



UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
HUMANÍSTICAS**

ESPECIALIDAD: ABOGACÍA

TESIS DE GRADO

TEMA:

“ANÁLISIS DE LA LICENCIA Y SUBSIDIO DE PATERNIDAD”

Tesis presentada previa a la obtención del Título de Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador.

Autora:

Vega Espinoza María Alexandra

Director:

Dr. Edgar Patricio Cárdenas Casa

Latacunga - Ecuador

Agosto 2011

AUTORIA

Los criterios emitidos en el presente trabajo de investigación “Análisis de la Licencia y subsidio de paternidad”, son de exclusiva responsabilidad de la autora.

.....
María Alexandra Vega Espinoza
050297140-1

AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS

En calidad de Director del Trabajo de Investigación sobre el tema:

“Análisis de la Licencia y subsidio de paternidad”, de Vega Espinoza María Alexandra, postulante de Abogacía, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Tesis que el Honorable Consejo Académico de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, Agosto de 2011

El Director

Firma

Dr. Patricio Cárdenas



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS
Latacunga – Ecuador

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

En calidad de Miembros del Tribunal de Grado aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas; por cuanto, la postulante María Alexandra Vega Espinoza, con el título de tesis: “Análisis de la Licencia y Subsidio de Paternidad”, han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Defensa de Tesis.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga, 26 de Enero de 2012

Para constancia firman:

.....
Dr. Carlos León
PRESIDENTE

.....
Lcdo. Juan Ulloa.
MIEMBRO

.....
Dr. César Flores
OPOSITOR

AGRADECIMIENTO

Gracias Dios por ser la luz que ha guiado mi vida y me ha dado la fuerza para obtener este logro.

A mi esposo Pablo por su amor y perpetuo apoyo, por sostener mi mano en esta gran etapa de mi vida.

A mis Padres José Luis y Carmita por la educación que dieron y su apoyo, sin un gran comienzo no existiera un gran final.

A Marianita y Pablito, quienes fueron testigos de mi esfuerzo, gracias por su inmenso apoyo que fue una gran ayuda en la última etapa de mi carrera.

Al Sr. Dr. Patricio Cárdenas, por su invaluable colaboración en la realización del presente trabajo de tesis como Director.

DEDICATORIA

Dedico las páginas de este esfuerzo a mis queridos padres, José y Carmita, quienes dieron todo de sí durante mi vida estudiantil, desde los primeros pasos, para verme realizada en toda una profesional, que a través de este trabajo se refleje ante ellos que todo esto es por ellos, que cada página emana el amor, la fe y el apoyo que me dieron.

A mi hijito Rafael, dedico este esfuerzo pues él es el centro de mi vida desde que supe de su existencia dentro de mi vientre y me acompañó desde entonces en la última etapa de mi carrera.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS
Latacunga – Ecuador

TEMA: “Análisis de la Licencia y Subsidio de Paternidad”

Autora: María Alexandra Vega Espinoza

RESUMEN

En nuestro sistema Judicial, el padre ha mantenido un rol emancipatorio negándosele su derecho a disfrutar de su nueva paternidad, evitando crear lazos con su bebé recién nacido, siguiendo nuestras leyes una división de derechos laborales bastante marcada. Requiriendo de forma urgente que estudiantes de las facultades de derecho de las universidades ecuatorianas, presenten proyectos encaminados a normar y sobre todo a aplicar, este derecho que según mis investigaciones ha sido vulnerado ya sea por el desconocimiento de los trabajadores, o por el interés del empleador a mantener a sus trabajadores en sus labores diarias, para lo cual, utilizando diferentes métodos como el deductivo e

inductivo, el método analítico, método histórico, y el método documental, aumente las posibilidades de comprender y explicar nuestra realidad, en este tema.

El presente trabajo investigativo muestra estudios sobre las condiciones laborales respecto de la Licencia y Subsidio de paternidad en el sector público y privado a través de investigaciones sobre la relación entre estructura social, condiciones laborales y conocimientos y aplicación de derechos laborales individuales. Concluyendo el desconocimiento de este derecho por parte de los trabajadores y la falta de normas claras y precisas para exigirlo.

El objetivo del presente trabajo es aportar con un proyecto de ley para reformar la parte pertinente del Código del Trabajo respecto a normar con sanciones más drásticas la aplicación del derecho de los trabajadores públicos y privados a obtener licencia y subsidio de paternidad, considero que de ser tomado en cuenta garantizaría a plenitud este derecho, solucionando en parte problemas de tipo sociales que se están dando actualmente en nuestra sociedad.

TOPIC: “Analysis of the License and paternity allowance”

Author: María Alexandra Vega Espinoza

ABSTRACT

In our judicial system, the parent has maintained a role denied him his right of emancipation to enjoy their new parenthood, avoiding bond with your newborn, following our laws, a division of labor rights quite marked. Urgently requiring that students of law faculties of universities in Ecuador, to submit projects to standardize and especially to implement this right according to my research have been violated by either the lack of workers or the employer's interest to keep their workers in their daily work, for which, using different methods such as deductive and inductive analytical method, historical method and the documentary method, increase the possibilities to understand and explain our reality on this issue.

Study on the working conditions of the License and Grant family in public and private sectors through research on the relationship between social structure, working conditions and awareness and use of individual employment rights. Concluding the ignorance of this right by the workers and the lack of clear and precise rules to demand it.

The aim of the research is to bring a bill to amend the relevant part of the Labour Code with respect to more drastic sanctions to regulate the application of the right of public and private workers to be licensed and parental benefit, I consider that to be taken into account fully guarantee this right, partly solving social problems that are occurring in our society.

CERTIFICADO

Yo, M. Sc. Martha C. Cueva, docente del área de inglés, **CERTIFICO** haber revisado la traducción del resumen de tesis correspondiente al tema “**ANÁLISIS DE LA LICENCIA Y SUBSIDIO DE PATERNIDAD**”, de la postulante María Alexandra Vega Espinoza. Este documento puede ser utilizado de la manera que más creyere conveniente.

M. Sc. Martha C. Cueva

INTRODUCCIÓN

La Licencia y Subsidio de paternidad en el Ecuador, a pesar de ser un tema discutido a nivel mundial, no se le dado la verdadera importancia, puesto que de

acuerdo a la presente investigación se determina el irrelevante bienestar de la familia que se enfocan en la relación padre e hijo, centrándose en la exploración de sus roles, sobre todo en su participación en la familia y los efectos de ésta en el desarrollo de los hijos, adquiriendo la influencia del padre sobre sus hijos relevante importancia, somos testigos día a día de las consecuencias en los niños que crecen sin un padre presente en el hogar, es un tema de vital importancia. Algunos especialistas señalan la relación entre la ausencia paterna y los desenlaces sociales, como el rendimiento escolar e incluso el crimen. Por lo que es necesario que este derecho sea acogido por todas las naciones a nivel mundial, sea exigido mediante normas legales claras y exigibles mediante sanciones si es incumplido, pues muchos empleadores con la idea de generar mayor riqueza descuidan el desarrollo social de sus empleados. Con esto se nos presenta la siguiente interrogante ¿A quién servirá la presente investigación?, considero la respuesta lógica, a todos la sociedad, pues existirán en los niños más valores y sentido de responsabilidad, educando a los niños para no tener que castigar a los adultos.

La investigadora utilizó métodos como el deductivo e inductivo, el método analítico, método histórico, y el método documental, aumente las posibilidades de comprender y explicar nuestra realidad, en este tema, sobre todo porque la población investigada a la cual se les realizo la encuesta son profesionales en Derecho, quienes hacen valer los derechos de los trabajadores desde sus campos de acción como son de juzgadores y defensores.

En el Capítulo I, de la presente investigación se encuentra en forma detallada los fundamentos teóricos del objeto de estudio que es la licencia y subsidio de paternidad, como antecedentes investigativos, categorías fundamentales del tema, haciendo una relación con otros países; el marco teórico del tema, una historia de los derechos laborales en general; derechos del trabajo igualmente en forma general, para adentrarme a detallar los derechos laborales en la Constitución de la

República del Ecuador, para con éstos antecedentes determinar que es la licencia de paternidad, así como su respectivo subsidio. En el capítulo II, centre mi trabajo en el análisis e interpretación de resultados, obtenidos de las encuestas realizadas a profesionales del derecho inscritos en el foro de abogados de Latacunga, estando apta para presentar conclusiones y recomendaciones que las dejo impresas en este capítulo.

El capítulo III, trata de la aplicación o validación de la propuesta, realizando una introducción respecto de la aplicación de este derecho como norma internacional, y su aplicación en nuestra legislación, los objetivos generales y específicos planteados en la problemática, y con todo este estudio desarrolle una propuesta viable, para poder ser exigida mediante normas claras y precisas.

ÍNDICE

CONTENIDO	PÁG.
Portada.....	i
Autoría.....	ii
Aval del Director de Tesis.....	iii
Aprobación del Tribunal de Grado.....	iv
Agradecimiento.....	v
Dedicatoria.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Certificado.....	ix
Introducción.....	xi
Índice.....	xii

CAPÍTULO I

1. FUNDAMENTOS TEÓRICOS SOBRE EL OBJETO DE ESTUDIO.....	1
1.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	1
1.2. CATEGORIAS FUNDAMENTALES.....	6
1.2.1. Derechos Laborales.....	6
1.2.2. Derechos Laborales en la Constitución.....	7
1.2.3. Licencia de paternidad.....	8
1.2.4. Subsidio de la Licencia de Paternidad.....	9
1.3. MARCO TEÓRICO.....	10
1.3.1. El trabajo como hecho social y como objeto de análisis.....	10
1.3.2. El Trabajo Humano y su Evolución.....	10
1.3.3. El trabajo en la edad media.....	13
1.3.4. El trabajo en la edad moderna.....	14
1.3.5. La revolución industrial y la aparición del derecho del trabajo.....	14
1.3.6. La formación del derecho del trabajo.....	15
1.3.7. La Organización de Estados Americanos dentro del tema laboral.....	18
1.3.8. La protección de los derechos laborales dentro del sistema interamericano de Derechos Humanos.....	25
1.3.9. Derecho de Trabajo.....	30

CAPITULO II

1. BREVE CARACTERIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	37
2. DISEÑO METODOLÓGICO.....	38
2.1. Tipo de Investigación.....	38
2.2. Metodología.....	38
2.3. Unidad de Estudio.....	38
2.4. Métodos.....	40
2.4.1. Método Deductivo.....	40
2.4.2. Método Inductivo.....	40
2.4.3. Método Analítico.....	40
2.4.4. Método Histórico.....	41
2.4.5. Método Documental.....	41

2.5. Técnicas.....	41
2.5.1. Observación.....	41
2.5.2. Encuesta.....	42
3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	42
3.1. Análisis e interpretación de los resultados de las encuestas aplicadas.....	43
4. CONCLUSIONES.....	54
5. RECOMENDACIONES.....	54
CAPITULO III	
1. MARCO PROPOSITIVO.....	56
1.1. Documento Crítico.....	56
2. DISEÑO DE LA PROPUESTA.....	57
2.1. Fundamentación.....	57
2.2. Justificación.....	58
3. OBJETIVOS.....	59
3.1. Objetivo General.....	59
3.2. Objetivos Específicos.....	59
4. DESARROLLO DE LA PROPUESTA.....	60
4.1. Exposición de motivos.....	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	63
ANEXOS.....	64

CAPITULO I

1. Fundamentos teóricos sobre el objeto de estudio

1.1. Antecedentes Investigativos

La investigación sobre la Licencia y Subsidio de Paternidad, constituye el trabajo de tesis de grado para obtener el título de Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador. Desde el momento que inició la propuesta de tesis, y una vez comenzada la investigación, se había iniciado un impacto por ciertas características de la ortodoxia académica ecuatoriana.

Por ejemplo, sorprende el papel del padre dentro de su nueva paternidad. Lejos del rol emancipatorio con el cual se les niega el derecho a disfrutar de su nueva paternidad, el derecho a crear lazos con su bebé recién nacido (tiempo que la mamá sí tendrá), seguramente con la excusa de que ellos no pueden amamantar (si fuera por eso, entonces habría que acortar la licencia a las mujeres que no amamantan), a estar presente para la mamá, que luego de un parto, y más si es por cesárea, está agotadísima. El bebé se encariñará con la persona que más presente esté, es decir, la mamá. ¿Cuántos padres se quejan de que al regresar del trabajo, su bebé ni siquiera los reconoce y pide a gritos ser devueltos a los brazos de su mamá?, siguiendo una división de derechos laborales bastante marcada. Por lo que se formula la siguiente interrogante “¿A quién servirán estas investigaciones?”, no ha sido una pregunta central para muchos estudiantes de las facultades de derecho ecuatorianas, por cuanto no existe ni siquiera proyectos alternativos, en el grueso de las investigaciones realizadas previamente para obtener el título de Abogado.

Con este marco general y en vista de que no existe el tema ni temas relacionados con la investigación, en ninguna de las universidades del Ecuador, se inició el presente trabajo.

El presente trabajo investigativo es de suma importancia, ya que si bien es cierto se encuentra normado por el ordenamiento jurídico ecuatoriano, no se lo aplica, ya sea por el desconocimiento de los trabajadores, o por el interés del empleador a mantener a sus trabajadores en sus labores diarias, evitando pérdidas en la producción de sus empresas; se utilizó diferentes métodos como el deductivo e inductivo, el método analítico, método histórico, y el método documental, para aumentar las posibilidades de comprender y explicar nuestra realidad.

La investigadora estudió las condiciones laborales respecto de la Licencia y Subsidio de paternidad en el sector público y privado a través de investigaciones sobre la relación entre estructura social, condiciones laborales y conocimientos y aplicación de derechos laborales individuales. Estos estudios hacen uso extensivo de métodos cuantitativos para el análisis de encuestas. El cuestionario incluye preguntas pertinentes para el contexto de profesionales abogados ecuatorianos, que ejercen su profesión en la ciudad y cantón Latacunga. Con esta encuesta recolecté información sobre la posición de los profesionales respecto a su conocimiento, aplicación y exigibilidad del derecho laboral a licencia y subsidio por paternidad.

En resumen, con base en el análisis cuantitativo de una encuesta a un Juez del trabajo de Cotopaxi, dos inspectores del trabajo, y ciento sesenta y nueve doctores en Jurisprudencia y Abogados en libre ejercicio de su profesión, se observó notoriamente que en el sector público y privado, del cantón Latacunga, las normas contempladas en la legislación laboral respecto a la licencia y Subsidio de paternidad no son suficientemente aplicables.

Esta perspectiva de investigación no se apartó de lo que se preveía: hubo un claro desconocimiento de este derecho en los trabajadores tanto públicos como privados, por lo que no exigen su cumplimiento.

Por esto resulta de vital importancia que se cumpla este derecho laboral, en las entidades públicas y privadas, de modo que los interesados puedan disponer de ello con normas exigibles.

No poder ser beneficiario de este derecho por el desconocimiento de la ley o no poder acceder al derecho de Licencia y Subsidio de paternidad, por la falta de reconocimiento por parte del empleador, viola además, el principio del interés superior del menor por cuanto es importante que los niños vean que su papá se dedica a su bebé de igual manera que su mamá. Esto es fundamental para dar el ejemplo de una pareja igualitaria y dedicada en la misma medida.

Si un empresario tuviera que contratar a una persona, y tener que elegir entre un varón y una mujer, con iguales cualificaciones, igual experiencia, igual talento para ese trabajo. Sin duda, cualquiera contrataría al varón. Porque la mujer, si está en edad de procrear, es fuente probable de problemas para la empresa: si queda embarazada, tiene derecho a noventa días de licencia. Un tiempo en que habrá que buscarle una persona para reemplazarla, en fin, un problema para el empleador.

El varón, si tiene hijos, y esto puede ocurrir más o menos en cualquier momento de su vida, porque su vida fértil es más larga, no representará ningún tipo de problemas.

Partamos desde el punto de que "El permiso de maternidad no es un descanso; es un periodo para cuidar al bebé. Las madres tienen derecho a disfrutarlo, pero también los hombres deben tener ese mismo derecho. Que los hombres se dediquen en la misma medida es fundamental para establecer la igualdad de roles

en la pareja desde el primer momento de la llegada del bebé. Es importantísimo que los niños vean que los papás cuidan igual que las mamás.

Muchas otras reformas son necesarias para conseguir un modelo de sociedad en el que mujeres y hombres sean personas sustentadoras cuidadoras en igualdad, pero otorgar efectivamente a los hombres la igualdad de derechos para el cuidado de los recién nacidos es crucial. Mientras el derecho a licencia y subsidio de paternidad no se haga legalmente exigible, las madres continuarán siendo presionados por las empresas, por el entorno familiar y por el medio social para mantener la tradicional división de roles de género.

Argentina, junto con Uganda, constituía los países con menos días por licencia por paternidad en el mundo. **En Argentina los papás tenían solo dos días de licencia**, uno de los cuales debe ser obligatoriamente hábil en sus trabajos (ley 20.744), ampliando a 15 los días de licencia que les corresponden a los hombres por nacimiento y fijó en cinco los días de licencia adicionales, en caso de parto múltiple. Uganda confiere cuatro días por licencia de paternidad.

Sin embargo si analizamos la situación de otros países en el mundo la situación es radicalmente distinta y se evidencia una tendencia muy marcada.

En la mayoría de los países nórdicos la licencia por paternidad existe desde hace décadas.

Además existe una fuerte tendencia para compartir las licencias entre madre y padre. También hay países donde brindan licencias a padres adoptivos y parejas homosexuales como Israel.

SUECIA fue el primer país que reglamentó la licencia por paternidad en el año 1974. Esta licencia es otorgada durante 480 días (16 meses) pagos.

ALEMANIA, es el segundo país en donde la licencia por paternidad tiene mayor duración, 14 meses pagos.

NORUEGA, este país implementó la licencia por paternidad en 1976. La ley establece que los padres pueden tomarse 6 semanas con posibilidad de ampliarlas. Además la particularidad que presenta la legislación en Noruega es que ambos padres pueden elegir cómo dividirse la licencia, que es de 44 semanas con el total del sueldo o de 54 semanas con el 80% del salario. Además ambos padres pueden tomarse un año sin sueldo.

FINLANDIA, implementó la ley por paternidad en el año 1976, al igual que Noruega.

ESPAÑA, hace poco en este país se aprobó una ley para que los padres puedan tomarse 30 días por paternidad. Esta tendencia va en concordancia con la actitud que están tomando la mayoría de los países de la Unión Europea.

INGLATERRA, hace poco en este país se aprobó que la licencia por paternidad de 6 meses completos. Además el gobierno paga £123 libras esterlinas, por cada semana.

CANADÁ, En este país la licencia por paternidad es de 35 semanas.

ESTADOS UNIDOS, si bien es cierto que en cada Estado y en cada compañía se reglamenta de una manera diferente, se puede decir que en líneas generales corresponden a 15 días.

VENEZUELA, desde 2007 el país latinoamericano otorga 14 días corridos a los padres.

ECUADOR, desde 2009 Ecuador otorga 10 días por licencia de paternidad.

BRASIL Y CHILE, desde el año 2009 ambos países otorgan solo 5 días.

PARAGUAY, este país, otorga sólo dos días de licencia, aunque la diferencia es que paga un día más que Argentina.

1.2. Categorías fundamentales

1.2.1. Derechos Laborales

A lo largo de la historia el hombre se ha visto unido al trabajo, el cual ha confrontado intereses sociales con económicos por lo que ha sido necesario buscar mecanismos para arbitrar dichos intereses.

La radicalización de dos clases sociales: los patriarcas y los plebeyos, instituyó, en los imperios Romano y Greco, una fuerte diferenciación de poder económico entre estas dos clases, permitiendo la aparición de una serie de abusos contra la clase trabajadora, así surgió la esclavitud, una clase trabajadora que carecía totalmente de derechos y del cual la clase dominante obtenía todos los beneficios de su trabajo, la esclavitud forma parte de la historia laboral de cualquier país, posteriormente de su abolición se instauró la servidumbre, que, aunque se asemejaba a la esclavitud, los trabajadores ya contaban con unos pocos derechos, pero se mantenían los rasgos de dependencia, la sublimación y el trabajo forzoso.

En la edad moderna desaparece el trabajo forzoso en Europa, pero en América Latina, la historia es diferente, ya que con la colonización española este exceso aparece escondido bajo otra denominación, la Mita, que no hacía otra cosa que subordinar a los indígenas como años atrás lo habían sufrido los europeos. Con la llegada de la Revolución Industrial nació un nuevo concepto de relación Laboral ya que la concentración de todos los trabajadores en un mismo lugar, las fábricas, permitió un mayor control de la clase trabajadora por parte del empresario y además un proceso de división y especialización del trabajo, MILLÁN, José, en su

libro Compendio de Historia Laboral, (pag. 52) manifiesta “empezó a desencadenarse un desequilibrio entre oferta y demanda en la cual solo el empresario era el beneficiado pues aprovechaba esta situación para ofrecer degradantes condiciones laborales a quienes venían suplicando un puesto de trabajo”; este nuevo acontecimiento de proletarización era uno más de las tantas violaciones a los pocos derechos laborales existentes en ese entonces, pero dio lugar a los primeros levantamientos de grupos de trabajadores que reflexionaban sobre sus condiciones de trabajo y derechos que tenían no solo como trabajadores sino como seres humanos.

A partir del surgimiento del liberalismo, como fuente ideológica, el Estado se establece como órgano de garantía para la igualdad de los ciudadanos ante la ley, permitiendo la incorporación de los derechos laborales en los regímenes legislativos, a partir de entonces, estos derechos han ido incrementando según las necesidades de los trabajadores y empleadores.

1.2.2. Derechos Laborales en la Constitución

En la actual Constitución de la República se plasman varios derechos laborales que protegen al trabajador, sus intereses y los de su familia, forjando el bienestar social a través de sus disposiciones que involucran al Estado como principal protector del trabajo y la producción, y con ello, los intereses necesarios para que sus entes, las personas trabajadoras, encuentren el equilibrio entre la vida laboral y familiar, teniendo la seguridad de la protección a su base económica; por ello la Constitución determina el derecho a la seguridad social; ZAMBRANO, Rodrigo en su libro Legislación Laboral (pag. 40), manifiesta que “El Seguro Social es un derecho irrenunciable de los trabajadores y forma parte del sistema nacional de seguridad y como tal su organización y funcionamiento se fundamenta por varios principios, se aplica en una Institución autónoma que es el IESS”, con gran acierto la Constitución de la República determina tal derecho como irrenunciable pues protege a todas las personas con o sin relación de dependencia, y es el patrocinador de todos los derechos laborales que requiera un trabajador, la

aplicación de principios conlleva, como en toda organización, al honesto y eficiente funcionamiento del mismo dentro de la Institución que lo aplica, si no existieran la aplicación de tales principios no contaríamos con un eficaz funcionamiento del seguro social.

Igualmente el derecho al trabajo se sustenta por varios principios plasmados en la Constitución y plantea que la relación laboral, trabajador – empleador es bilateral y directa, sin intermediarios, la justa remuneración en base a las necesidades básicas y el derecho a utilidades en las empresas privadas; protege a las personas originarias de comunidades, pueblos y nacionalidades, jóvenes, personas con discapacidad y mujeres dentro del trabajo y garantiza la inserción y accesibilidad al mismo, reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de auto sustento o cuidado humano; y garantiza el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, entre ellos, la Licencia de paternidad.

1.2.3. Licencia de paternidad

Desde hace décadas atrás la Licencia de Paternidad constituye una preocupación fundamental de la Organización Mundial de Trabajo, de la misma forma que la protección a la maternidad, respondiendo a la idea de que los hombres concilien el trabajo y la vida familiar, y además presten ayuda a la mujer. Las disposiciones de la licencia de paternidad se extienden cada día más y reflejan la evolución de las ideas sobre la paternidad

EGAS, Jorge en su libro Temas de Derecho Laboral (pag. 75), expresa que “El permiso de paternidad es un derecho de todos los trabajadores que cotizan a la Seguridad Social, tanto de aquellos que trabajan por cuenta ajena como de los que lo hacen por cuenta propia”. La seguridad Social es el valedor de todos los derechos laborales pues protege sus intereses y cubre las necesidades de los trabajadores en diferentes ámbitos sociales, así pues cubre también el derecho de la Licencia de paternidad en el que permite al trabajador ausentarse de su puesto de trabajo durante quince días, desde el del nacimiento de su hija o hijo,

percibiendo, durante este tiempo su total remuneración, y para trabajadores con o sin relación de dependencia, así es como dota de este derecho a todo trabajador que lo requiera.

Los días por esta licencia varían según las legislaciones de cada país; en el nuestro es de diez días por parto normal y cinco días más si se trata de nacimientos múltiples o por cesárea, y de diez días más a estos si la madre o el recién nacido sufren alguna anomalía al momento del parto, también se implanto una licencia para padres adoptivos, todas estas reformas se publicaron en el Registro Oficial No 528 el 13 de Febrero de 2009, con el cual el Ecuador paso a formar parte de los países que cuentan con Licencia de paternidad.

1.2.4. Subsidio de la Licencia de Paternidad

En el Registro Oficial No 528 publicado el 13 de Febrero de 2009 se reformo la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público (actual Ley Orgánica de Servicio Público) y para el Código del Trabajo en el cual se especifica en sus artículos 2 y 3 la inserción de la Licencia de paternidad subsidiada para los servidores públicos, los días para cada caso y el medio para justificarlos; y en el artículo 4 manifiesta la implantación de la licencia de paternidad subsidiada para el Código de Trabajo, con lo que se dejó en disposición legal el derecho de todo servidor público y trabajador a gozar plenamente de la Licencia de paternidad subsidiada cuando la requiera.

La OIT y la PNUD, conjuntamente, en su informe Trabajo y Familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social (pag. 123), manifiestan que “el costo de la licencias de maternidad, paternidad y parentalidad debe ser cubierto por la seguridad social y, dentro de ésta, por sus presupuestos generales” siendo la seguridad social el veedor del bienestar de las personas que lo gozan y del equilibrio armonioso entre lo laboral, familiar y, con ello, lo social, cubre dichos derechos para poder ser aplicados a servidores públicos y

trabajadores con y sin relación de dependencia pues su organización y funcionamiento se basan en principios cuya aplicación contribuirían al completo cumplimiento de tal Licencia, y el total goce de este derecho.

Es necesario evaluar el uso efectivo de la Licencia de Paternidad para identificar los factores que las facilitan o inhiben, con el fin de derivar lecciones y crear las condiciones para que efectivamente se tomen.

1.3. Marco teórico

1.3.1. El trabajo como hecho social y como objeto de análisis.

El trabajo está unido a lo largo de la vida de las personas, forma parte del desarrollo personal, muestra las aptitudes, capacidades de esa persona, así como sus preocupaciones, necesidades, etc.

Sin embargo, en nuestro campo jurídico, estas aceptaciones no son características del trabajo. Nosotros entendemos que estamos hablando de trabajo cuando existe una serie de presupuestos tales como:

Ajeneidad, dependencia, retribución y voluntad del trabajador.

En nuestra disciplina, existe un elemento básico que confiere todo lo que entendemos como Derecho individual del trabajo, el contrato de trabajo.

1.3.2. El Trabajo Humano y su Evolución

En la época greco-romana se contraponen dos puntos de vista del trabajo artesanal o manual.

En una primera etapa, tanto en Grecia como en Roma, honran y elogian el trabajo artesanal realizado por los hombres. Numerosos autores de aquella época escriben elogiando esta actividad.

A medida que Grecia y Roma expanden su imperio e introducen la esclavitud, empieza a cambiar el pensamiento de los autores y dan lugar al rechazo por parte de las clases pudientes del trabajo manual. Por el contrario el ocio se revaloriza y se toma como elemento significativo de una vida moral, digna.

Así pues se radicalizan dos clases, los libres y esclavos o patriarcas y plebeyos.

La esclavitud, es permanente en toda la época antigua y juega un papel importante pues con ella se inician las primeras concepciones de dominante y dominado. El dominus pertenecerá a las clases pudientes, sometiendo al esclavo a realizar cualquier trabajo sin ser recompensado y obteniendo el dominus todo el beneficio de este.

El dominus era dueño del esclavo y de su desempeño, tratando al esclavo como un mero objeto. Este dominio llega incluso a que el propio esclavo fuera “arrendado” a otros sujetos, por medio de una contraprestación económica, recaudada por el dominus.

Existían los libertos, los cuales a pesar de no ser esclavos puros, ya que obtenían la “libertad”, realizaban una serie de deberes al patrono en muestra de gratitud por la libertad concebida. De igual forma el patrono podía prestar al liberto y su deuda personal a otro sujeto a cambio de una contraprestación.

En la edad antigua la unidad de trabajo era la familia, donde los hijos trabajaban bajo las órdenes del padre sin compensación alguna, por lo que no existía ningún tipo de relación laboral al no haber ajeneidad, remuneración.

Con el surgimiento de los esclavos libres y el aumento de la población, la familia como núcleo de trabajo queda insuficiente para la demanda de trabajo, sobre todo por parte de libertos, y así buscaron otras alternativas laborales regidas por otro tipo de relación contractual; principalmente por medio de contrato de arrendamiento de servicios.

El trabajador se obligaba a realizar una prestación de servicios por cuenta de un patrono a cambio de una remuneración. Esta labor no estaba fijada con antelación por lo que este podía realizar multitud de labores.

Aquí se señala que aunque existe similitud con el actual contrato de trabajo, no engloba todos los criterios de este.

También existían otras situaciones contractuales, en las cuales una persona contrataba la realización de una obra o el resultado de un trabajo realizado por un tercero, a cambio de una remuneración. Este tipo de contrato de trabajo tenía dos características:

Lo contratado era la operación terminada, no el desarrollo de la misma. Normalmente en este tipo de relaciones contractuales era el empleo frecuente de mercenarios, es decir, de asalariados.

En el caso de arrendamiento de servicios se encontraba la figura del mandato; Una persona se comprometía a realizar un encargo a favor de otra.

Otra figura importante en aquella época eran los llamados “collegioofficium”, en donde trabajadores, libertos y pequeños empresarios se reunían por perfiles y especialidades profesionales con fines asistenciales. Se dividen en tres grandes grupos: Colegios de artesanos; Colegios de artistas; y, Colegios de comerciantes.

Más tarde estas asociaciones colectivas se desvían de la finalidad primaria y desarrollan una actividad política, así como un desarrollo reglamentario para su actividad laboral.

1.3.3. El trabajo en la edad media.

En esta etapa se rompen los esquemas de la edad antigua y aparecen nuevas formas laborales.

Aunque en este período desaparece la esclavitud, aparece otra figura similar a la ya conocida, y es la servidumbre. Sigue teniendo los rasgos de dependencia, sublimación al patrono etc.

Las organizaciones gremiales son el contrapunto del trabajo-forzoso existente en la Edad Media.

Los gremios eran asociaciones de artesanos pertenecientes a un mismo oficio, cuya finalidad era reglamentar sus actividades en régimen de monopolio para hacer frente a terceros.

El gremio tenía varias ocupaciones reglamentarias, desde desarrollar y reglamentar aquellos aspectos técnicos (técnicas de fabricación) como jurídicos (salarios, jornadas), El gremio se estructuraba en tres categorías profesionales: Aprendiz, oficial y maestro.

El aprendiz era el escalón más bajo de la cúspide y el cual iba adquiriendo prestigio con el paso de los años. En la cúspide se encontraba el maestro, el cual supervisaba todo el trabajo realizado por las demás subcategorías.

La categoría de maestro solo se accedía por medio de un examen teórico-práctico, el cual cada año iba siendo más complejo, y poco democrático.

Estos y otros acontecimientos, como la falta de adaptación a los cambios, hicieron que las organizaciones gremiales fueran desapareciendo paulatinamente.

1.3.4. El trabajo en la edad moderna.

En esta etapa el acontecimiento principal es que desaparece el trabajo forzoso en Europa, pero con la colonización americana, este exceso aparece escondido bajo otras denominaciones como resguardo, la mita, que no hacían otra cosa que subordinar a los indígenas como años atrás lo habían sufrido los europeos.

1.3.5. La revolución industrial y la aparición del derecho del trabajo.

Con la llegada de la revolución industrial, nace un nuevo concepto de relación laboral. Se da una concentración de todos los trabajadores en un mismo lugar, las fábricas, donde se empieza a manifestar el control por parte del empresario.

Debido al surgimiento de la fábrica, aparece un proceso de división y especialización del trabajo. Esta división del trabajo se ve apoyada por las filosofías organizativas de Taylor y H. Ford.

Se ve un éxodo rural, artesanos y campesinos huyen hacia la ciudad buscando una nueva salida ocupacional. Debido a esto, hay un desequilibrio entre oferta y demanda en la cual solo el empresario es el beneficiario, pues aprovecha esta situación para ofrecer degradantes condiciones laborales a los que venían suplicando un puesto de trabajo. Este nuevo acontecimiento, de proletarización, dio lugar al derecho del trabajo.

Otro factor también decisivo y de índole ideológica es el surgimiento del liberalismo, donde el Estado se establece como órgano de garantía para la igualdad de los ciudadanos ante la ley. El mercado se rige por la oferta y la demanda, en donde el Estado no debe intervenir. Los contratos son establecidos

en virtud de las propias partes, trabajador y empresario, estableciendo las condiciones del trabajo, conforme a su propia igualdad y libertad.

Cuestión social, Movimiento obrero y surgimiento de la Legislación Laboral. La industria generaba beneficios, pero estos no eran usados para mejorar el bienestar de los trabajadores. Las condiciones eran cada vez mas paupérrimas y las clases sociales no quedaron paradas ante esta situación y dieron lugar a las primeras reacciones contra las maquinas, consideradas como las culpables de su situación.

Se plantea en estos acontecimientos “la cuestión social” que paso de un plano individual a uno colectivo. Ahora las reacciones y manifestaciones van en contra de los privilegios ostentados por los patronos, son los llamados movimiento obrero y movimiento sindical, que nace para defender los intereses colectivos de los trabajadores. Puntos clave del movimiento Sindical son las huelgas y la negociación como medios de solución del conflicto.

Un papel no menos importante lo realiza el Estado, que aunque en sus inicios es reacio antes estos movimientos acaba introduciendo normas destinadas a limitar el abuso de los empresarios sobre las condiciones laborales, sobre todo el abuso de mujeres y niños.

Más tarde el campo de las leyes de contenido social se expande e introducen las bases de todos aquellos aspectos que abarca las relaciones laborales, tales como Seguridad Social, Inspectorias de Trabajo, etc.

1.3.6. La formación del derecho del trabajo.

En los tiempos antiguos predominaba la consideración del trabajo como pena, como maldición odiosa, dejando a un lado el sistema de trabajo familiar de las primeras agrupaciones humanas, puede decirse que en las grandes civilizaciones antiguas, el trabajo forzado constituía el régimen general de trabajo. La esclavitud,

era casi el único medio para obligar a los hombres a obedecer y a cooperar en el trabajo armónicamente.

En la Edad Media, el primer paso y más fundamental en la transformación conceptual del trabajo lo había dado en la antigüedad el cristianismo, cuando le atribuye un sentido redentor. El trabajo no será ya ocupación infamante, actividad odiosa a la que ha de eludir quien tenga medios económicos o posición social para lograrlo. Es un deber moral.

Desaparecida la esclavitud, en el campo, el régimen feudal agrupaba autoritariamente alrededor del señor a los vasallos, quienes le rendían trabajo a cambio de su protección y gobierno.

En la ciudad, nació por el contrario un régimen artesanal controlado por la corporación profesional o gremio. Si la servidumbre ofrece poco material al estudio jurídico laboral, no ocurre así con el régimen profesional urbano de las corporaciones, estas tenían fines, no sólo económicos, sino también educativos, jurídicos, benéfico, asistenciales y finalmente, políticos. Dentro de ellas se llegó a crear una estructura férrea que degeneró en oligarquía y fue aniquilada por la Revolución en nombre de la Libertad.

En los comienzos de la edad moderna surge el régimen capitalista y aparece un sistema de trabajo distinto de los habidos hasta entonces. El descubrimiento de América, el desarrollo de la gran industria, hacían imposible la aplicación del régimen artesanal; la desaparición de la esclavitud, hacía del salario el único factor determinante de la concurrencia de obreros para la producción común, la influencia de oro al Viejo Continente prestaba gran facilidad para la generalización del salario.

Los campesinos acudieron a la ciudad, donde se les ofrecía la oportunidad de trabajar en las máquinas, sin necesidad de aprendizaje previo. Las mujeres y los

niños participaron en el mercado de trabajo, preferidos en razón del menor salario que se les pagaba por un trabajo igual al de los hombres.

El contrato de trabajo en el cual el trabajador comprometía su actividad mediante un precio convenido, se convirtió en figura común de ejercicio del trabajo en el campo de la vida económica. Se aplicaron normas romanas referidas al arrendamiento de servicios operarios libres.

Quien pagaba el salario imponía crecientes onerosas. La concentración de la población industrial en los suburbios trajo la formación de un proletariado urbano que tenía que ganar el salario para poder vivir, y por ganarlo aceptaba cuanto le fuera impuesto. El proletariado urbano no tenía el recurso del campesino, a quien la tierra le ponía a cubierto del hambre. La condición del trabajador frente al industrial, vino a determinar un estado de cosas bochornosas. Se olvidó la condición humana de los trabajadores. En el campo jurídico, la simulación del trabajo a una mercancía lo dejaba enteramente sujeto a la Ley de la oferta y la demanda y apartaba toda consideración sobre la persona humana de quien lo prestaba. Así fue como un cúmulo de circunstancias geográficas, económicas, técnicas y políticas, acompañadas de una crisis de ideas morales, produjeron e una evolución de tres siglos un terrible estado de cosas, que hizo menester la aparición de las primeras leyes del nuevo Derecho del Trabajo, a mediados del siglo XIX. Nace éste en forma de leyes de emergencia, irregularidades en su alcance y modo de aplicación, fragmentarias aunque innovadoras. Elaboradas, frecuentemente ante la presión de las fuerzas obreras organizadas. El punto de partida del movimiento legislativo en los países industriales podría fijarse en la ley inglesa de 1802 sumamente imperfecta, pero que al menos admitió la regulación de las condiciones de trabajo y la protección de los niños. Parecidas alternativas hubo en Francia, donde se impulsó una legislación intervencionista, en la revolución de 1848. En Alemania, se legisló sobre condiciones de trabajo y Seguro Social. En Italia, se legisló sobre el trabajo de menores, en España, con la creación del Instituto de Reformas Sociales en 1903. En Estados Unidos, se crearon oficinas de Estadísticas del Trabajo. En Iberoamérica, la legislación laboral comienza a

principios del siglo XX, aunque en Brasil, se dictaron disposiciones protectoras de la infancia en 1890.

El estado busca normas, reglamentos, leyes flexibles para la adaptación del derecho del trabajo a las nuevas situaciones. Entre 1982 y 1985, se realizaron reformas tanto en el marco del Derecho del Trabajo como en el de la Seguridad Social.

Se modifica el Estatuto, donde se regula la jornada de trabajo (ahora 8 horas) y las vacaciones (30 días). También se modifican los contratos formativos, por tiempo parcial, determinado o relevo, y se intenta liberalizar aún más la contratación temporal como medida de fomento de empleo.

1.3.7. La Organización de Estados Americanos dentro del tema laboral.

El reconocimiento de los derechos laborales dentro del sistema interamericano de Derechos Humanos.

Al interior del sistema interamericano de derechos humanos, existe una serie de Declaraciones y Tratados que recogen un conjunto de derechos laborales, y que son elevados a temas prioritarios de protección en el hemisferio. A continuación, un recorrido por esas normas internacionales.

1.3.7.1. La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador.

El hemisferio americano fue el primero que introdujo a nivel regional los derechos laborales dentro del marco de regulación internacional, al adoptar la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales en la Conferencia Americana de Río de Janeiro en 1947.

La Carta de Garantías Sociales, o también denominada Declaración de los

Derechos Sociales del Trabajador, fue adoptada un año antes a la propia constitución de la Organización de Estados Americanos y a la adopción de la Declaración Americana de Derechos Humanos. Este instrumento internacional no sólo fue un importante antecedente en el plano regional, sino también contribuyó en los esfuerzos que se venía implementando en el seno de las Naciones Unidas y de la Organización Internacional del Trabajo por regular internacionalmente los derechos laborales.

La Carta consta de 39 artículos y regula casi la integridad de los temas laborales. Se inicia la Carta declarando que los principios fundamentales recogidos en su texto deben amparar a todos los trabajadores americanos y constituyen el mínimo de derechos que deben gozarse en los Estados Americanos. También establece el principio de igualdad entre trabajadores masculinos y femeninos. Asimismo, reconoce el principio de progresividad al consagrar que los derechos recogidos dependen del desarrollo de las actividades económicas, del incremento de la productividad y de la cooperación de los trabajadores y los empresarios, expresada en la armonía de sus relaciones y en el respeto y cumplimiento recíproco de sus derechos y deberes (artículo 1).

En el segundo artículo se consagra cinco principios básicos:

- a) El trabajo es una función social, goza de la protección especial del Estado y no debe considerarse como artículo de comercio.
- b) Todo trabajador debe tener la posibilidad de una existencia digna y el derecho a condiciones justas en el desarrollo de su actividad.
- c) Tanto el trabajo intelectual como el técnico y el manual deben gozar de las garantías que consagre la legislación del trabajo, con las distinciones que provengan de las modalidades en su aplicación.
- d) A trabajo igual debe corresponder igual remuneración, cualquiera que sea el sexo, raza, credo o nacionalidad del trabajador.

- e) Los derechos consagrados a favor de los trabajadores no son renunciables y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio, sean nacionales o extranjeros.

La Carta reconoce un conjunto de derechos laborales en el plano individual: la libertad de trabajo (artículo 3), la educación para el trabajo (artículo 4), el salario mínimo (artículo 8), la prima anual (artículo 9), la inembargabilidad de las remuneraciones (artículo 10), la jornada ordinaria de trabajo de 8 horas diarias o de 48 horas semanales (artículo 12), la remuneración extraordinaria por horas extras o trabajo nocturno (artículo 12), el descanso semanal remunerado (artículo 13), el descanso en feriados (artículo 14), las vacaciones anuales remuneradas (artículo 15), la estabilidad laboral relativa (artículo 19).

En el plano de los derechos laborales colectivos, la Carta recoge los siguientes: la regulación de los convenios colectivos, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la libertad sindical, el fuero sindical, la huelga.

Asimismo, la Carta establece el derecho a la higiene y seguridad en el trabajo (artículo 30) y el seguro social obligatorio. También regula las condiciones laborales de sectores especiales de trabajadores: trabajo de menores, trabajo de la mujer y empleados públicos. Incluye en su normativa dispositivos sobre el trabajo a domicilio, trabajo doméstico, trabajo de la marina mercante y de la aeronáutica, trabajadores intelectuales y trabajo rural.

Finalmente, el texto internacional recomienda que los Estados Americanos constituyan un servicio de inspección de trabajo (artículo 35), una jurisdicción laboral y promuevan los medios de solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

Si bien la Carta Americana de Garantías Sociales no tiene carácter obligatorio, esto no menoscaba su relevancia por reconocer regionalmente los derechos

laborales. Se trata de un texto internacional que inspira a los ordenamientos internos de los Estados Americanos para que se enmarquen dentro de ese esfuerzo. Ya señalamos que ha sido fuente de inspiración de posteriores tratados internacionales, tanto a nivel regional como universal.

1.3.7.2. La Carta de la Organización de los Estados Americanos

La Organización de Estados Americanos (en adelante, OEA) se estableció en abril de 1948 durante la reunión de Bogotá, en donde participaron 21 Estados del hemisferio. La Organización de Estados Americanos, entró en funciones en diciembre de 1951 cuando se alcanzó el número de ratificaciones necesarias para la entrada en vigencia de su Carta.

En la Carta original se establecieron disposiciones sobre derechos sociales «como son las contenidas en los capítulos IV denominado “Normas sobre educación, ciencia y cultura” y VI denominado “Normas Sociales”. Por último en el capítulo VII se identificaron metas hacia las cuales deberían orientarse las políticas económicas de los Estados, y en el IX se estableció el compromiso que éstos asumen en materia de educación, ciencia y cultura».

La Carta de la Organización de Estados Americanos, ha sido reformada en cuatro ocasiones, por medio de los Protocolos de Buenos Aires (febrero de 1967), Cartagena de Indias (diciembre de 1985), Washington (diciembre de 1992) y Managua (junio de 1993).

El Protocolo de Buenos Aires de 1967 incluyó el Capítulo VII sobre Desarrollo Integral dentro de la Carta de la Organización de Estados Americanos, en la que se ubican los artículos que recogen los derechos laborales.

Así en el artículo 34 de la Carta de la Organización de Estados Americanos, se establecen como metas básicas: salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables para todos. Asimismo, el artículo 45 dispone

la aplicación de principios y mecanismos, tales como: el trabajo es un derecho y un deber social, que incluye salarios justos (inciso b); el derecho a la asociación (que incluye la sindical), el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la huelga, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia (inciso c) y el desarrollo de una política eficiente de seguridad social (inciso h).

Estos derechos laborales recogidos en la Carta revelan la importancia adquirida por estas materias dentro del contexto hemisférico. La Carta de la Organización de Estados Americanos, no es tan sólo un tratado internacional de constitución de un organismo internacional, sino también recoge un pequeño listado de derechos que resultan obligatorios para los Estados Americanos que la conforman.

Asimismo, como un mecanismo de control sobre los derechos humanos dentro del sistema interamericano, la Carta reformada de la Organización de Estados Americanos, en su artículo 106 del Capítulo XV establece la conformación de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (en adelante, CIDH). La CIDH tiene como función principal la de promover la observancia y la defensa de los derechos humanos y de servir como órgano consultivo de la Organización en esta materia.

1.3.7.3. La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Simultáneamente a la Constitución de la Organización de Estados Americanos, los Estados Americanos reunidos en la Conferencia de Bogotá (abril de 1948) adoptaron la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Esta Declaración Americana se adoptó meses antes que la Asamblea de las Naciones Unidas aprobase la Declaración Universal de Derechos Humanos.

El primer considerando de la Declaración Americana expone el marco de los derechos humanos dentro del hemisferio: “*Que los pueblos americanos han*

dignificado la persona humana y que sus constituciones nacionales reconocen, que las instituciones jurídicas y políticas, rectoras de vida en sociedad, tiene como fin principal la protección de los derechos esenciales del hombre y la creación de circunstancias que le permitan progresar materialmente y alcanzar la felicidad”.

La Declaración se divide en dos capítulos: Derechos y Deberes respectivamente. Los derechos laborales recogidos en la Declaración Americana son: el derecho al trabajo y a una justa retribución (artículo XIV), el derecho al descanso y a su aprovechamiento (artículo XV), el derecho a la seguridad social (artículo XVI) y el derecho de asociación que incluye la sindical (artículo XXII). En el plano de los deberes, el artículo XXXVIII establece el deber de trabajar a fin de obtener los recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad.

Si bien la Declaración Americana recoge un número menor de derechos laborales respecto a la Carta Americana de Garantías Sociales del año anterior, esto resulta entendible por tratarse de un tratado que se inserta en una temática más amplia. Asimismo, entre ambos textos internacionales existe una relación de complementariedad.

Con la Declaración, se inicia el sistema de protección de los derechos humanos dentro del continente y resulta siendo el pilar de la normativa internacional hemisférica por un prolongado lapso de tiempo hasta la entrada en vigencia de la Convención Americana de Derechos Humanos. Se ha discutido sobre el carácter declarativo que goza la Declaración Americana; sin embargo, como bien sostiene TIRADO: «la misma, a pesar de ser de carácter declarativo, es vinculante para los Estados miembros de la Organización de Estados Americanos, y, por lo tanto, constituye una fuente de obligaciones internacionales para los países miembros, por el solo hecho de serlo; según lo expresó la Corte en opinión consultiva OC-10 del 14 de julio de 1989. A este respecto, la Asamblea General de la Organización ha reconocido

reiteradamente que la Declaración Americana es una fuente de obligaciones internacionales para los Estados Miembros de la Organización de Estados Americanos. “Puede considerarse entonces, que, a manera de interpretación autorizada, los Estados miembros han entendido que la Declaración contiene y define aquellos derechos humanos esenciales a los que la Carta se refiere, de manera que no se puede interpretar y aplicar la Carta de la Organización en materia de derechos humanos, sin integrar las normas pertinentes de ella con las correspondientes disposiciones de la Declaración, como resulta de la práctica seguida por los órganos de la Organización de Estados Americanos”

A esto hay que agregar que el Estatuto de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos dispone en su artículo 20 inciso a: *“En relación con los Estados Miembros de la Organización que no son partes en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Comisión tendrá, además de las atribuciones señaladas en el artículo 18, las siguientes: a. Prestar particular atención a la tarea de la observancia de los derechos humanos mencionados en los artículos I, II, III, IV, XVIII, XXV y XXVI de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre;”*. Con lo que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, tiene la responsabilidad de velar por la observancia de la Declaración Americana que realicen los Estados Miembros de la Organización de Estados Americanos. También lo dispuesto por el artículo 51 del Reglamento de la Comisión resulta destacable: *“La Comisión recibirá y examinará la petición que contenga una denuncia sobre presuntas violaciones de los derechos humanos consagrados en la Declaración Americana sobre los Derechos y Deberes del Hombre en relación a los Estados miembros de la Organización que no sean partes en la Convención Americana sobre Derechos Humanos”*. Con lo que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos tiene la responsabilidad de velar por la observancia de la Declaración Americana que realicen los Estados Miembros de la Organización de Estados Americanos.

1.3.8. La protección de los derechos laborales dentro del sistema interamericano de Derechos Humanos.

El sistema interamericano cuenta con dos órganos de control: la Comisión y la Corte Interamericana. Ambos órganos se han pronunciado sobre violaciones a los derechos laborales recogidos en los instrumentos internacionales del sistema. A continuación, un breve recorrido sobre esos pronunciamientos y su importancia para el sistema interamericano de protección de los derechos humanos.

1.3.8.1. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH).

Como ya se ha señalado, la CIDH se encuentra regulada en la Carta de la Organización de Estados Americanos, con el objetivo de promover la observancia y la defensa de los derechos humanos en la región. Su creación se produjo en la Quinta Reunión de Consulta de Ministros de Relaciones Exteriores en Santiago de Chile (1959), en la que inicialmente se convirtió en una organización autónoma de la Organización de Estados Americanos. Su Estatuto fue aprobado el 25 de mayo de 1960 y se instaló el 3 de octubre de 1960. Posteriormente, con el Protocolo de Buenos Aires (1967) se incluyó a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos como órgano principal, por medio de la reforma de la Carta de la Organización de Estados Americanos.

Con la entrada en vigencia de la Convención Americana, se produjo una reforma en el Estatuto de la CIDH (1979) para adecuarlo al nuevo mandato. Conforme al artículo 41 de la Convención se establecen las funciones y atribuciones de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos:

- Estimular la conciencia de los derechos humanos en los pueblos de América

- Formular recomendaciones, cuando lo estime conveniente, a los gobiernos de los Estados miembros para que adopten medidas progresivas a favor de los derechos humanos dentro del marco de las leyes internas y sus preceptos constitucionales, al igual que disposiciones apropiadas para fomentar el debido respeto a esos derechos..
- Preparar estudios e informes que considere convenientes para el desempeño de sus funciones.
- Solicitar a los gobiernos de los Estados miembros que le proporcionen informes sobre las medidas que adopten en materia de derechos humanos.
- Atender consultas que, por medio de la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos, le formulen los Estados miembros en cuestiones relacionadas con los derechos humanos y, dentro de sus posibilidades, prestarles el asesoramiento que éstos le soliciten.
- Actuar respecto a las peticiones y otras comunicaciones en ejercicio de su autoridad, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 44 y 45 de la Convención.
- Rendir un informe anual a la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos.

2.3.8.2. Los Informes Anuales

Los Informes anuales se encuentran dispuestos por el inciso g) del artículo 41 de la Convención Americana. Estos Informes evidencian las labores cumplidas durante el último período anual de actividades de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y se presenta a la Asamblea General de los Estados Americanos. Si tomamos como referencia el último Informe Anual de 2000, se suele dividir de la siguiente forma: una Introducción; el primer capítulo referido a las Bases jurídicas y actividades de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, durante el período anual; el segundo capítulo, sobre el

sistema de peticiones y casos individuales, que a su vez se divide entre las medidas cautelares, los casos declarados admisibles, los casos declarados inadmisibles, las soluciones amistosas y los informes de fondo; el tercer capítulo, sobre el desarrollo de los derechos humanos en la región; el cuarto capítulo, sobre el seguimiento de las recomendaciones formuladas por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, en sus informes sobre países; el quinto capítulo, sobre estudios especiales que incluye los trabajos de las relatorías; y anexos.

Para nuestro análisis resultan importantes mencionar el sistema de peticiones y casos individuales, y los estudios especiales, porque en ellos podemos encontrar pronunciamientos sobre la violación de derechos laborales en el hemisferio.

El sistema de peticiones y casos individuales tiene por sustento el ya mencionado artículo 44 de la Convención Americana para los Estados ratificantes del texto internacional y el artículo 20 del Estatuto de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, para los Estados que no son partes en la Convención. Desde el inicio de sus actividades, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, ha enfrentado denuncias que aludían a la violación de derechos laborales, pero especialmente por la persecución o asesinato de dirigentes sindicales. Durante las dictaduras militares del hemisferio estos hechos fueron constantes y abundantes, por lo que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, cumplió una valiosa labor pronunciándose en reiteradas ocasiones sobre esta difícil situación.

Entre los estudios especiales de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos destaca el Informe sobre la situación de los trabajadores migrantes y sus familiares en el hemisferio.

Durante las sesiones de mayo de 1996 de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, se decidió considerar el tema de los trabajadores

migrantes del Hemisferio como materia para un Informe. Para ello se constituyó un Grupo de trabajo, siendo presidido por un Relator miembro de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. En el alcance del estudio no se analizarían las personas desplazadas en el ámbito interno, los apátridas o los refugiados.

La decisión de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, en incluir esta materia como objeto de análisis se sustenta en la preocupación “por el fenómeno de los trabajadores migratorios y miembros de sus familias en consideración a su experiencia sobre la materia, en la cual ha podido observar a través de los años como consecuencia de sus visitas in loco, denuncias sobre violaciones de derechos humanos, o audiencias especiales, que los trabajadores migratorios y miembros de sus familias son sectores especialmente vulnerables de la sociedad y en muchas ocasiones objeto de abusos y violaciones sistemáticas de sus derechos esenciales o desconocimiento de los mismos” (Informe 2000, de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, párrafo segundo).

Su primer informe sobre los trabajadores migrantes y sus familias se incluyó dentro de los Estudios Especiales del Informe Anual de 1996. En los párrafos 10 y 11 de dicho Informe, la Comisión recoge la definición internacional de trabajadores migrantes que usa la “Convención Internacional de Protección de los Derechos de los Trabajadores Migrantes y los miembros de sus familias” de las Naciones Unidas que todavía no ha entrado en vigor. El término trabajador migrante se aplica a una persona que va a dedicarse, se dedica o se ha dedicado a una actividad remunerada en un Estado del cual no es nativo. Asimismo, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, se compromete a elaborar un cuestionario dirigido a los Estados miembros para evaluar la situación de los trabajadores migrantes y otro cuestionario separado dirigido a las organizaciones no gubernamentales.

En el Informe de 1997 se menciona como avance la inclusión dentro de la

agenda de trabajo de las visitas in loco que realiza la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, el tema de los trabajadores migratorios y miembros de sus familias. Ejemplo de ellos son sus visitas en Canadá, República Dominicana y Argentina. Asimismo, se creó el Fondo Voluntario sobre Trabajadores Migratorios y Miembros de sus familias como medio de apoyo al desarrollo de las actividades del grupo de trabajo. Finalmente, se remitieron los cuestionarios elaborados por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

El Informe de 1998 destaca la Declaración de Santiago adoptada por los Jefes de Estado y de Gobierno que participaron en la Segunda Cumbre de las Américas. En dicha reunión, se estableció dentro de su Plan de Acción: “velar por el cumplimiento y protección de los derechos humanos de todos los migrantes, incluidos los trabajadores migrantes y sus familias y adoptar medidas efectivas, entre ellas el fortalecimiento de la conciencia pública para impedir y erradicar violaciones a los derechos humanos y eliminar todas las formas de discriminación contra los migrantes, particularmente la discriminación racial, la xenofobia y la intolerancia conexas”. Asimismo, señalan la recepción de las respuestas de algunos Estados miembros al cuestionario remitido sobre la situación en sus países de los trabajadores migrantes y sus familias.

1.3.8.3. Los Informes Especiales

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos basa los Informes Especiales a raíz de las visitas, que permiten obtener elementos de prueba y corroborar los hechos alegados en los casos de denuncias individuales. Reúne valiosa información sobre la situación general de los derechos humanos en el territorio de los Estados, la cual facilita la elaboración de los informes por países o el establecimiento de hechos. Sin embargo, las visitas in loco tienen un carácter general y no persiguen específicamente la investigación de casos individuales. En general, después de una visita in loco, la Comisión

Interamericana de Derechos Humanos, decide la elaboración de un informe especial teniendo en cuenta las denuncias recibidas sobre violaciones sistemáticas a los derechos humanos y las apreciaciones que se deriven de las observaciones que obtuvo sobre el terreno. Normalmente, la Comisión elabora informes especiales que cubren períodos de 3 a 5 años, según la situación de cada Estado.

1.3.9. Derecho de Trabajo

De la división del régimen individualista y liberal en el siglo pasado nació el concepto de derecho de trabajo el cual aún en nuestros días no se ha podido concretizar, muchos han opinado en torno a este tema, afirmando que se trata de una rama del derecho en plena evolución en formación progresiva y constante.

Se ha definido como el conjunto de reglas jurídicas que gobierna el trabajo humano, pero esta definición no la comparten muchos, por resultar demasiado amplia.

En sentido estricto el derecho de trabajo humano subordinado, gobernando las relaciones jurídicas que nacen de la ejecución de un trabajo por cuenta de otro, pero el campo de aplicación de la ley del trabajo es muchos más amplio, no se limita exclusivamente al trabajo humano subordinado, sino que comprende los sindicatos, las autoridades administrativas y judiciales encargadas de las aplicación de la ley.

El derecho de trabajo es un derecho nuevo que aun esta en formación y se alimenta cada día de hechos sociales e ideas que de uno u otro modo contribuyen a la aparición de nuevos institutos laborales. Es un derecho autónomo y su objeto es proteger al hombre trabajador, al trabajo humano, no se interesa por los buenos patrimoniales.

Las doctrinas sociales de la iglesia, católicos, políticos y gobernantes, sociólogos y filósofos, dirigentes gremiales y estudiosos del derecho, han aportado también ideas y esfuerzos que doctrinalmente y en el terreno de los hechos, han

contribuido y siguen contribuyendo al origen desarrollo y evolución de esta nueva disciplina jurídica.

En el Ecuador el derecho de trabajo es entendido en forma estricta, gobernando las relaciones derivadas de la prestación de un servicio personal por cuenta de otro, esto es, al trabajo humano subordinado y las derivadas relaciones nacidos de esta relación.

El trabajo como una función social que se ejerce con la asistencia del estado que se encuentra el segundo principio del Código del Trabajo, fue adoptado por la conferencia de estados Americanos (Bogotá, 1948) que proclamo la carta americana de Garantías Sociales, según la cual, el trabajo es una función social que goza de la protección especial del estado. El trabajo ya no es patrimonio particular o privado del trabajador, ni solo le interesa al empresario, es elemento que le interesa a la colectividad, tiene en consecuencia función social.

Los principios básicos de las doctrinas sociales contemporáneas no son totalmente modernos. Muchos de ellos fueron sustentados con anterioridad por filosofías, religiones, políticas reformadores sociales, factores económicos, culturales, morales, religiosos e históricos han contribuido a su formación. Hasta ahora ha prevalecido un concepto formal y abstracto del derecho del trabajo concepto que no tiene en cuenta su dinamismo interno ni sus peculiaridades.

El derecho del trabajo ha dejado de ser simple derecho de clase, para procurar la libertad integral del hombre, derecho que procura más allá de los límites del trabajo humano, la armonía social.

El derecho del trabajo tiene un carácter progresista. Su evolución histórica revela una orientación lenta, pero firme en dirección al progreso social. Este ha evolucionado comprendiendo las más diversas profesiones y oficios y ramas de actividad económica, dejando de regular la relación de trabajo entre dos personas privadas. Igual evolución se observa en cuanto a su objeto, pues de una relación

del servicio subordinado ha pasado a la reglamentación de la vida del trabajo. Esto ha contribuido a darle unidad en cuanto a sus principios y normas fundamentales. Hoy en día el trabajo desde el punto de vista jurídico es un derecho y una obligación, no solo para el simple trabajador subordinado, sino también para la sociedad organizada.

Los progresos del derecho de trabajo crean una relación entre lo económico y lo social, siendo esta una particularidad de la vida moderna

Las primeras luchas y organizaciones obreras nacieron en la época de la Revolución Liberal (1895). Eloy Alfaro promovió sindicatos con el apoyo del cubano Miguel Albuquerque. Después, durante la época plutocrática, aunque crecieron las organizaciones de trabajadores, el avance de los derechos laborales fue mínimo.

Gracias a la Revolución Juliana, se inició la atención estatal a los derechos laborales, consagrados en la Constitución Política del Ecuador de 1929 y en el Código del Trabajo de 1938. Fue lenta la evolución posterior de los derechos y el crecimiento del proletariado ecuatoriano. La época de la guerra fría en Latinoamérica, que siguió al triunfo de la Revolución Cubana, afectó la lucha de los trabajadores, porque en Ecuador las capas empresariales normalmente calificaban como comunistas a las reivindicaciones laborales, por lo cual los derechos del trabajador históricamente conquistados eran violados continuamente.

Fue la consolidación del movimiento obrero la que contrarrestó la violación de derechos laborales. Y a inicios de la fase constitucional nacida en 1979, las grandes centrales de trabajadores (Central Ecuatoriana De Organizaciones Clasistas, Confederación de Trabajadores del Ecuador, Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres) lograron converger en estrategias y, a través del Federación Unitaria de Trabajadores, libraron huelgas nacionales que sirvieron para fortalecer la presencia sindical. La represión anti laboral en el gobierno de León Febres Cordero (1984-1988), el derrumbe mundial del socialismo y,

coincidentalmente, el afianzamiento del modelo empresarial de desarrollo por los sucesivos gobiernos ecuatorianos en la década de los 90, impusieron el retroceso en los principios laborales. Siguiendo los criterios de las cámaras de la producción, se introdujeron las fórmulas de flexibilización y precarización del trabajo que dejaron a la clase laboral ecuatoriana en condiciones de inseguridad jurídica.

La Constitución de la República del Ecuador del 2008 revierte esa grave tendencia de transgresión a los derechos laborales. En ese nuevo marco de condiciones, afirma el concepto de “delito laboral”, recoge las necesidades de protección a los trabajadores nacidas de la experiencia histórica ecuatoriana. En esa perspectiva debiera ser delito no solo dejar de afiliar a los trabajadores al IESS, sino burlar otras garantías esenciales para los trabajadores

La licencia por paternidad que se otorga a los trabajadores de la actividad pública y privada alcanza a todos los regímenes laborales, incluyendo los especiales.

¿Quiénes tienen derecho a licencia por paternidad?

Todo trabajador del sector público o privado, incluyendo los miembros de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, sea a tiempo completo o tiempo parcial, a plazo indefinido o fijo, en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente.

¿Cuánto dura la licencia?

Según la norma son diez días hábiles consecutivos con goce de haber desde la fecha en que el trabajador indique, comprendida entre la fecha de nacimiento del hijo o hija y la fecha en que la madre o el hijo o hija sean dados de alta por el centro médico respectivo. Según el reglamento, los días hábiles son aquellos que el trabajador deba laborar. Así, no siempre serán aquellos días en que el común del personal en el centro de trabajo descanse, que suelen ser sábados y/o domingos. Si estos son laborables para el trabajador según el turno respectivo, la

licencia los puede comprender, esta empezará el día hábil inmediato siguiente. Si la licencia coincide con un día feriado no laborable, la licencia comprende este y no comienza al día útil siguiente. Igualmente, ha detallado que si el trabajador está de vacaciones o en general está suspendido su contrato de trabajo cuando nace su hijo o hija, no cabe otorgarle licencia por paternidad, a menos que esta exceda el final de las vacaciones o cualquier otra causa de suspensión, pero solo por los días de exceso. De modo que si el trabajador está enfermo o con licencia sin goce de haber, por ejemplo, no tendrá derecho a la licencia por paternidad.

¿Cuándo se la solicita?

Según la Ley cuando se produce el parto, pero el trabajador debe haber comunicado previamente a su empleador la fecha probable del parto con una anticipación mínima de 15 días calendario.

Cálculo de la remuneración

De acuerdo con el reglamento, es la que hubiera percibido en caso de continuar laborando. Esto es fácil determinar cuando el trabajador percibe un sueldo fijo, pero no se ha precisado cómo se calcula cuando el trabajador percibe un componente variable como comisiones o destajo. Debería calcularse con base en el promedio de estos, del mes previo.

En Ecuador mediante Reforma a la Ley Orgánica de Servicio Civil y carrera Administrativa y de Unificación y Homologación (actual LOSEP) de las remuneraciones del Sector Público publicado, el 13 de febrero de 2009, en el Registro Oficial N° 528, y en el Código del Trabajo, se especificó conceder el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, a efectos que cuenten con la autorización legal para ausentarse de su centro de trabajo por un período determinado, ante el nacimiento de su hija o hijo; ley que define los siguientes alcances respecto de los aspectos que se detallan a continuación:

Alcances del derecho de licencia	Trabajadores de los Sectores Público y Privado, cualquiera sea el régimen laboral o régimen especial de contratación laboral al que pertenezcan. Personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.
Duración de la licencia	Quince (10) días hábiles consecutivos. Se entiende como días hábiles los días en los que el trabajador tenga la obligación de concurrir a prestar servicios a su centro laboral.
Remuneración a pagar	Remuneración que hubiera percibido en caso de continuar laborando.
Oportunidad de goce	El inicio de la licencia por paternidad se hace efectivo en la oportunidad que el trabajador indique, entre la fecha de nacimiento del hijo o hija y la fecha en que la madre o el hijo o hija sean dados de alta por el centro médico respectivo. En caso que la oportunidad de inicio del goce coincida con días no laborables, según la jornada aplicable al trabajador, el inicio del período de licencia se produce el día hábil inmediato siguiente.
Precisión del momento de otorgamiento	No corresponde el otorgamiento de dicha licencia en los casos en que el trabajador se encuentre haciendo uso de descanso vacacional o en cualquier situación que haya determinado la suspensión temporal del contrato de

	trabajo.
Comunicación al empleador	<p>El trabajador debe comunicar al empleador, con una anticipación no menor de quince (15) días naturales, la fecha probable de parto.</p> <p>La inobservancia de dicho plazo no acarrea la pérdida del derecho a la licencia por paternidad.</p>

CAPITULO II

1. Breve Caracterización del objeto de estudio

La licencia de paternidad, forma parte del conjunto de derechos humanos laborales y como tal ha sido recogida en una serie de instrumentos internacionales, siendo regulada en forma expresa por el Convenio 156 de la OIT, que responde a la idea de que los hombres concilien el trabajo y la vida familiar, y además presten ayuda a la mujer. La licencia de paternidad es un breve período de licencia, del que goza el padre alrededor de la fecha del parto del nacimiento de un hijo.

Las disposiciones de la licencia de paternidad se extienden cada día más y reflejan la evolución de las ideas sobre la paternidad. Es posible que estos cambios en la relación y la percepción de los roles del padre y de la madre sean un anticipo de enfoques más equilibrados desde el punto de vista del género con respecto a la prestación de cuidados y el trabajo no remunerado.

En la Constitución del Ecuador se establece con gran acierto este derecho, el cual ya ha sido introducido, a través de las reformas efectuadas, en nuestra legislación, como es, la Ley de Servicio Público, y el Código de Trabajo, manifestando el derecho de los padres a una Licencia subsidiada a fin de fortalecer el vínculo paterno-filial e integración familiar, basándose en la relación de corresponsabilidad que debe existir entre los progenitores.

Si bien es cierto en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, se encuentra ya establecido la Licencia de Paternidad su aplicación, en muchos de los casos no se aplica, por el desconocimiento del trabajador, así como también por el interés del empleador a mantener a sus empleados laborando, evitando pérdidas representativas en la producción de sus empresas, perjudicando a un buen número de familias; padres que trabajan arduamente y que se los priva de estos beneficios legales; contraviniendo al principio humano con el cual se propuso este derecho por los legisladores, esto es para fortalecer los sentimientos de afecto y cariño y la obligación de crianza y protección conjunta.

2. Diseño Metodológico

2.1. Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo DESCRIPTIVA ya que identifica elementos y características que son base del problema, además caracteriza hechos y situaciones propios de la investigación.

2.2. Metodología

La presente investigación es de tipo No Experimental ya que no manipulará las variables y se trabajará con las mismas.

2.3. Unidad de Estudio

Para el desarrollo de esta investigación se realizó encuestas a 1 juez de trabajo, 2 Inspectores de trabajo, 302 abogados inscritos en el Foro de la Corte Provincial de Cotopaxi, y por el número de casos se trabajará con el universo.

INVESTIGADOS	NÚMERO
Jueces	1
Inspectores de Trabajo	2
Abogados	302
Total	305

La población donde se aplicó las respectivas técnicas e instrumentos de investigación está conformada por un universo de 302 sujetos investigativos, 1 Juez de Trabajo y 2 Inspectores de Trabajo.

Muestra

Se obtuvo mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N}{(E)^2(N - 1) + 1}$$

n = Tamaño de la muestra

N = Población o universo = 302

E = Error admisible (0.05)

$$n = \frac{302}{(0,05)^2 (301) + 1}$$

$$n = \frac{302}{0,0025 (301) + 1}$$

$$n = \frac{302}{1,7525}$$

$$n = 172$$

2.4. Métodos

Estos métodos permiten desarrollar los procesos teóricos, entre los que se utilizó los siguientes:

2.4.1. Método Deductivo

El método deductivo se utiliza, en las investigaciones, partiendo de datos generales y que, por medio del razonamiento lógico, pueden deducirse varias particularidades, así pues en la presente investigación tendré como dato general, partiendo de este, la Licencia y el subsidio de paternidad como un derecho constitucional para todos los sectores laborales.

2.4.2. Método Inductivo

Este método fundamentalmente permite en las investigaciones partir de la observación de fenómenos a situaciones particulares, igualmente en la presente investigación se tomará en cuenta varios fenómenos como los derechos laborales, la vulneración de un derecho constitucional, la situación de la clase trabajadora sin contar con el derecho a la Licencia de paternidad subsidiada, etc.

2.4.3. Método Analítico

Con el método analítico se descompone un todo en sus elementos, el análisis permite la división mental del todo en sus múltiples relaciones y componentes, permite observar sus características a través de una descomposición de las partes que integran su estructura, entonces fraccionaré el problema en sus características relacionadas entre sí para examinarlas como componentes de un fenómeno, como es, en este caso, las características jurídicas a tomarse en cuenta para que la licencia de paternidad subsidiada se aplique plenamente.

2.4.4. Método Histórico

El método histórico se refiere al conocimiento de las distintas etapas de los objetos en su sucesión cronológica, para conocer la evolución y desarrollo del fenómeno de investigación se hace necesario revelar su historia, las etapas principales de su desenvolvimiento y las conexiones históricas fundamentales, en la presente investigación se descubrirá los orígenes de la Licencia y el subsidio de paternidad, la finalidad de dicha Licencia y su evolución en nuestra Legislación.

2.4.5. Método Documental

Este tipo de método es esencial en un proceso de investigación doctrinal y jurisprudencial, ya que constituye en una estrategia donde se observa y reflexiona sistemáticamente sobre realidades, usando para ello diferentes tipos de documentos, indagación, interpretación, presentación de datos, informaciones de cualquier concepto, sobre un tema establecido utilizando para ello una metódica de análisis teniendo como finalidad obtener resultados que pudiesen ser base para el desarrollo de la creación científica. Como documentos utilizaré la Legislación ecuatoriana, doctrina acerca del tema Laboral, documentos en internet.

2.5. Técnicas

Las técnicas que permitieron recolectar información son:

2.5.1. Observación

La observación como técnica permite obtener conocimiento acerca del comportamiento del objeto de investigación tal y como este se da en la realidad, es una manera de obtener la información directa e inmediata, observando la situación real de un trabajador o servidor público sin contar con el derecho de la Licencia de Paternidad subsidiada.

2.5.2. Encuesta

Es un estudio observacional en el cual el investigador no modifica el entorno ni controla el proceso que está en observación, los datos se obtienen a partir de realizar un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, formada a menudo por personas, empresas o entes institucionales, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos.

3. Análisis e Interpretación de Resultados

Para el desarrollo del Análisis e interpretación de resultados, se utilizó la estadística descriptiva a través de los cálculos de medidas de tendencia central, especialmente la media aritmética de las frecuencias obtenidas en la tabulación presentadas en la tabla pertinente de cada una de las respuestas obtenidas en las encuestas.

3.1. Análisis e interpretación de los resultados de las encuestas aplicadas

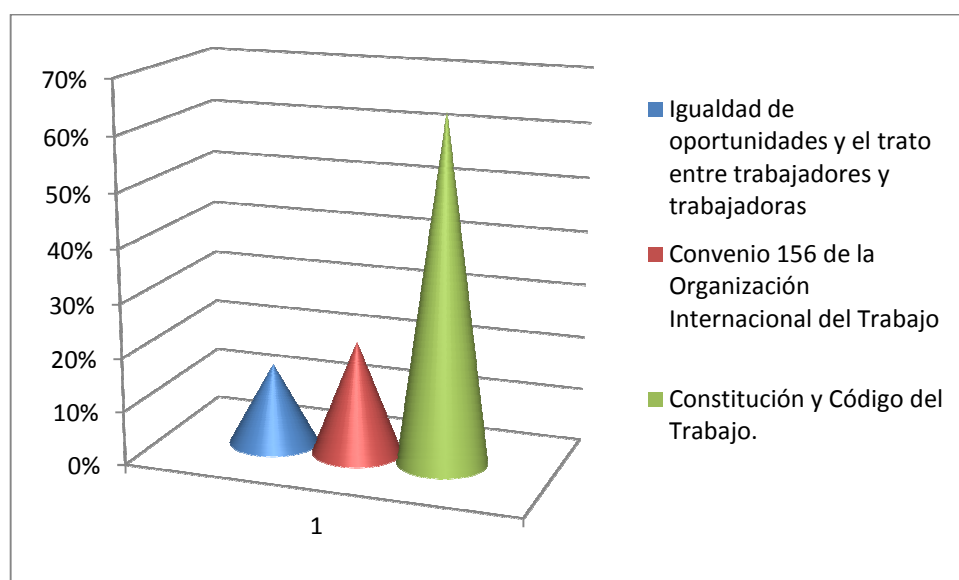
Pregunta No 1

¿Cuáles son los fundamentos teóricos y jurídicos para la aplicación en el sector Público y Privado de la Licencia y el subsidio de paternidad?

TABLA No 1

OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras	26	15%
Convenio 156 de la Organización internacional de Trabajo	35	21%
Constitución y Código de Trabajo	111	64%
TOTAL	172	100%

GRAFICO No. 1



Fuente: Encuesta realizada.

Realizado por: La tesista.

Los conocimientos de la Población, hacia conocer los aspectos legales y teóricos, que se tomaron en cuenta para aplicar en el sector laboral el derecho a un licencia y subsidio por paternidad obtuvo como resultado que los aspectos teóricos y legales para aplicar la licencia de paternidad son 1. Igualdad de oportunidades y el trato entre trabajadores y trabajadoras, que es un aspecto teórico, obteniendo un porcentaje de 15%; 2, Convenio 156 de la Organización Internacional del trabajo, que es un aspecto jurídico tomado en cuenta de manera fundamental para poder incorporar la licencia y subsidio de paternidad en nuestra legislación, obteniendo un porcentaje del 21%; y 3, Constitución de la república y Código de Trabajo, que son las normas debidamente jerarquizadas, que deben normar esta figuras legal para que pueda entrar en vigencia y se vuelva exigible, obteniendo un porcentaje de 64%, determinado que la mayoría de los encuestados considera que la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo ecuatoriano son los fundamentos teóricos y jurídicos necesarios para la aplicación de la Licencia de Paternidad.

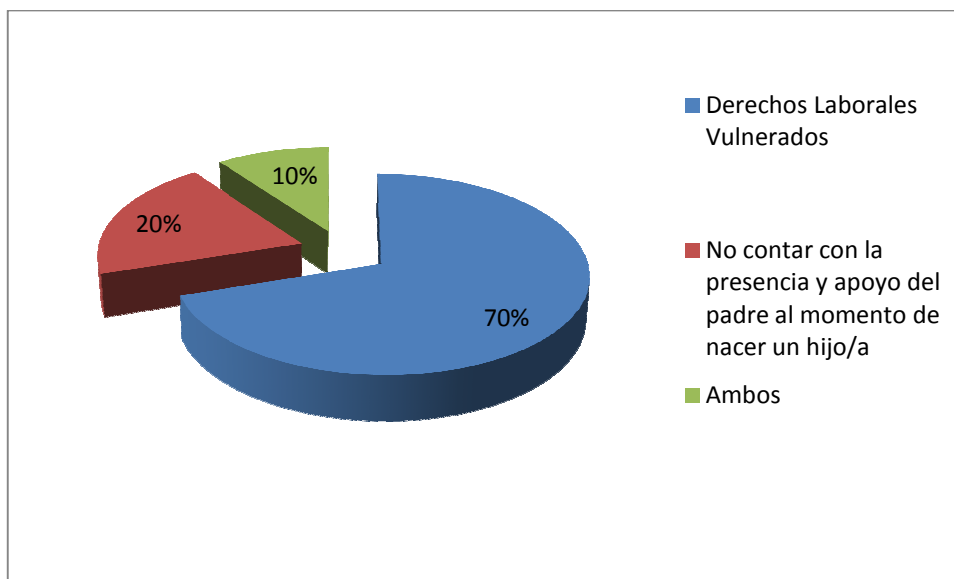
Pregunta No 2

Escoja entre las alternativas a su criterio Cuáles son las causas y efectos de la privación de la Licencia de paternidad subsidiada a los trabajadores y servidores públicos?

TABLA No 2

OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Derechos Laborales vulnerados	120	70%
No contar con la presencia y apoyo del padre al momento de nacer un hijo/a	34	20%
Ambos	18	10%
TOTAL	172	100%

GRAFICO No. 2



Fuente: Encuesta realizada.

Realizado por: La tesista.

La tendencia de la Población hacia que el momento que se priva a un padre de su derecho a obtener licencia y subsidio por paternidad se está vulnerando sus derechos laborales, debidamente aceptados por Convenios Internacionales y enmarcados en la Carta Magna, se encuentra en un nivel del 70%, es decir 120 personas encuestadas consideran que en el Ecuador se están violando los derechos del trabajador, en este tema. En cambio la tendencia a que el efecto que produce es no contar con la presencia y apoyo del padre al momento de nacer un hijo, no logrando ese vínculo familiar por el cual se lograría un mejor nivel de vida de los ecuatorianos, alcanza el 20%, es decir 34 personas encuestadas creen que este valor moral y social se ve más afectado; mientras que un 10% de la población encuestada cree que ambos aspectos son vulnerados al privar a un padre de este derecho.

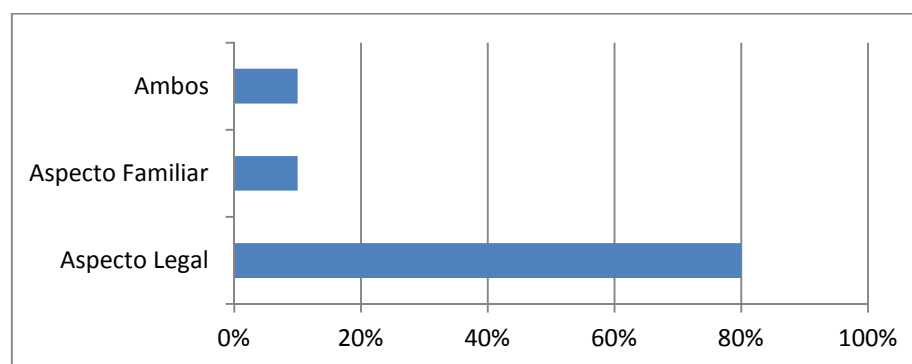
Pregunta No 3

¿Qué características jurídicas y sociales debería tomarse en cuenta en el análisis de la licencia de paternidad subsidiada para que se aplique plenamente?

TABLA No 3

OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Aspecto Legal	138	80%
Aspecto familiar	17	10%
Ambos	17	10%
TOTAL	172	100%

GRAFICO No. 3



Fuente: Encuesta realizada.

Realizado por: La tesista.

La tendencia de la población hacia qué características se debería tomar más en cuenta si la tendencia o aspecto legal, que obtuvo un contundente 80%, es decir que de una población de 172 encuestados 138 consideran que si no existe una ley precisa y coaccionadora el derecho que tienen los padres a que se les conceda licencia y subsidio de paternidad como derecho no será aplicado plenamente; respecto a que el aspecto es más familiar, no contribuyendo a mejorar las relaciones de familia, es decir el aspecto familiar, obtuvo un resultado del 10 % al igual que la población encuestada que cree que los dos aspectos se deben tomar en cuenta para aplicar este derecho que también obtuvo un resultado del 10%.

Pregunta No 4

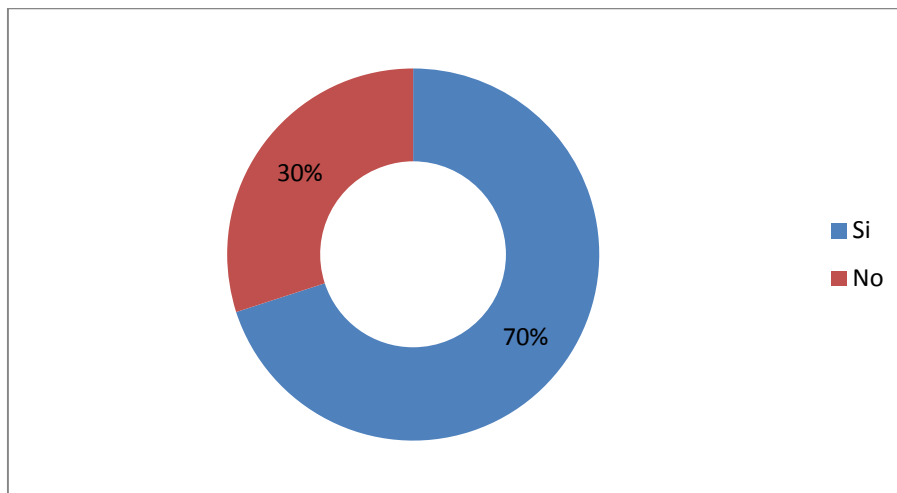
¿Cree Usted que la licencia y subsidio de paternidad es una solución para minorar la discriminación laboral?

TABLA No 4

OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
---------------	--------------------	-------------------

SI	122	70%
NO	50	30%
TOTAL	172	100%

GRAFICO No. 4



Fuente: Encuesta realizada.

Realizado por: La tesista

La tendencia de la Población tomando en cuenta su grado de profesionalización en un 70% es SI se minoraría la discriminación laboral respecto de trabajadores hombres y mujeres, así como de empleadores a trabajadores, es decir que de 172 personas encuestadas, 120 consideran que existe discriminación laboral en el Ecuador y que aplicando este derecho, se corregiría en parte este problema social. En cambio la tendencia a que incluso aplicando debidamente este derecho NO se acabaría con la discriminación laboral obtuvo un porcentaje del 30% que representa a 50 personas encuestadas, por cuanto consideran que existen otros aspectos de mayor importancia para terminar con el problema social de la discriminación laboral.

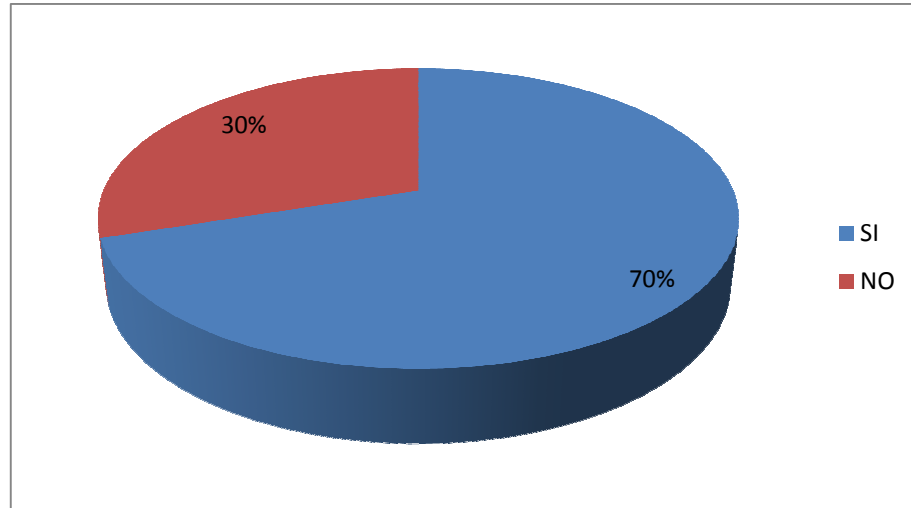
Pregunta No 5

¿Cree Usted que otorgar licencia y subsidio de paternidad es una fuente probable de problemas para la empresa o el empleador?

TABLA No 5

OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	122	70%
NO	50	30%
TOTAL	172	100%

GRAFICO No. 5



Fuente: Encuesta realizada.

Realizado por: La tesista

La tendencia de la Población hacia si aplicar el derecho a licencia y subsidio de paternidad es un posible problema para empleadores y por ende para las empresas, obtuvo un 70% es decir que de 172 personas encuestadas, 120 consideran que si es un problema aplicar este derecho, mientras que un 30% es decir a 50 personas encuestadas, consideran que aplicar este derecho no representa ningún tipo de problema para empleadores ni para las empresas.

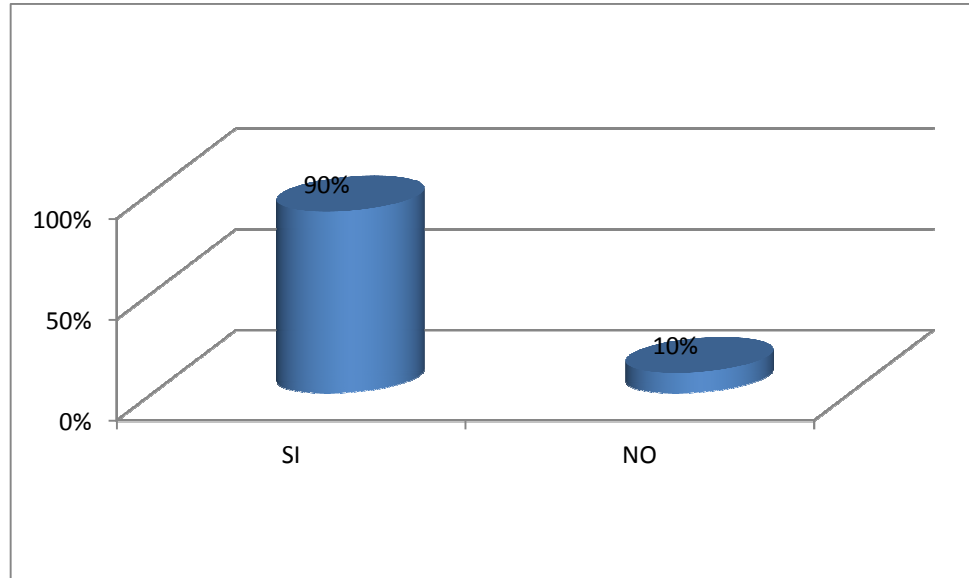
Pregunta No 6

¿Cree Usted que es indiscutible la importancia de la cercanía, conexión y relación del padre con él bebe, influyendo significativamente en su salud, y en su desarrollo afectivo, social y emocional?

TABLA No 6

OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	155	90%
NO	17	10%
TOTAL	172	100%

GRAFICO No. 6



Fuente: Encuesta realizada.

Realizado por: La tesista

La tendencia de la población respecto a que si el padre al momento de nacer su hijo se mantenga cerca de el, creando entre ambos una conexión cercana, influye en su desarrollo significativamente tanto en aspectos de salud, desarrollo afectivo, social y emocional, obtuvo un contundente 90% es decir 155 personas consideran que este aspecto ha sido científicamente comprobado, por lo que se debe aplicar correctamente. Mientras que un 10 % es decir 17 personas no cree que esto tenga una importancia relevante en el crecimiento de un bebe.

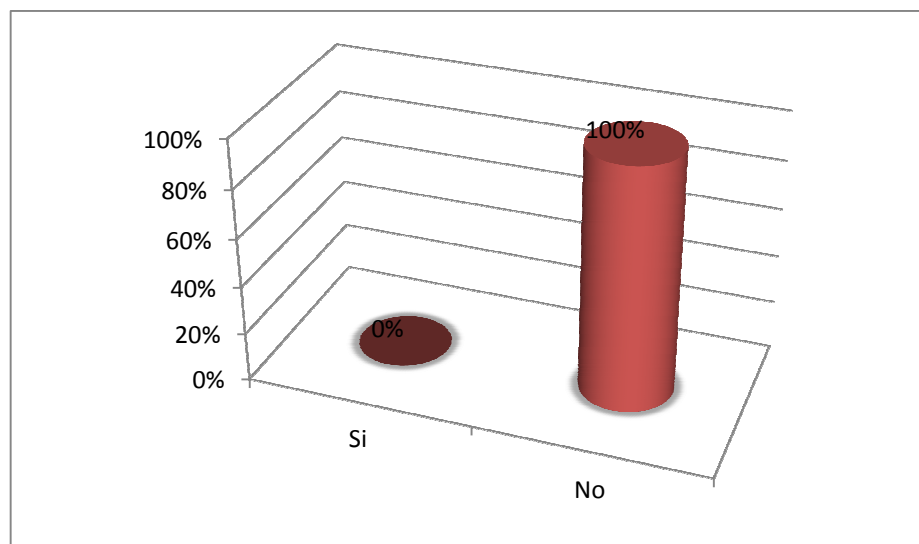
Pregunta No 7

¿Cuando Usted pasó por la experiencia personal de convertirse en PAPÁ, su empresa o su empleador, le otorgaron sus derechos a una licencia y subsidio de paternidad?

TABLA No 7

OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	172	100%
TOTAL	172	100%

GRAFICO No. 7



Fuente: Encuesta realizada.

Realizado por: La tesista

Observamos que un contundente 100% jamás ha sido beneficiado por el derecho constitucional y laboral de licencia y subsidio por paternidad, es decir que de 172 personas encuestadas a todos se les ha vulnerado su derecho.

Pregunta No 8

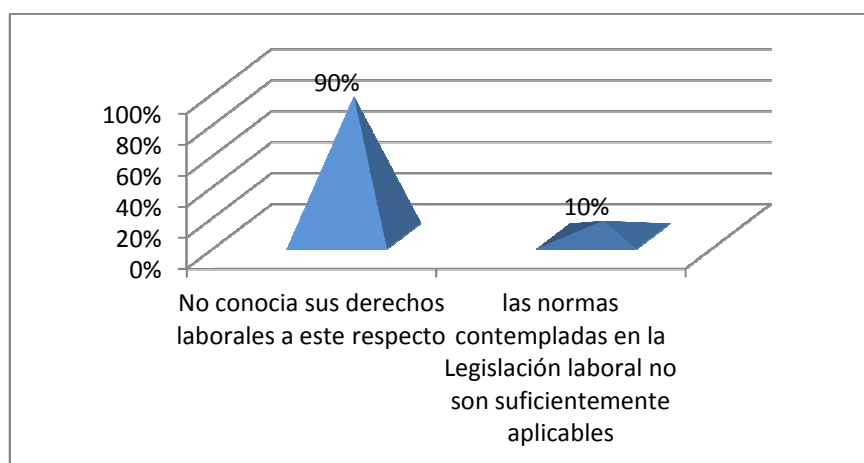
Si no le otorgaron sus derechos a licencia y subsidio de paternidad, ¿cuando se convirtió en papá, fue porque?

TABLA No 8

OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
No conocía sus	155	90%

derechos laborales a este respecto		
Las normas contempladas en la legislación laboral a este respecto no son suficientemente aplicables.	17	10%
TOTAL	172	100%

GRAFICO No. 8



Fuente: Encuesta realizada.
Realizado por: La tesista

La población a pesar de ser profesionales Abogados no conocían en un porcentaje del 90% sus derechos a que se les confiera una licencia y un subsidio por paternidad, es decir 155 personas encuestadas no exigieron sus derechos por cuanto no los conocían, mientras que un porcentaje del 10% de la población consideran que las normas contempladas dentro de la legislación laboral a este respecto no son suficientemente aplicable.

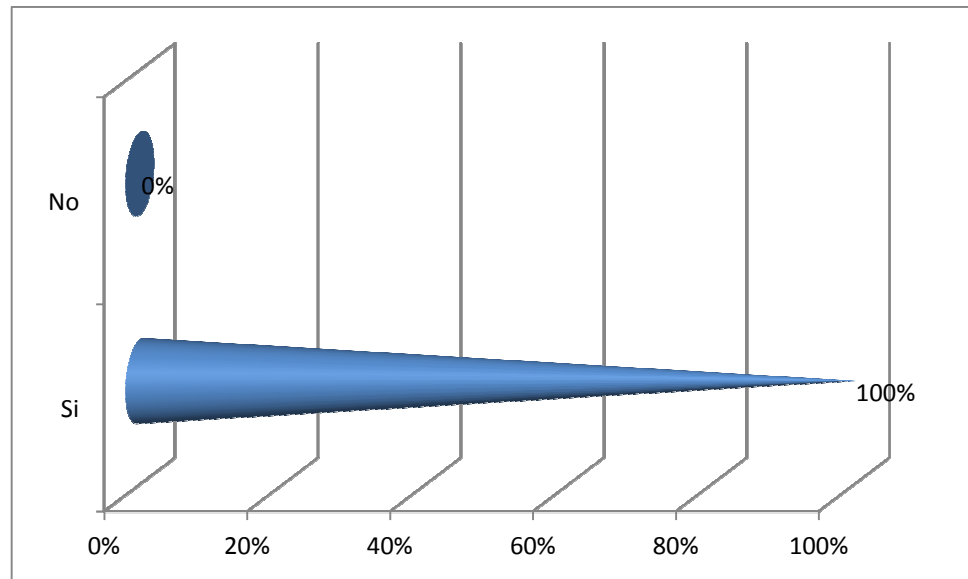
Pregunta No 9

¿Considera necesario que se reforme la parte pertinente de la legislación laboral, en lo referente a que brinde una efectiva protección del derecho a licencia y subsidio de paternidad?

TABLA No 9

OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	172	100%
NO	0	0%
TOTAL	172	100%

GRAFICO No. 9



Fuente: Encuesta realizada.

Realizado por: La tesista

Como se puede evidenciar la tendencia de la población encuestada en un contundente 100% considera que si se debe reformar la parte pertinente en la legislación laboral para lograr una efectiva protección al derecho de licencia y subsidio de paternidad.

4. Conclusiones

- a. El otorgar la Licencia y Subsidio de paternidad a un trabajador, es fuente probable de problemas para la empresa o institución en la cual labora, de tipo estructural, económico y laboral.

- b. Es indiscutible la importancia de la cercanía, conexión y relación del padre con él bebe, el momento de su nacimiento y los primeros días de su crecimiento, influyendo significativamente en su salud, y en su desarrollo afectivo, social y emocional
- c. La mayoría de los padres ecuatorianos, al momento de pasar por la experiencia personal de convertirse en papá, su empresa o su empleador no le otorgó su derecho a una licencia y subsidio de paternidad.
- d. La gran mayoría de trabajadores en el Ecuador no tienen conocimiento acerca de su derecho laboral, como es la Licencia y Subsidio de Paternidad, para hacerlo efectivo al momento en que se convierten en padres.
- e. Las normas contempladas en la legislación laboral respecto a que las empresas y empleadores ecuatorianos otorguen a sus trabajadores licencia y subsidio de paternidad no son suficientemente aplicables.

5. Recomendaciones.

- a. Es necesario que se reforme la parte pertinente de la Legislación Laboral ecuatoriana, en lo referente a que se brinde una efectiva protección del derecho Licencia y Subsidio de Paternidad.
- b. Es recomendable que se realice un estudio técnico apropiado, para compensar a las empresas y a los empleadores, con la finalidad de que, si otorgan licencia y subsidio de paternidad a sus trabajadores no les cause problemas de tipo estructural, económico y/o social, sino buscar sus ventajas.

- c. Que se aplique estrictamente la licencia y subsidio de paternidad mediante reglas y normas aplicables.

- d. Que se realice a través de Instituciones del estado una campaña informativa para que todos los trabajadores conozcan y exijan su derecho a una licencia y subsidio de paternidad por parte de sus empleadores y empresas.

- e. Que las normas que se impongan en la legislación laboral para exigir el fiel cumplimiento de las empresas y los empleadores respecto a que otorguen licencia y subsidio de paternidad a sus trabajadores, sean suficientemente coercionables si estas no se cumplen, con implantación de pago indemnización por daños y perjuicios al no ser observada.

CAPITULO III

1. Marco Propositivo

1.1. Documento Crítico

Desde la creación de los derechos laborales se han ido incorporando cada vez mas derechos, según se han presentado necesidades de las personas, es así que gracias a las conquistas laborales que han surgido alrededor del mundo existen una serie de ellos vinculados al trabajo y a los trabajadores conocidos como derechos humanos laborales, son los que se orientan a posibilitar condiciones mínimas de vida y de trabajo para todas las personas, como la organización de los trabajadores para su defensa, reivindicación y participación socio política y que han conseguido mejorar en gran parte la calidad de vida de las personas, dignificándolos y a la vez conciliando las responsabilidades laborales y familiares.

La licencia de Paternidad forma parte del conjunto de estos derechos y como tal ha sido recogida en una serie de instrumentos internacionales, siendo regulada en forma expresa por el Convenio 156 de la OIT, que responde a la idea de que los hombres concilien el trabajo y la vida familiar y además presten ayuda a la mujer. La licencia de paternidad es un breve periodo de licencia, del que goza el padre alrededor de la fecha de parto del nacimiento de un hijo.

Las disposiciones de la licencia de paternidad se extienden cada día más y reflejan la evolución de las ideas sobre la paternidad. Es posible que estos cambios y la percepción de los roles del padre y de la madre sean un anticipo de enfoques más equilibrados desde el punto de vista del genero con respecto a la prestación de cuidados y el trabajo no remunerado.

En la Constitución de la República del Ecuador se establece con gran acierto este derecho, el cual ya ha sido introducido a través de las últimas reformas efectuadas en nuestra legislación laboral, como es en la Ley Orgánica de Servicio Público y el Código del trabajo, manifestando el derecho de los padres a una licencia subsidiada a fin de fortalecer el vínculo paterno-filial e integración familiar, basándose en la relación de corresponsabilidad que debe existir entre los progenitores.

2. Diseño de la Propuesta

2.1. Fundamentación

La Licencia de paternidad es un derecho que permite al trabajador ausentarse de su puesto de trabajo durante un período de tiempo, desde el día del nacimiento de su hija o hijo, percibiendo, durante este tiempo su total remuneración.

Las disposiciones de la licencia de paternidad se extienden cada día más y reflejan la evolución de las ideas sobre la paternidad. Es posible que estos cambios en la relación y la percepción de los roles del padre y de la madre sean un anticipo de enfoques más equilibrados desde el punto de vista del género con respecto a la prestación de cuidados y el trabajo no remunerado.

Forma parte del conjunto de derechos humanos laborales y como tal ha sido recogida en una serie de instrumentos internacionales, siendo regulada en forma expresa por el Convenio 156 de la OIT, que responde a la idea de que los hombres concilien el trabajo y la vida familiar, y además presten ayuda a la mujer.

En la Constitución de la República del Ecuador, se encuentra legalmente fundamentada en el Art. 332, que manifiesta: *“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 o hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a Licencia por paternidad”.

En el Código de Trabajo, inciso segundo del Art. 152, manifiesta que: *“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 el caso de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más”.*

Si bien es cierto en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, se encuentra ya establecido la Licencia de Paternidad su aplicación en muchos de los casos no es efectuada, por el desconocimiento del trabajador, así como también por el interés del empleador a mantener a sus empleados laborando, evitando pérdidas representativas en la producción de sus empresas, perjudicando a un buen número de familias; padres que trabajan arduamente y que se los priva de estos beneficios legales; contraviniendo al principio humano con el cual se propuso este derecho por los legisladores, esto es para fortalecer los sentimientos de afecto y cariño y la obligación de crianza y protección conjunta.

Es por ello entonces que la investigadora asume la necesidad de diseñar una propuesta de ley en concordancia con lo ya estipulado en la legislación para que las mismas sean lo suficientemente aplicables.

2.2. Justificación

La Licencia de Paternidad es un derecho laboral consagrado en la Constitución de la República del Ecuador, otorgando diferentes número de días, según sea el caso, para el trabajador se ausente de su trabajo con la finalidad de disfrutar de su nueva paternidad, sin embargo, dicha norma, no es lo suficientemente aplicable, y si lo es, los días otorgados no son los suficientes, lo cual ocasiona que a varios trabajadores se les vulnere un derecho laboral; por ello es necesario plantear las respectivas reformas pues se afecta al sector trabajador del país impidiendo hacer

valer un derecho Constitucional y además ayuda a que las administraciones contribuyan con un desarrollo social.

La realización de la presente investigación permite conocer de manera fehaciente la afectación personal y familiar que sufre el trabajador al impedirle que haga efectivo su derecho a la licencia de paternidad; la misma que además debe ser subsidiada por el patrono.

El presente proyecto tiene la connotación de ser original. El aporte social de este proyecto es diagnosticar las causas y efectos del incumplimiento en la aplicación de la licencia de paternidad; a fin de que la investigación permita a los futuros padres de familia poder acceder a este derecho y beneficio legal, eventualidad que le permitirá conciliar sus responsabilidades laborales con las familiares.

Este proyecto beneficia a todos los trabajadores del sector público y privado que requieran hacer uso de esta licencia consagrada en la ley.

3. Objetivos

3.1. Objetivo General

Determinar normas claras, precisas y exigibles mediante sanciones a las empresas y empleadores que no cumpla el derecho de sus trabajadores a licencia y subsidio de paternidad

3.2. Objetivos Específicos

- Analizar los fundamentos teóricos, sociales y legales en los que se enmarcarían la aplicación de la licencia y subsidio de paternidad.
- Diagnosticar la situación actual de los trabajadores del sector público y privado en cuanto a la aplicación de la licencia de paternidad subsidiada.

- Que a través de un proyecto de reforma de ley, la Asamblea nacional, reforme o aumente normas legales en el Código de Trabajo, haciendo exigibles y aplicable en el Ecuador, la licencia y subsidio de paternidad.

4. Desarrollo de la propuesta.

4.1. Exposición de motivos

**REPÚBLICA DEL ECUADOR
LA ASAMBLEA NACIONAL**

CONSIDERANDO:

QUE, La Constitución de la República establece que “El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución...”

QUE, La Constitución de la República establece que “El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad,...”

QUE, La Constitución de la República establece que “Para proteger los derechos de las personas integrantes de la familia: 1. 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; 4. El Estado protegerá a las madres, a los padres y a quienes sean jefas y jefes de familia, en el ejercicio de sus obligaciones, y prestará especial atención a las familias disgregadas por cualquier causa; 5. El Estado promoverá la corresponsabilidad materna y paterna y vigilará el cumplimiento de los derechos y deberes recíprocos entre madres, padres, hijas e hijos.”

QUÉ, La Constitución de la República establece que “El Estado, la sociedad y la familia promoverán de forma prioritaria el desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes, y asegurarán el ejercicio pleno de sus derechos; se atenderá al principio de su interés superior y sus derechos prevalecerán sobre los de las demás personas.”

QUE, El Código de Trabajo establece que: “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.”

QUE, Código de la Niñez y Adolescencia determina que: “Es deber del estado, la sociedad y la familia, dentro de sus respectivos ámbitos, adoptar las medidas políticas administrativas, económicas, legislativas, sociales y jurídicas que sean necesarias para la plena vigencia, ejercicio efectivo, garantía, protección y exigibilidad de la totalidad de los derechos de niños, niñas y adolescentes.”

QUE, Código de la Niñez y Adolescencia determina que: “La ley reconoce y protege a la familia como el espacio natural y fundamental para el desarrollo integral del niño, niña y adolescente. Corresponde prioritariamente al padre y a la madre, la responsabilidad compartida del respeto, protección y cuidado de los hijos y la promoción, respeto y exigibilidad de sus derechos.”

EN USO DE SUS ATRIBUCIONES QUE LE CONFIERE LA LEY

EXPIDE:

Las siguientes reformas al Título I, Capítulo VII, del Código de Trabajo:

Agréguese los siguientes artículos innumerados luego del Art. 152 que digan:

Art... El padre disfrutará de un permiso o licencia de paternidad remunerada de treinta días continuos, contados a partir del nacimiento de su hijo o hija, a los

finde de asumir, en condiciones de igualdad con la madre el acontecimiento y las obligaciones y responsabilidades derivadas en relación a su cuidado y asistencia.

Art... A tal efecto, el trabajador deberá presentar ante el patrono o patrona el certificado médico de nacimiento del niño o niña, expedido por un centro de salud público o privado, en el cual conste su carácter de progenitor.

Art... En caso de enfermedad grave del hijo o hija, así como de complicaciones graves de salud, que coloque en riesgo la vida de la madre, este permiso o licencia de paternidad remunerada se debería extender por un periodo igual de treinta días continuos. En caso de parto múltiple el permiso o licencia de paternidad remunerada prevista en el presente artículo será de sesenta días continuos. En caso de parto múltiple el permiso o licencia de paternidad remunerada prevista en el presente artículo será de sesenta días continuos. Cuando fallezca la madre, el padre del niño o niña tendrá derecho a la licencia o permiso postnatal que hubiere correspondido a ésta. Todos estos supuestos especiales deberán ser debidamente acreditados por los órganos competentes.

Art... El trabajador a quien se le conceda la adopción de un niño o niña con menos de tres años de edad también disfrutará de este permiso o licencia de paternidad, contados a partir de que la misma sea acordada por sentencia definitivamente firme por los organismos competentes

Art... Los permisos o licencias de paternidad no son renunciables y deberán computarse a los efectos de determinar la antigüedad del trabajador en la empresa, establecimiento, explotación o faena. Cuando un trabajador solicite inmediatamente después del permiso o licencia de paternidad las vacaciones a que tuviere derecho, el patrono o patrona están en la obligación de concedérselas.

Art... Sin perjuicio de las sanciones establecidas en el artículo 628 de éste Código, el empleador o empresa que no otorgue la Licencia de paternidad, serán sancionados con una multa de veinte salarios unificados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIBLIOGRAFIA CITADA

- PNUD, OIT, Informe “TRABAJO Y FAMILIA: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social” Edición 2009, página 123.
- MILLÁN, José, Libro “COMPENDIO DE HISTORIA LABORAL” Edición 1986, página 52.
- ZAMBRANO, Rodrigo, Libro “LEGISLACIÓN LABORAL” Edición 2008, página 40.
- EGAS, Jorge, Libro “TEMAS DE DERECHO LABORAL” Edición 2008, página 40.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA.

- Diccionario Jurídico “Guillermo Cabanellas”
- PNUD, OIT, Informe “TRABAJO Y FAMILIA: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social” Edición 2009 página 123.
- EGAS, Jorge, Libro “TEMAS DE DERECHO LABORAL” Edición 2008 página 40.
- FORERO, Rafael, Libro “EL EMPLEADOR” Edición 2007 página 5.

LINOGRAFÍA WEB

- Historia de Trabajo, www.eumed.net
- Los Derechos Laborales, www.trabajo.mitula.com
- Los Derechos Humanos, www.es.wikipedia.org
- El subsidio del permiso de paternidad, www.sunat.gob.pe
- El sector Laboral, www.ilo.org

CUERPOS LEGALES

- Constitución de la República
- Código de Trabajo
- Ley Orgánica de Servicio Público.

ANEXOS

Anexo 1

Anexo2

ANEXOS

Anexo 1.



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
HUMANÍSTICAS
CARRERA DE ABOGACÍA**

Encuesta dirigida a los 302 abogados inscritos en el Foro de la Corte Provincial de Cotopaxi; previo a la obtención del Título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República.

“Análisis de la Licencia y Subsidio de Paternidad”

Marque con una X su respuesta.

1. ¿Cuáles son los fundamentos teóricos y jurídicos para la aplicación en el sector Público y Privado de la Licencia y el subsidio de paternidad?

- Igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras
- Convenio 156 de la Organización internacional de Trabajo
- Constitución y Código de Trabajo

2. Escoja entre las alternativas a su criterio ¿Cuáles son las causas y efectos de la privación de la Licencia de paternidad subsidiada a los trabajadores y servidores públicos?

- Derechos Laborales vulnerados
- No contar con la presencia y apoyo del padre al momento de nacer un hijo/a
- Ambos

3. ¿Qué características jurídicas y sociales debería tomarse en cuenta en el análisis de la licencia de paternidad subsidiada para que se aplique plenamente?

- Aspecto Legal
- Aspecto familiar
- Ambos

4. ¿Cree Usted que la licencia y subsidio de paternidad es una solución para minorar la discriminación laboral?

- Si No

5. ¿Cree Usted que otorgar licencia y subsidio de paternidad es una fuente probable de problemas para la empresa o el empleador?

Si

No

6. ¿Cree Usted que es indiscutible la importancia de la cercanía, conexión y relación del padre con él bebe, influyendo significativamente en su salud, y en su desarrollo afectivo, social y emocional?

Si

No

7. ¿Cuando Usted pasó por la experiencia personal de convertirse en PAPÁ, su empresa o su empleador, le otorgaron sus derechos a una licencia y subsidio de paternidad?

Si

No

8. Si no le otorgaron sus derechos a licencia y subsidio de paternidad, cuando se convirtió en papá, fue porque...

No conocía sus derechos laborales a este respecto

Las normas contempladas en la legislación laboral a este respecto no son suficientemente aplicables

9. ¿Considera necesario que se reforme la parte pertinente de la legislación laboral, en lo referente a que brinde una efectiva protección del derecho a licencia y subsidio de paternidad?

Si

No

Anexo 2.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
HUMANÍSTICAS
CARRERA DE ABOGACÍA

Encuesta dirigida a 1 Juez de Trabajo de Latacunga y 2 Inspectores de Trabajo de Latacunga; previo a la obtención del Título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República.

“Análisis de la Licencia y Subsidio de Paternidad”

Marque con una X su respuesta.

1. ¿Cuáles son los fundamentos teóricos y jurídicos para la aplicación en el sector Público y Privado de la Licencia y el subsidio de paternidad?

- Igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras
- Convenio 156 de la Organización internacional de Trabajo
- Constitución y Código de Trabajo

2. Escoja entre las alternativas a su criterio ¿Cuáles son las causas y efectos de la privación de la Licencia de paternidad subsidiada a los trabajadores y servidores públicos?

- Derechos Laborales vulnerados
- No contar con la presencia y apoyo del padre al momento de nacer un hijo/a
- Ambos

3. ¿Qué características jurídicas y sociales debería tomarse en cuenta en el análisis de la licencia de paternidad subsidiada para que se aplique plenamente?

- Aspecto Legal
- Aspecto familiar
- Ambos

4. ¿Cree Usted que la licencia y subsidio de paternidad es una solución para minorar la discriminación laboral?

- Si No

5. ¿Cree Usted que otorgar licencia y subsidio de paternidad es una fuente probable de problemas para la empresa o el empleador?

Si

No

6. ¿Cree Usted que es indiscutible la importancia de la cercanía, conexión y relación del padre con él bebe, influyendo significativamente en su salud, y en su desarrollo afectivo, social y emocional?

Si

No

7. ¿Cuando Usted pasó por la experiencia personal de convertirse en PAPÁ, su empresa o su empleador, le otorgaron sus derechos a una licencia y subsidio de paternidad?

Si

No

8. Si no le otorgaron sus derechos a licencia y subsidio de paternidad, cuando se convirtió en papá, fue porque...

No conocía sus derechos laborales a este respecto

Las normas contempladas en la legislación laboral a este respecto no son suficientemente aplicables

9. ¿Considera necesario que se reforme la parte pertinente de la legislación laboral, en lo referente a que brinde una efectiva protección del derecho a licencia y subsidio de paternidad?

Si

No

