



## **FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS**

### **Trabajo de fin de Carrera titulado:**

El corto período que comprende la licencia por paternidad y la necesidad de formular propuestas para su ampliación que permitan garantizar los derechos a la crianza compartida, la corresponsabilidad en el hogar y el desarrollo integral de los niños y niñas.

### **Realizado por:**

Camila Michelle Garcés Ochoa

### **Director del proyecto:**

Dr. Martín Dotti Battel

### **Como requisito para la obtención del título de:**

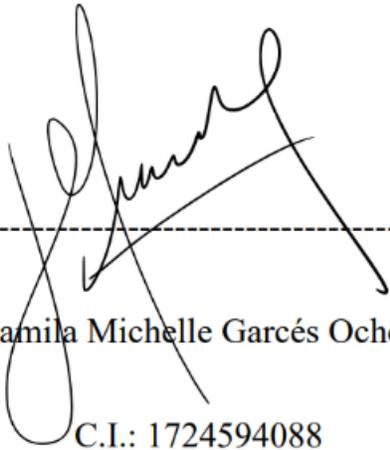
**ABOGADA DE LOS TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

QUITO, septiembre del 2023

## DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, Camila Michelle Garcés, ecuatoriana, con Cédula de ciudadanía N° 1724594088, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, y se basa en las referencias bibliográficas descritas en este documento.

A través de esta declaración, cedo los derechos de propiedad intelectual a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, reglamento y normativa institucional vigente.



-----

Camila Michelle Garcés Ochoa  
C.I.: 1724594088

## DECLARACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

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

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Martín Dotti Battel', written in a cursive style. The signature is positioned above a horizontal dashed line.

Dr. Martín Dotti Battel

**PROFESOR INFORMANTE:**

DRA. MARÍA CRISTINA PEÑA

Después de revisar el trabajo presentado lo han calificado como apto para su defensa oral ante el tribunal examinador.

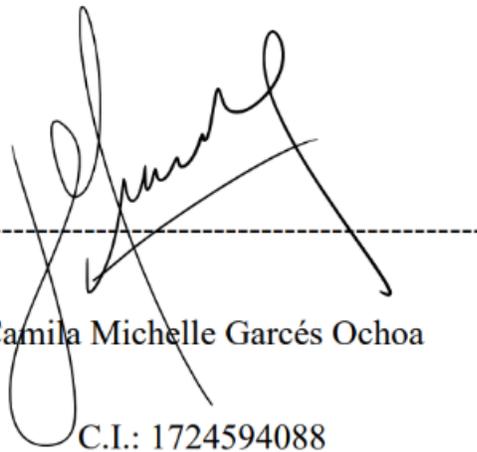
---

Dra. María Cristina Peña

Quito, 22 de agosto de 2023

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

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



-----

Camila Michelle Garcés Ochoa  
C.I.: 1724594088

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a mis padres, por el amor de todos los días, el apoyo constante en la educación que me han brindado, han sido soporte necesario para cumplir mis metas.

Agradezco a mi tutor, por la dedicación y paciencia, por los consejos y aprendizajes a lo largo de esta etapa académica; así como a todos los profesores que me ayudaron a recorrer mi carrera universitaria.

Agradezco a mis compañeros y amigos, por su simple presencia alegre y cálida, por su cariño y apoyo permanente.

## **DEDICATORIA**

A mis padres, María y Marco.

Y a Dios.

La razón de todos mis logros, mi motor en todo.

## RESUMEN

El objetivo del presente proyecto de investigación es de generar mecanismos para la ampliación del actual régimen de licencia de paternidad en Ecuador. Para esto, el análisis abarca la importancia del rol del padre, la comprensión de la esencia de la paternidad y, sobre todo, como la figura paterna es capaz de ejercer vínculos profundos con sus hijos/as durante la primera infancia, particularmente, los primeros meses de vida. A partir de la visualización de los efectos positivos que trae la presencia continua y saludable del padre, tanto en conjunto con la madre como con los hijos/as, se ha de analizar las regulaciones que mantienen otros países con respecto a la licencia de paternidad mediante derecho comparado. Así mismo, se analizará el funcionamiento interno en el país sobre el régimen de licencia de paternidad y sus cambios más recientes; se examinará principalmente la Constitución de la República del Ecuador, cuyos derechos permitirán construir propuestas encaminadas a la protección de los derechos de los trabajadores, de las familias y, de los niños y niñas. Además, la recolección de datos por medio de entrevistas y encuestas proporciona información suficiente para evidenciar un cambio en las perspectivas generacionales de lo que implica la paternidad y la posibilidad de promover un régimen ampliado donde se ejerce la paternidad de manera apasionada y saludable. Sumado a esto, las entrevistas con empleadores y trabajadores permiten un acercamiento al área laboral y su escenario actual. Finalmente, se soporta la investigación con las reflexiones de un experto en el área psicología familiar, cuyos aportes son las bases para demostrar la importancia de la creación de una propuesta nueva, donde se solventen los sectores que la comprenden y que, al mismo tiempo, el padre mediante aprendizajes nuevos sobre la paternidad, pueda involucrarse cada vez más en la crianza compartida con

la madre, nutriendo al niño/a desde su rol y derrumbando estereotipos relacionados a la desigualdad.

Palabras clave: Padre, licencia de paternidad, crianza compartida, derechos, desarrollo integral, familia, desigualdad de género, recién nacidos.

## **ABSTRACT**

The objective of this research project is to generate mechanisms for the expansion of the current paternity leave regime in Ecuador. For this, the analysis covers the importance of the role of the father, the understanding of the essence of paternity and, above all, how the father figure is capable of exercising deep bonds with his children during early childhood, particularly, the first months of life. From the visualization of positive effects that the continuous and healthy presence of the father brings, both together with the mother and with the children, it is necessary to analyze the regulations that other countries maintain regarding paternity leave through comparative law. Likewise, the internal functioning in the country regarding the paternity leave regime and its most recent changes will be analyzed; The Constitution of the Republic of Ecuador will be examined mainly, whose rights will allow the construction of proposals aimed at the protection of the rights of workers, families and children. In addition, the data collection through interviews and surveys provides enough information to demonstrate a change in generational perspectives of what paternity implies and the possibility of promoting an expanded regime where paternity is exercised in a passionate and healthy way. Added to this, the interviews with employers and workers allow an approach to the labor area and its current scenario. Finally, the investigation is supported with the reflections of an expert in the family psychological area, whose contributions are the bases to demonstrate the importance of creating a new proposal, where the sectors that are involved are solved and that, at the same time, through new learning about paternity, the father can become more and more involved in shared upbringing with the mother, nurturing the child from his role and collapsing stereotypes related to inequality.

Keywords: Father, paternity leave, shared parenting, rights, comprehensive development, family, gender inequality, newborns.

## Tabla de contenido

<b>DECLARACIÓN JURAMENTADA .....</b>	<b>2</b>
<b>DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE.....</b>	<b>5</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>14</b>
<b>1. Planteamiento del problema .....</b>	<b>14</b>
<b>2. Diagnóstico del problema:.....</b>	<b>14</b>
<b>3. Pronóstico del problema: .....</b>	<b>14</b>
<b>4. Control del pronóstico:.....</b>	<b>15</b>
<b>5. Formulación del problema:.....</b>	<b>15</b>
<b>6. Sistematización del problema: .....</b>	<b>15</b>
<b>7. Objetivo general:.....</b>	<b>16</b>
<b>8. Objetivos específicos:.....</b>	<b>16</b>
<b>9. Justificación:.....</b>	<b>17</b>
<b>10. Hipótesis: .....</b>	<b>18</b>
<b>CAPÍTULO 1.....</b>	<b>19</b>
<b>1. La paternidad y su relevancia en la crianza.....</b>	<b>19</b>
<b>1.1. Concepto de paternidad .....</b>	<b>19</b>
<b>1.2. El hombre como padre .....</b>	<b>24</b>
<b>1.3. Importancia de rol del padre en los primeros meses .....</b>	<b>26</b>
<b>1.4. Importancia del problema.....</b>	<b>28</b>
<b>1.5. El padre en conjunto con la madre .....</b>	<b>30</b>
<b>CAPÍTULO 2.....</b>	<b>35</b>
<b>1. Análisis de licencias de paternidad.....</b>	<b>35</b>
<b>1.1. Las licencias de paternidad alrededor del mundo. ....</b>	<b>35</b>
<b>1.2.Licencia en Ecuador .....</b>	<b>40</b>
1.2.1. Análisis de la legislación ecuatoriana con respecto al trabajo y la familia en conjunto con el actual régimen de licencia de paternidad .....	41
<b>2. Proyecto de Reforma al Código de Trabajo 2021 .....</b>	<b>51</b>
<b>CAPÍTULO 3.....</b>	<b>54</b>
<b>1. Método y técnicas de recolección de datos.....</b>	<b>55</b>
<b>2. Presentación de resultados .....</b>	<b>56</b>
<b>2.1. Análisis e interpretación de los resultados.....</b>	<b>57</b>
2.1.1. Análisis de las encuestas realizadas a 42 ciudadanos ecuatorianos correspondientes a ..... la generación nacida entre 1955 a 1990. ....	57 57

2.1.2. Análisis de las encuestas realizadas a 58 ciudadanos ecuatorianos y ecuatorianas correspondientes a la generación nacida entre 1990 a 2010. ....	67
2.1.3. Análisis de la encuesta dirigida a un grupo concentrado de abogados, principalmente estudiosos del ámbito laboral en el sector público. ....	75
2.1.4. Análisis de entrevistas a empleadores y trabajadores. ....	78
<b>3. Importancia</b> .....	<b>84</b>
<b>4. Propuesta</b> .....	<b>87</b>
<b><i>CONCLUSIONES:</i></b> .....	<b>89</b>
<b>1. Capítulo 1</b> .....	<b>90</b>
<b>2. Capítulo 2</b> .....	<b>90</b>
<b>3. Capítulo 3</b> .....	<b>92</b>
<b>4. Conclusiones generales</b> .....	<b>93</b>
<b><i>Bibliografía y Referencias</i></b> .....	<b>95</b>
<b><i>ANEXOS</i></b> .....	<b>97</b>

# **INTRODUCCIÓN**

## **1. Planteamiento del problema**

El régimen de licencia de paternidad actual en Ecuador representa un problema al no otorgar un tiempo adecuado para que los padres trabajadores puedan ejercer su paternidad de forma saludable compartiendo la responsabilidad de la crianza a la par de la madre con el objetivo de promover una corresponsabilidad entre estos con respecto del recién nacido. El problema incluye también la carencia de una figura paterna adecuada en la crianza de los hijos/as durante los primeros meses de vida, mismos que resultan vitales para el desarrollo integral y sano de estos. La Constitución de la República del Ecuador consagra derechos que involucran a los trabajadores en igualdad de condiciones promoviendo corresponsabilidad, asimismo se refiere a la familia como núcleo de la sociedad y, a los niños y niñas como grupo prioritario cuyo desarrollo tiene primacía. Es decir, que la normativa reconoce derechos que no pueden ser garantizados con un régimen por licencia de paternidad que ofrezca a penas quince (15) días a los padres trabajadores.

## **2. Diagnóstico del problema:**

La corta duración de la licencia de paternidad en Ecuador no puede ser equivalente con el cuidado que implica un recién nacido y aun más, su desarrollo integral, mismo que es vital en el primer año de vida de la mano de las figuras paternas saludables y comprometidas a la crianza compartida.

## **3. Pronóstico del problema:**

En caso de no ser resuelto el presente problema seguirá en aumento el sobre cargo de la madre con respecto a la crianza, provocando un vínculo con la figura materna sobre la figura paterna, debido a que el padre no tiene la oportunidad de estar presente y de compartir la responsabilidad con la madre. Principalmente, las consecuencias se centran en la falta del rol paterno saludable en el desarrollo de los hijos/as, cuestión que será reflejada en su adultez con posibles resagos y huellas de esta ausencia paterna que ocasiona conflictos a nivel personal y social. Esto, claramente repercute en la sociedad y en sus diversas aristas de dificultades.

#### **4. Control del pronóstico:**

La licencia por paternidad debe ser aumentada en tiempo, se debe reformar el régimen actual para permitir a los padres acercarse más a los hijos/as en conjunto con la madre. Esto, de la mano con programas y capacitaciones que provean del conocimiento suficiente para que los trabajadores puedan ejercer de forma saludable su rol de padre y así, obtener resultados favorables con el correcto aprovechamiento del tiempo dado.

#### **5. Formulación del problema:**

La corta duración de la licencia por paternidad no se alinea con los derechos de igualdad a los trabajadores y trabajadoras, a la corresponsabilidad con las tareas del hogar y al desarrollo integral del niño y niña a la par de su desenvolvimiento en un entorno familiar saludable.

#### **6. Sistematización del problema:**

¿Qué involucra la paternidad, y cómo esta influye en la crianza de los hijos/as?

¿Qué consecuencias trae consigo la falta del rol paterno en los primeros meses de la crianza?

¿Qué efectos positivos se pueden observar cuando la figura paterna ha sido presente y saludable en la crianza de los hijos/as?

¿Porqué la licencia de paternidad en Ecuador es insuficiente?

¿Qué normativa ecuatoriana resguarda las garantías y derechos que protegen los derechos de los trabajadores/as, madres y padres, familia y niños/as?

¿Qué implica la licencia de paternidad en Ecuador?

¿Qué cuestiones existen en la actualidad dentro de Ecuador que impiden un aumento considerable a la licencia de paternidad?

¿Cómo se puede solventar esta necesidad del rol del padre saludable y presente tanto en el hogar como en el desarrollo del recién nacido?

### **7. Objetivo general:**

Revelar la importancia del rol activo del padre en la familia, siendo esta el núcleo de la sociedad, y así efectuar un análisis que sustente una reforma legal que amplie el tiempo de licencia por paternidad en Ecuador.

### **8. Objetivos específicos:**

- Analizar y detallar la paternidad con sus particularidades para denotar la pertinencia del rol paterno en el desarrollo adecuado de los hijos/as, así como en la corresponsabilidad con la pareja.
- Contrastar los regímenes de licencia de paternidad de otros países en suma con la licencia de paternidad en el Ecuador mediante el derecho comparado. Examinar la normativa ecuatoriana con respecto a temas como el trabajo, la familia y la niñez, siendo pilares que componen el presente estudio en cuestión.

- Demostrar, mediante la recolección de datos, que el problema acerca del corto tiempo de licencia de paternidad cobra importancia. Examinar los sectores de interés y sus reflexiones con el fin de establecer propuestas finales.

## **9. Justificación:**

Los fundamentos claves para la presente investigación radican en las consecuencias que trae consigo la corta duración del régimen actual de licencia por paternidad en lo que respecta a los derechos de los niños/as y a la familia, de la misma forma a la búsqueda de la corresponsabilidad que debe existir entre las figuras paternas con respecto del hogar y la crianza.

A pesar de que el presente estudio se concentre en el área del derecho laboral, la importancia de profundizar en los roles de paternidad influyen directamente en más aristas, involucrando diversas áreas del derecho como familiar, social, económico, igualdad de género y condiciones de trabajo.

La Constitución de la República del Ecuador, siendo la normativa suprema, establece como derechos al desarrollo integral del niño, niña y adolescente; la familia como núcleo principal de la sociedad ecuatoriana, el proveer de condiciones laborales que promuevan la corresponsabilidad en el hogar y las responsabilidades de crianza. No obstante, entra en conflicto al momento en el que el Código del Trabajo establece un régimen por licencia de paternidad excesivamente corto impidiendo el correcto funcionamiento de los derechos antes mencionados.

La investigación contribuye a la sociedad al dar paso a un mayor conocimiento y conciencia sobre la relevancia del cuidado a los hijos/as por parte de ambas figuras

paternales en conjunto, derrumbando construcciones sociales y culturales que el tiempo ha arrastrado provocando desigualdad.

Las familias, reconocidas como el núcleo y sustento básico de la sociedad, serán el objetivo de la presente investigación, seguido de la igualdad de derechos y oportunidades para los padres con respecto del hogar, crianza y trabajo.

#### **10. Hipótesis:**

El régimen por licencia de paternidad ofrece un tiempo adecuado que implique al trabajador como padre presente en conjunto con la madre, obteniendo el desarrollo integral del recién nacido en un entorno saludable familiar.

## **CAPÍTULO 1**

### **1. La paternidad y su relevancia en la crianza**

#### **1.1. Concepto de paternidad**

Para empezar la presente investigación, resulta pertinente partir de la base que nos llevará al desenvolvimiento de la misma, esto es, la paternidad en su forma más esencial. Sin más, comenzaremos analizando la naturaleza del concepto de la paternidad, lo que representaba y aquel significado que se le podría estar otorgando en los últimos años.

A lo largo del tiempo se ha mantenido una idea de la paternidad de forma lejana y, se podría decir que también aislada de la realidad que contiene el verdadero valor del rol del padre en la crianza de sus hijos/as. Se puede ver que tradicionalmente se ha ubicado al padre como figura de autoridad, de respeto, el que impone la ley, el que sabe o supuestamente sabe, el que protege, el que provee, el que brinda seguridad por su mayor fortaleza (Aray, 1992). Esto, desencadenando en que “la gestación, la concepción y la crianza quedan como asignaciones de la madre. Como consecuencia, no sólo la maternidad, sino también la paternidad, acabó por convertirse en nuestra cultura en una cuestión de mujeres” (Sinay, 2012). Con esto, se pierde la verdadera participación que podría y debería tener el padre en la familia, perdiendo la oportunidad de generar un lazo sólido con sus hijos/as, acompañar a la madre de manera integral durante la maravillosa crianza y desaprovechando las cualidades paternas que sólo él podrá generar y transmitir a sus hijos.

Como se mencionó antes, y en palabras de Rivera y Ceciliano (2004); la paternidad ha sido considerada como la capacidad que tiene el hombre de engendrar un hijo o una hija y

consecuentemente, (y en algunos casos ), como la posibilidad para proveer a ese hijo o esa hija de las condiciones materiales básicas, razón por la cual no es extraño escuchar a los mismos hombres y mujeres decir, cuando hacen referencia a sus padres, que "era violento, estricto, siempre estuvo ausente, pero nunca nos faltó qué comer".

Resulta obvio que esa figura masculina en el interior del hogar nunca se le vinculó con el afecto, el acompañamiento, la confianza y el respeto, sino más bien con el aporte económico y el miedo.

Esta concepción resulta limitante, minimizando lo que el padre puede llegar a aportar en el desarrollo del menor, pues tanto como mencionan los autores citados, así como se verá en lo que sigue de esta investigación, la paternidad comprende una responsabilidad mayor a la de una simple figura de autoridad, distante y fría. Contrario a estas erradas preconcepciones, el hombre, en su rol de padre, es capaz de proporcionar amor, calidez y respeto sin acortar su función de proveer y su figura de autoridad, tal como también ocurre con la madre. Es evidente en tal sentido que se pretende proyectar la idea de que, como explica Ochoa (2021);

Las emociones son humanas y el hombre, en tanto ser humano que es, se conmueve, se entristece, siente miedo, impotencia, vergüenza; todo el abanico emocional.

Desafortunadamente, todavía persiste una urgencia social y personal para mostrarse firme, invulnerable, cubierto con una armadura; esa urgencia le permite al hombre solamente expresar una gama reducida de emociones entre las que destacan la ira y el enojo, porque esas sí son emociones permitidas o que encajan con el ideal masculino.

De alguna forma, en los últimos años, se ha puesto sobre la mesa de discusión la necesidad de exponer la verdadera función del padre, demostrando que siempre su presencia será de

suma importancia, pero ahora por razones distintas a las erróneamente aceptadas. El componente afectivo de la función paterna, aunque siempre ha existido, ha sido asumido y construido más recientemente (Arvelo, 2004, p.94), permitiendo quizá un acercamiento más al padre, como un ser humano capaz de acompañar desde su naturaleza como hombre, en la crianza de forma igualitaria con la madre.

Es así que en la paternidad podemos evidenciar de manera nítida los rasgos del cambio, de la ruptura con modelos aprendidos de manera generacional que ahora ya no se desean imitar; al contrario, nace una necesidad por romper con patrones negativos y los indicadores de una desorientación positiva en cuanto al deseo de innovar a pesar de las incertidumbres que el cambio supone (Escario, 2016). Poco a poco, las generaciones sugieren una transición vital de la paternidad tradicional a una efectiva, positiva y amorosa; cuestión que no puede ser desapercibida, pues el reconocimiento del correcto rol del padre, sumado a los soportes científicos al respecto, nos obligan a tomar acción y generar conciencia sin permitirnos dudar de que este es el camino correcto.

De esta manera, aterrizando cada vez más en la conceptualización deseada y con la que se buscará guiar la base de nuestro modelo de rol de padre en los recién nacidos; según Sinay (2009),

La paternidad es, entonces, más que un accidente o que un episodio rutinario en la vida de un hombre. La paternidad es más que la simple confirmación de su aptitud reproductora, es más que la certificación de su potencia sexual, es más que la comprobación de su capacidad de proveer, es más que el

cumplimiento de un deber familiar, es más que el ejercicio de un rol social, es más que una obligación moral, es más que una tarea impuesta por la vida. La paternidad significa para un hombre una oportunidad de confrontarse con su propia identidad de varón, de registrarla, de profundizar en ella, de indagarla, de conocerla, de conocerse. La paternidad es un escenario para el darse cuenta de la masculinidad profunda, esencial y verdadera.

De esta forma, la paternidad abarca más deberes que los conocidos tradicionalmente, como es el de proveer al hogar, ser un modelo de autoridad y hombría, entre otros; ahora la paternidad refleja una forma de actuar a partir de la masculinidad y todo lo que esta verdaderamente representa para hijos e hijas respectivamente, impactando positivamente en ellos. Incluso a lo largo del tiempo, la búsqueda de los mismos padres por encontrar su vínculo con los hijos ha ido en aumento, pues el rol del padre ahora cobra el significado que merece, esencialmente, dentro de la primera etapa de crianza del recién nacido. Y es por este mismo hecho que, el hombre precisa compartir espacios y responsabilidades en el hogar y en el ámbito familiar. Acabaremos ganando todos” (Escario y Alberdi, 2016, p.41). No existe una mejor forma de crianza compartida que otorgando a los padres de familia la posibilidad de generar un impacto positivo en el recién nacido, así como la oportunidad de afianzar el vínculo en pareja, para que incluso el rol de madre produzca mayores frutos y que el trabajo de la crianza sea menos demandante para uno solo.

La paternidad es importante, dejando de lado viejos ideales así como empobrecidos conceptos de lo que un padre debe hacer; es momento de ampliar la visión y dirigirla a lo que el padre es capaz de hacer y en la medida en la que puede llegar a impactar en sus hijos/as de

manera positiva, dando un giro total a la crianza de los menores y en su desarrollo en todos los aspectos de la vida. Para ello, es igual de relevante la destrucción de la noción que sólo la madre es capaz de cuidar, de amar, de transmitir calma, de criar y encaminar a los hijos/as en la dirección adecuada.

En voz de Ferrari y Zicavo (2011);

Si los varones queremos cuidar a nuestros hijos, tenemos todo lo necesario para hacerlo. Salvo glándulas mamarias, los otros órganos los tenemos: brazos para acunarlo, manos para cambiarlo y bañarlo, oídos para escucharlo, voz para tranquilizarlo, pecho para estrecharlo y piernas para correr a pedir ayuda. El conocimiento está, hay dónde buscarlo y los prejuicios ya no se sostienen en pie: lo único que hace falta es la voluntad de ponerse manos a la obra...Aprenderemos a desenvolvernó en el caos y trataremos de tener a mano los teléfonos del pediatra, de nuestra madre...igual que han hecho las mujeres (y han sobrevivido, tanto ellas como sus hijos). Para nadie es imposible, sólo es cuestión de proponérselo.

Al igual que las mujeres, los hombres nacen con la fuerza necesaria que los convertirá en padres algún día. A pesar de que la paternidad sea distinta a la maternidad, se asemejan en la cantidad de amor que pueden dar tanto hombres como mujeres. Es importante entender que el hecho de que los hombres tengan una paternidad activa, integral y participativa exige una transformación de la autoconciencia en los varones; y también en las mujeres. Y quizá el camino más directo al corazón de la cuestión sea el que pueda ser recorrido en compañía el uno del otro. No hay, creo, mejor oportunidad para ello que la crianza de un hijo. (Sinay, 2012). Cada figura paterna aparece en el niño/a de formas diversas, pero juntas, derribando a

la idea de la maternidad como única fuente de crianza de los niños/as, se puede convertir en algo mágico. Los hombres tienen un poder sustancial y es el de ser padres, tienen en sus manos la responsabilidad de romper los lazos dañinos generacionales, de sanar y permitirse amar y ser amados, de acercarse a sus hijos/as desde el corazón y ser el padre que ellos necesitaron cuando fueron niños también.

## **1.2. El hombre como padre**

Antes que nada, se considera fundamental empezar desde lo básico; de esta forma vemos al hombre, sin estipulaciones sobre él.

El hombre, entendido como una persona de sexo masculino, es ante todo un ser humano. Un ser humano que posee un corazón que late desde el inicio de la vida, que tiene una piel que se sensibiliza al contacto y a las caricias, que cuenta con unos ojos que necesitan ser contenidos en otros; un ser humano a quien le vienen bien unos brazos que lo rodeen, la ternura, el calor y el abrigo. En lo más íntimo de este ser humano se alberga todo un linaje masculino transmitido a través de generaciones: lo que trae el padre es transmitido a sus hijos. (Ochoa, 2021, p.304).

Resulta conveniente mirar desde una perspectiva más alejada a la idea del padre, pues verlo como un hombre es verlo también como lo que algún día fue, un niño. Un niño que como todos y cada uno de nosotros, necesitaba cuidado, atención, protección, amor, etc. Así como menciona Sinay (2012), los varones adultos de hoy somos, en nuestra gran mayoría, hijos de padres que estuvieron ausentes en la cotidianidad de nuestras dolencias, de nuestras

necesidades afectivas y de nuestras vivencias emocionales. Cuando nos convertimos en padres nos transformamos, también, en ausentes seriales. Hemos aceptado la idea de que el "instinto" materno hace a las mujeres sabias como madres, experimentadas y prácticas en la atención física y emocional de los hijos. Ese "instinto" materno se compensa con el "deber" paterno de ocuparse de la ropa, la cuota del colegio, la medicina prepaga, etc.

Por una parte, como se expuso anteriormente, son los actuales hombres quienes al convertirse en padres, deben generar cambios y apropiarse de las extraordinarias cualidades intrínsecas que tienen para implementar una nueva línea de generaciones sanas, seguras y amadas. Por otro lado, por más preciso y desarrollado que se encuentre el instinto materno, el padre cuenta con su propio instinto acoplado y listo para perfeccionarse. Esto es posible, es real, y comprende parte de una de las discusiones que cubre la desigualdad de género pues, así como las mujeres han demostrado ser capaces de cumplir con la figura proveedora también podrán los hombres con el desafío de madurar el instinto paterno que traen incorporado. Con esto último queremos decir que el hombre tiene la capacidad de cumplir cabalmente con la paternidad y de ser un buen padre, ya que está creado perfectamente, en corazón, mente y cuerpo.

Brizendine (2010) expone que, incluso científicamente se conoce que el cerebro masculino tiene un importante desarrollo durante el período de gestación de su futuro hijo/a en el vientre materno, pues se generan cambios hormonales como el aumento de prolactina y el descenso de la testosterona. Los hombres pueden responder a los químicos que se transmiten en el aire por parte de la mujer embarazada, siendo todo esto un preparativo cerebral para el hombre a la paternidad, permitiéndole experimentar de forma más cercana al

niño/a que está creciendo en el vientre. Es más, estos efectos en el cerebro del padre alcanzan a las etapas más avanzadas de sus próximos hijos/as, inclusive meses después del nacimiento, permitiéndole percibir las experiencias con el bebé de una forma completamente distinta a aquellos hombres que no se encuentran próximos a ser padres, evidenciando el cambio a nivel cerebral que empieza a generarse en el hombre en proceso a ser padre, ya que el cerebro materno repercute en el del padre y viceversa.

### **1.3. Importancia de rol del padre en los primeros meses**

Como se ha expuesto, el padre se encuentra listo para enfrentar la paternidad incluso desde la gestación de su bebé, ya que su cerebro crea lo necesario para encaminarse en su yo como padre. Este hecho se detona con el exacto momento del nacimiento de su hijo/a; puesto que como menciona Brizendine (2010), la conexión entre los circuitos cerebrales de los padres y los del bebé es repentina, los neuroquímicos como la dopamina y la oxitocina son reforzados instantáneamente con el simple contacto cutáneo y ocular, activando en cuestión de una décima de segundo una zona especial del cerebro del ahora padre, el instinto parental.

Todo ello, sumado a la inmensa carga hormonal y neuroquímica con la que cuenta el padre ahora, no basta para completar todas las fases del rol de la paternidad, sino que también es primordial avanzar al contacto físico, el tiempo compartido, la atención, generando una perfecta alineación con el cerebro del bebé. Pues, “si bien el padre no contiene a su hijo en su cuerpo físico, lo contiene en su mente y en su corazón. La experiencia del contacto corporal de la paternidad tiene que esperar hasta el nacimiento del bebé...” (Ochoa, 2021, p.306). Es este preciso momento donde el padre se envuelve con todos sus sentidos, el momento

indicado para permitir que el tacto cálido, sumado a todo el estallido de emociones producidas, sea el que cobije el nuevo recién nacido a lo largo de su crecimiento y desarrollo en sus primeros meses, y en toda su vida.

Por otro lado, estudios recientes de la Secretaría Técnica Ecuador Crece Sin Desnutrición Infantil de la mano con el Gobierno del Ecuador, han podido constatar lo ya expuesto; es decir que resulta primordial que la atención a los niños(as) inicie desde la etapa del embarazo, pues la atención de calidad durante este período permitirá a gran escala la prevención de la transmisión intergeneracional de la mala salud, así como repercusiones en la salud de la niña o el niño durante toda su trayectoria vital. En otras palabras, la atención pronta a los primeros meses del recién nacido será la que marque la diferencia de todo el resto de su desarrollo en la vida, ya que se considera a este período como crítico para el desarrollo del recién nacido.

Es por ello que durante la primera infancia, etapa del ciclo vital de 0 a 5 años, considerada la más importante en la vida de la personas, es necesario brindar apoyo para el desarrollo, la crianza, el crecimiento y el aprendizaje de las niñas y los niños. Esto incluye el abordaje de ámbitos de la salud, nutrición e higiene, así como del desarrollo cognitivo, motriz, social, físico, lenguaje y afectivo. (Gobierno del Ecuador, s.f.).

Una vez aceptada la relevancia de los primeros años y sobre todo meses de vida del menor, el acompañamiento se muestra necesario y el contacto es crucial para generar el vínculo, mismo que sin contacto es imposible, dado que no se estaría facultando al padre a

estimular el lazo con el bebé en el momento indicado para hacerlo. De ahí que “muchos padres que no mantienen contacto diario activo con el hijo pueden no formar los fuertes circuitos cerebrales paternos que requiere la sincronía paterno-filial” (Brizendine, 2010, p. 111); desperdiciando el potencial que biológicamente se les ha dado también a los hombres de criar, proteger y de acompañar a los hijos/as.

De esta forma y, como alega Bowlby (2009),

Ser un padre exitoso supone un trabajo arduo. Cuidar a un bebé o a un niño que comienza a caminar es un trabajo de veinticuatro horas diarias durante siete días por semana, y a menudo es una tarea inquietante. E incluso aunque la carga alivie un poco a medida que los niños crecen, si han de desarrollarse armoniosamente aún necesitan mucho tiempo y atención.

La tarea del padre se desenvuelve con el pasar del día, es vital mantener el contacto activo y sano de forma diaria, continua y prolongada; los niños/as en forma general requieren de una cantidad considerable de tiempo, atención y amor. Se muestra irrefutable que aquello se multiplica considerablemente para los recién nacidos en sus primeros meses de vida. Un momento preciso, un momento único y perfecto para aprovechar, para construir o también para destruir en caso de no ser manejado adecuadamente; un instante que solo se vivirá una vez, digno de gozar.

#### **1.4. Importancia del problema**

Se muestra así, indudable, la trascendencia que carga consigo el rol del padre a lo largo de la vida de sus hijos/as, de manera significativa en los primeros años, pero fundamental en los primeros meses. Pues como se ha manifestado, a pesar de que el desarrollo humano sea un proceso continuo que se lleva a cabo a lo largo del ciclo de la vida, las bases sobre las cuales se construye son los primeros 5 años de vida, incluyendo el período de gestación (Secretaría Técnica Ecuador Crece Sin Desnutrición Infantil, s.f.). De esto parte la discusión acerca de la presencia prolongada y continua del padre, en conjunto con la madre, durante los primeros meses esencialmente. El problema radicará en el futuro de los niños/as, en las consecuencias que los mismos tendrán que enfrentar únicamente por falta de una crianza adecuada, repercutiendo esto último en toda la sociedad a la cual ellos pertenecen.

Como bien se han referido Wolfberg y Marrone (2021), "Bowlby fue enfático al sostener que las raíces de la salud mental adulta se encuentran en la cualidad de la experiencia temprana de la cual son responsables los padres, quienes requieren mucho apoyo". Es decir, si observamos los peores problemas que engoblan a la sociedad con respecto a la violencia principalmente, encontramos entre otros, patrones generacionales incorrectos, derivando todos en afectaciones a la comunidad; ya sea de forma social, económica, política, etc. Si queremos encontrar el origen de dichos problemas, terminaremos generalmente reduciendo la cuestión a su punto de partida: la infancia.

En una revisión de 16 estudios longitudinales en los cuales se consideró la variable impacto de la presencia del padre, se encontró que quienes tuvieron un padre involucrado en su infancia presentaron en promedio menos problemas conductuales,

menos conflictos con la ley, menor vulnerabilidad económica, mejor desarrollo cognitivo, mejor rendimiento escolar y menor estrés en la adultez (Sarkadi et al., 2008, como se citó en Pérez y Olhaberry, 2014, p.11).

En otras palabras, el ahorro que se genera en todos los niveles posibles al dejar al padre cumplir su rol en la familia y, por ende, en la sociedad como tal, es inigualable. Ya lo han dicho muchos expertos: la primera infancia es la mejor inversión económica que se pueda hacer pues, varios " análisis económicos demuestran que la inversión en esta etapa de la vida tiene la mayor tasa de retorno social que en ninguna otra etapa" (Heckman & Carneiro, 2003). Por lo tanto, toda inversión que se concentre en mejorar las condiciones de atención en los primeros años de vida reduce el gasto requerido en etapas posteriores. La figura del padre, insertada al lado de la de la madre, juntos por el buen desarrollo de su hijo/a en la primera infancia, siempre producirá buen fruto. En un escenario casi utópico, si nos permitimos imaginar a todos los niños/as, siendo correctamente educados y cuidados por sus dos figuras (materna y paterna) a la par, resultaría imposible en todos los sentidos la existencia de escenarios de violencia y brechas de desigualdad, de abusos y engaños; los centros penitenciarios se vaciarían, la economía y bienestar florecería, incluso la consciencia y la empatía salvarían al medio ambiente, viviríamos en un estado de armonía y paz; el curso del mundo cambiaría por completo y sin duda, jamás podría llegar a estar mejor.

### **1.5. El padre en conjunto con la madre**

Siendo ya partícipes del presente problema que es real, que nos engloba a todos, comprendemos que es sustancial que el padre pueda ser parte de la crianza y que no sea sólo

la madre aquella encargada. A pesar de que se observe complejo el escenario, es posible de realizar y, sobre todo, es necesario que los hombres en su rol de padres también comprendan sus capacidades y sepan aprovecharla. Como mencionó Bleichmar y Habif (2021),

Este rol paterno inicial, tan crucial para la madre y para el bebé, suele ser muy difícil para muchos padres, en parte porque ni ellos ni los demás aprecian y entienden el valor que tiene en la crianza. Padres y otros confrontados con la exquisita intensidad madre – hijo, se olvidan de la importancia de la esencial tríada que constituye la familia.

No obstante, es parte del aprendizaje que significa el ser padre; de la misma forma en que la madre es principiante en este nuevo curso de la vida, el padre puede instruirse también, y qué mejor que acompañados, de ser posible. Esto ya que el

permitir crear un espacio juntos por parte de ambos progenitores, de una base de seguridad para hacer salidas al mundo exterior y que los niños puedan regresar, sabiendo con certeza, que serán recibidos con afecto, alimentados física y emocionalmente; donde pueden ser reconfortados si se sienten afligidos y tranquilizados si tienen miedo (Bowlby, 1989, p. 24).

La concepción de una crianza compartida o conjunta; por una parte, para el menor es sorprendentemente beneficioso y, por el otro lado, el acompañamiento a la madre genera circunstancias maravillosas para el entorno familiar. El “ser padres modifica y enriquece a la pareja, les hace crecer como personas y puede ser un excelente refuerzo de los vínculos si la paternidad se vive como el trabajo en equipo que en realidad es” (Cayhuela, 2015). Dicho de otra manera, la crianza compartida puede ser revolucionaria, fomentando el rol del padre con

la importancia que ya tiene el rol de la madre, incluso derribando cuestiones en marcha sobre la igualdad de género.

En suma al último punto que antecede, Escario y Alberdi (2016) han mencionado que;

Ya sea que nos refiramos a la paternidad o a la maternidad, las mujeres modernas quieren compartir todo lo que no han podido compartir antes y saben que sólo si salen del hogar pueden alcanzar una vida completa. Se han igualado a los hombres en muchos de los aspectos de la vida y uno de ellos es en la relación con los hijos. Las mujeres ya comparten la autoridad con ellos, y ahora son ellos los que quieren compartir los afectos. (p.41)

Frente a esto observamos que de primera los tiempos han cambiado, las mujeres ya no persiguen una costumbre generacional de quedarse en casa a cuidar a sus hijos/as únicamente, si no que buscan agrandar su horizonte y ampliar sus sueños como bien lo han hecho los hombres, pero sin descuidar lo que por naturaleza se les ha dado que es el poder de ser madres; y, por otro lado, esto nos muestra que los hombres también pueden, sin descuidar sus sueños, agrandar la visión sobre sus propias habilidades y atender a lo que de la misma forma por naturaleza se les ha dado, que es el poder de ser padres.

Es importante tener en consideración que el cuidado de un bebé o de un niño pequeño no debería ser tarea para una persona sola. Para que el trabajo esté bien hecho y el principal responsable de la atención del niño no se sienta demasiado exhausto, ella (o él) necesita de una gran dosis de ayuda. (Bowlby, 2009, p. 14). Es por esto y más que el rol del padre debe ser bien llevado a insertarse en la familia, bajo una concepción de crianza adecuada y positiva,

con el único y más valioso fin que se agota en nada más y en nada menos que en el bienestar del menor. La Constitución de la República del Ecuador (2008) expone:

Art. 44.- El Estado, la sociedad y la familia promoverán de forma prioritaria el desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes, y asegurará el ejercicio pleno de sus derechos; se atenderá al principio de su interés superior y sus derechos prevalecerán sobre los de las demás personas. Las niñas, niños y adolescentes tendrán derecho a su desarrollo integral, entendido como proceso de crecimiento, maduración y despliegue de su intelecto y de sus capacidades, potencialidades y aspiraciones, en un entorno familiar, escolar, social y comunitario de afectividad y seguridad. Este entorno permitirá la satisfacción de sus necesidades sociales, afectivo-emocionales y culturales, con el apoyo de políticas intersectoriales nacionales y locales.

Si miramos de cerca, el Estado ecuatoriano pone en prioridad a los niños, niñas y adolescentes en su derecho a un desarrollo integral en un entorno familiar de efectividad y seguridad permitiendo sostener todas las necesidades sociales, afectivo emocionales, entre otras; una vez ya entendido el rol vital del padre en el mentado desarrollo integral de los menores, es pertinente cuestionarnos a fondo hasta qué punto se considera adecuado y efectivo el otorgar una licencia laboral por paternidad de un (inexistente) tiempo de quince días como lo establece el Código de Trabajo ecuatoriano. ¿En dónde queda la figura paterna durante las 12 semanas que la mujer se encuentra cuidando al menor?

Ya se ha explicado con claridad cómo funciona el hombre como padre y cómo este tiene el poder de repercutir en su hijo/a, tanto con su ausencia como con su presencia. Asimismo,

queda evidenciado el problema y las consecuencias a nivel personal, familiar, social, económico, etc., de que los niños/as tengan una primera infancia poco favorable. En definitiva y, según Ferrari y Zicavo (2011), el padre debe buscar incluirse y, asimismo, merece que se le dé la oportunidad de ser participe en la crianza; es necesario que esté presente en todas las etapas, en especial el proceso entero del embarazo, el nacimiento y los primeros años; que se haga cargo de sus cuidados, y para eso resulta vital que cuente con el tiempo adecuado en sus diferentes áreas, como es el ámbito laboral.

## **CAPÍTULO 2**

### **1. Análisis de licencias de paternidad**

En lo que respecta al presente capítulo, se ha dispuesto hacer un análisis de derecho comparado que va a permitirnos tener una visión mucho más extensa y una perspectiva global de la actualidad con respecto a como la licencia de paternidad es manejada en otros países. Todo aquello será comparado con un análisis exhaustivo de lo que el Ecuador maneja actualmente como régimen de licencia por paternidad; enfocándonos en disposiciones de nuestra Constitución así como del Código del Trabajo, será posible evidenciar los derechos que están siendo olvidados y que deberían ser usados para exigir cambios en función de la esencia garantista que tiene la Constitución de la República del Ecuador. Además, se expondrá el primer indicio de propuesta ya formulado acerca del presente tema, así como la reforma más reciente que involucra la Ley de Derecho al Cuidado Humano.

#### **1.1. Las licencias de paternidad alrededor del mundo.**

Para la Organización Internacional del Trabajo, más conocida por sus siglas OIT; el tema que engloba la parentalidad, maternidad y paternidad, en conjunto con los conceptos de productividad, bienestar, trabajo y cuidado infantil representa una de sus preocupaciones mayores. La Organización ha sido responsable de la creación de diversos convenios que han permitido establecer los derechos y protecciones a los trabajadores, proporcionando un mayor alcance a que diversos países puedan suscribirse a los mismos, esto en función de los cambios sociales que han empezado a denotar un aumento del trabajo femenino remunerado, los

cambios del modelo familiar y la urgencia de reorganizar los patrones que siguen marcando varias desigualdades de género.

En lo que respecta a la licencia de paternidad, la OIT expone que lo que se busca normar no es más que un reflejo de la misma evolución de la concepción que ahora empieza a tener la paternidad, tal como se pudo evidenciar en el capítulo previo; es así que se mencionan como elementos fundamentales a considerar que;

La licencia de paternidad en general consiste en un periodo breve de tiempo que se concede al padre inmediatamente después del nacimiento, para atender al/a la recién nacido/a y a la madre. Las investigaciones indican una relación entre la licencia del padre, la participación de los hombres en las responsabilidades familiares, y el desarrollo infantil. Los padres que hacen uso de la licencia, en especial los que toman dos semanas o más inmediatamente después del parto, tienen más probabilidades de interactuar con sus hijos/as pequeños/as. Ello puede tener efectos positivos sobre la igualdad de género en el hogar y en el trabajo, y ser indicio de cambios en las relaciones y en la percepción de los roles de los progenitores, así como en los estereotipos predominantes. (Organización Internacional del Trabajo, 2014, p.7)

De esta forma entendemos que existe una mayor adaptación a la realidad que busca proporcionar al padre su oportunidad de cumplir su rol en función del conocimiento que se tiene ya acerca de su importancia en el ambiente familiar. La Organización Internacional del Trabajo también mencionó que se han generado resoluciones relativas a la igualdad de género como un pilar del trabajo, reconociendo que las medidas de conciliación de la vida laboral

pasaron de ser sólo de interés de la madre, para empezar a ser tomadas en cuenta también respecto de los padres. Se dice que estas resoluciones insisten a los gobiernos a que puedan formular políticas adecuadas que garanticen un equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares, incluyendo la licencia de paternidad y/o parental, y sobre todo, acompañado de esto, proveer de los incentivos necesarios para que los hombres las aprovechen y puedan adaptarse a nuevas realidades y sepan sacar partido de esta oportunidad de compartir con sus hijos/as y en el hogar. Dentro de los países más desarrollados del mundo, mayoría de los cuales se encuentra en Europa, podemos observar licencias de paternidad con más tiempo y mejores cualidades; existen también otros países que establecen un tiempo amplio de licencia, pero los porcentajes de remuneración son bajos. Asimismo podemos encontrar licencias de cumplimiento no obligatorio y las que más se conocen que son las que comprenden menos de 2 semanas de plazo. Bien se sabe así que la licencia por maternidad oscila entre las 12 y 24 semanas en la mayoría de países; sin embargo, las licencias de paternidad siguen siendo diversas en su duración, pocas son las que exceden las 10 semanas y muchas son aquellas compuestas por 15 días o menos.

De esta forma, conviene puntualizar la forma en que otros países aplican los derechos y obligaciones parentales, como es la licencia de paternidad específicamente. En este punto y como se mencionó brevemente, nos permitimos analizar países principalmente europeos; como Finlandia que, según enuncia la BBC News en un informe del año 2020, ha presentado una “reforma radical” donde padres y madres contarían con el mismo tiempo de licencia; esto corresponde a un estimado de casi siete meses de permiso laboral remunerado tanto para madres como padres, incluso permitiendo acumular los 14 meses para casos de familias monoparentales. "La reforma en la licencia familiar es la inversión del gobierno en el futuro

de los niños y el bienestar de las familias", dijo Aino-Kaisa Pekonen, Ministra de Asuntos Sociales y Salud. (Barría, 2020)

Asimismo podemos ver a Portugal, cuyo Código del Trabajo establece que la madre tendrá un permiso parental de 120 días (4 meses aproximadamente), siendo de descanso obligatorio las primeras 6 semanas después del parto y, de igual forma, el padre tiene un permiso parental de 120 días, con la variación de que su descanso obligatorio involucra 20 días laborales siendo inmediatos los 5 primeros días después del parto. (Secretaría General Iberoamericana y ONU Mujeres, 2019)

Sin embargo, el país que permite evidenciar un cambio más significativo y que ha demostrado la importancia de la paternidad, es Suecia. Según documenta la BBC News Mundo en 2016, la licencia parental otorga a las parejas 16 meses, es decir 480 días, al nacimiento del hijo/a; durante los primeros 390 días el progenitor que deja de trabajar recibe el 80% de su salario por parte del Estado y, después de ese tiempo, puede tomar 90 días más de licencia a una tasa más baja de pago. Frente a esto se ha evidenciado un rol del padre activo cada vez más acercado a la realidad de Suecia, convirtiéndolo en uno de los países con la menor brecha de género, según el Foro Económico Mundial. También es importante mencionar que la igualdad paternal instituida en dicho país ha dado más beneficios a largo plazo; es lógico que cambiar la historia, la realidad y la dinámica de una sociedad toma mucho tiempo; sin embargo, este tipo de medidas promueven dichos cambios en tiempos más cortos, así como le dan más valor al trabajo que generan las madres y contribuyen a su desarrollo y realización personal. Se ha observado también que cada vez son más padres los que desean tomar más tiempo de licencia para establecer vínculos con los hijos/as; se ha dicho que esta

experiencia ha sido un verdadero regalo y que todos deberían poder experimentarlo (Rangecroft, 2016).

Como se dijo, muchos países europeos han buscado manejarse desde distintas ópticas para conseguir un objetivo que se sabe será beneficioso. Suecia ha demostrado que por más difícil que sea acoplarse al cambio, proceso que puede tomar décadas, es posible engendrar una nueva perspectiva de la paternidad donde los padres incluso disfruten de compartir este tiempo de crianza con las madres, dejando muy por fuera estigmas o prejuicios. El cambio es real y es factible con diversos recursos que permitan una adaptación de los padres a esta nueva oportunidad para ser aprovechada al máximo, pues de no tener acompañamiento y no contar con procesos reglados, las licencias de paternidad quedarán reducidas a pasar un corto tiempo en casa con los hijos/as mientras la madre busca recuperarse del parto en plazos que no son naturales, y no en un mecanismo enfocado en la corresponsabilidad parental y el cuidado de los recién nacidos pensado en su desarrollo integral en la familia. Como mencionan Castro y Pazos (2007);

Si, en cambio, el modelo fuera la corresponsabilidad total, el objetivo sería un permiso de paternidad de la misma duración y en las mismas condiciones que el de la madre. Y, consecuentemente, no solamente nos interesaría saber el número de padres implicados sino también, y en primer plano, su grado de implicación en comparación con la implicación de las madres. (p. 20)

Haciendo referencia a que la licencia para padres debe involucrar más que sólo un tiempo ampliado, sino la capacidad de los padres de entender y buscar implicarse, utilizando este tiempo dado a su favor para cumplir su propio objetivo como figura paterna.

Con respecto a los países latinoamericanos, se puede observar que estos forman parte de aquellos varios, quizá la gran mayoría, cuya licencia de paternidad no supera el mes. Dentro de un informe generado por Dentons, considerada como la firma legal global más grande del mundo, se expuso los períodos de licencia por maternidad, paternidad, adopción y permiso compartido, así fueron analizados en total 17 países de América Central y del Sur, entre ellos Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, El Salvador, Guatemala, México, Nicaragua y Panamá, mismos que cuentan con una semana aproximadamente de licencia remunerada. Por otro lado, Colombia, Ecuador, Perú, Uruguay y Venezuela con una duración de su licencia de casi dos semanas; Costa Rica con cuatro semanas, Guyana y Honduras no otorgan días de licencia (Bock & Ribas, 2023). No obstante, en paralelo a esta investigación dada la relevancia del tema, pueden existir diversos estudios que se encuentren en desarrollo con respecto de aquellos países que no cuentan con una licencia de paternidad como tal. Siendo así, se observa que las licencias por paternidad son muy cortas en los países latinoamericanos mencionados e incluso llegan a ser nulas e inexistentes, o con condicionantes económicas negativas en otros. A continuación analizaremos lo que sucede en el Ecuador.

## **1.2.Licencia en Ecuador**

Una vez explorado el ámbito internacional y revisada la diversidad de perspectivas sobre la licencia de paternidad, podemos aterrizar en nuestra esfera nacional y exponer al régimen actual de licencia de paternidad, a más de hacer una breve comparación con la licencia de maternidad. Resultará necesario abarcar de una forma mucho más amplia todo lo que comprende la legislación ecuatoriana con respecto al trabajo, a la familia y padres

trabajadores, con el fin de evidenciar la obligación y al mismo tiempo, la oportunidad del Estado para generar cambios como los que se ha encontrado en otros países.

### **1.2.1. Análisis de la legislación ecuatoriana con respecto al trabajo y la familia en conjunto con el actual régimen de licencia de paternidad**

En primera instancia, es importante examinar los derechos que componen estas estructuras, evidenciando la obligación y la posibilidad que tiene el Estado de ofrecer mayor igualdad de condiciones así como igualdad de derechos a los padres de familia, pensando en la mejora de las familias y por ende, la sociedad en general. De esta forma, es importante puntualizar en primer lugar que la Constitución de la República del Ecuador reconoce en el capítulo del Buen Vivir, en su artículo 33 que:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Estableciendo así al trabajo como un derecho base que permite al ser humano acercarse a un realización de sí mismo para conseguir una vida digna que corresponda a sus intereses y responsabilidades. Para esto, deberá ser el Estado el que provea de oportunidades laborales adecuadas para todos los miembros de la sociedad, contando todos ellos con una remuneración justa acompañada de un correcto ambiente que permita el desenvolvimiento de los trabajadores, permitiéndoles desarrollar una vida plena en el disfrute de sus actividades

laborales y económicas. Por lo que respecta a mujeres y hombres trabajadores quienes estén próximos a formar una familia y convertirse en padres responsables de sus futuros hijos/as, la Constitución de la República del Ecuador también ha establecido que:

Art. 67.- Se reconoce la familia en sus diversos tipos. El Estado la protegerá como núcleo fundamental de la sociedad y garantizará condiciones que favorezcan integralmente la consecución de sus fines. Estas se constituirán por vínculos jurídicos o de hecho y se basarán en la igualdad de derechos y oportunidades de sus integrantes. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Se resalta el hecho de que será el Estado el responsable de generar condiciones que puedan favorecer al correcto desarrollo de la familia ecuatoriana, teniendo como pilar una igualdad de derechos así como de oportunidades a sus integrantes. Es decir, el Estado ecuatoriano deberá velar por que tanto madre como padre de familia logren obtener una equidad de derechos y oportunidades; y, el derecho al trabajo antes expuesto también debería alinearse a los principios de igualdad ofreciendo mismas oportunidades y derechos que guien a las familias a un desarrollo positivo, siendo estas el núcleo y pilar del funcionamiento de la sociedad. Estas mismas oportunidades y derechos encaminadas al bien de las familias ecuatorianas, observadas desde el derecho al trabajo, deberían incluir iguales condiciones tanto para madres como para padres en cuanto a licencias se refiere. Es así que, observando la relevancia del rol del padre, así como el impacto que generaría una crianza sostenida y saludable de ambos progenitores con sus hijos/as dentro de la familia y por ende, con un efecto a nivel de la sociedad, es posible revertir las complejas condiciones actuales. Al

respecto, la Constitución ecuatoriana también ha previsto en su artículo 69, puntualmente en el numeral 1 y 5, que:

Art. 69.- 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.

5. El Estado promoverá la corresponsabilidad materna y paterna y vigilará el cumplimiento de los deberes y derechos recíprocos entre madres, padres, hijas e hijos.

Entonces, se entiende que la familia al ser el pilar de la sociedad, requiere de ciertas protecciones para su adecuado funcionamiento; se menciona que la maternidad y paternidad deberán ser responsables, donde ambas figuras paternas tengan la obligación de compartir roles, de ayudarse mutuamente en igualdad de condiciones encaminadas a poder ofrecer una crianza y cuidado adecuados a los hijos/as, incluyendo su bienestar y desarrollo integral. Esto último siendo posible en la misma medida que se le brinde al padre la oportunidad de ejercer su rol, más allá de ser únicamente el proveedor, si no que pueda compartir responsabilidades con la madre con el fin de obtener un acercamiento sano con sus hijos/as y que estos, siendo un grupo prioritario, se desenvuelvan en un círculo de valores y aprendizajes positivos que permitan construir los pilares que la sociedad necesita para sostenerse y cambiar algunas realidades negativas actuales. Dicho esto, en el mismo cuerpo normativo se encuentra consagrado en los artículos 44 y 45 que:

Art. 44.- El Estado, la sociedad y la familia promoverán de forma prioritaria el desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes, y asegurará el ejercicio pleno de sus derechos; se atenderá al principio de su interés superior y sus derechos prevalecerán sobre los de las demás personas. Las niñas, niños y adolescentes tendrán derecho a su desarrollo integral, entendido como proceso de crecimiento, maduración y despliegue de su intelecto y de sus capacidades, potencialidades y aspiraciones, en un entorno familiar, escolar, social y comunitario de afectividad y seguridad. Este entorno permitirá la satisfacción de sus necesidades sociales, afectivo-emocionales y culturales, con el apoyo de políticas intersectoriales nacionales y locales. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Art. 45.- Las niñas, niños y adolescentes gozarán de los derechos comunes del ser humano, además de los específicos de su edad. El Estado reconocerá y garantizará la vida, incluido el cuidado y protección desde la concepción. Las niñas, niños y adolescentes tienen derecho a la integridad física y psíquica; a su identidad, nombre y ciudadanía; a la salud integral y nutrición; a la educación y cultura, al deporte y recreación; a la seguridad social; a tener una familia y disfrutar de la convivencia familiar y comunitaria; a la participación social; al respeto de su libertad y dignidad; a ser consultados en los asuntos que les afecten; a educarse de manera prioritaria en su idioma y en los contextos culturales propios de sus pueblos y nacionalidades; y a recibir información acerca de sus progenitores o familiares ausentes, salvo que fuera perjudicial para su bienestar. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Como se expone, son los niños, niñas y adolescentes quienes de forma prioritaria y velando por su interés superior deben contar con los mecanismos necesarios que permitan su desarrollo integral en un entorno familiar de afectividad y seguridad. Entendido por la misma Carta Magna, dicho entorno de afectividad es el que puede permitir el mencionado desarrollo integral, ya que sólo así se podrán satisfacer las necesidades sociales, y afectivo-emocionales de los menores. Y, como ya se ha podido comprender y sostener, este entorno familiar de seguridad y afecto debe ser otorgado por medio de las figuras paterna y materna de forma igualitaria, a partir de sus naturales diferencias pero con sus semejanzas y complementariedad, tales como el afecto, el tiempo de calidad, los valores, los aprendizajes conjuntos, entre otros. El Estado reconoce el derecho de las niñas, niños y adolescentes a tener una familia y a disfrutar de la convivencia familiar; sin embargo, propone cuestiones distintas en cuanto a la figura paterna en el desarrollo saludable del menor para crear este ambiente sano familiar y, por ende, evita o niega de cierta forma todas las demás garantías que propone como lo son la salud integral, la convivencia familiar, la participación social, el respeto de su libertad, la satisfacción de sus necesidades sociales y afectivo-emocionales, etc. Pues, de cualquier manera, la carencia de una licencia paterna que permita al padre estar en contacto con el menor el mayor tiempo posible y en conjunto con la madre, produce una forma de alejamiento con los hijos/as; un rol paterno que no abarca sino períodos cortos de tiempo, autoridad ausente en el hogar y una desvinculación emocional, jamás podrá tener efectos positivos en los menores y mucho menos alcanzar la expectativa del interés superior del menor y su desarrollo adecuado. Una vez más, dentro de este análisis a la Constitución de la República del Ecuador encontramos que el artículo 363 establece lo siguiente:

Art. 363.- El Estado será responsable de:

1. Formular políticas públicas que garanticen la promoción, prevención, curación, rehabilitación y atención integral en salud y fomentar prácticas saludables en los ámbitos familiar, laboral y comunitario.  
(Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Si el artículo 363 nos establece con claridad una responsabilidad del Estado con la familia respecto a la creación de políticas públicas que garanticen las prácticas saludables y todo lo que esto engloba, es posible articular medios donde no sólo se solicite una reevaluación de los regímenes actuales, si no que se exija una respuesta del Estado al ser garantista de derechos y al tener consagrados en su Constitución derechos que no está protegiendo.

En esta misma línea, con respecto al trabajo la Constitución establece que:

Art. 333.- El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares.

Entonces, no sólo se promueve un régimen laboral que implique bienestar en el trabajo, sino que también abarque al individuo como tal en su propia esfera, permitiéndole contar con

recursos que le sirvan de apoyo en el cuidado infantil de sus hijos/as; y, sobre todo, impulsando una corresponsabilidad entre los hombres y las mujeres con respecto del trabajo doméstico así como de las obligaciones familiares. Entonces, si la norma suprema que regula la sociedad ecuatoriana actual contiene lo necesario para generar estos cambios, para proteger las familias, para promover un entorno sano entre padres y, estos a su vez, con sus hijos/as; ¿Qué es exactamente lo que detiene al Estado para formular las políticas públicas o mecanismos necesarios para que el padre tome el rol que siempre le ha correspondido con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los menores y promover la igualdad de responsabilidades con respecto al hogar? Las garantías y derechos se encuentran ya establecidos; pero es necesario reformar ciertas cuestiones que están faltando o fallando en la norma especial, de tal manera de profundizar y desarrollar el tema y otorgarle la importancia que le corresponde.

Para lo que respecta al Código del Trabajo, en el cual se encuentra establecido nuestro régimen actual por licencia de paternidad, se puede encontrar que:

Art. 152.- (Sustituido por el Art. 4 de la Ley s/n, R.O. 528-S, 13-II-2009; Reformado por el Art. 24 de la Ley s/n, R.O. 234-S, 20-I-2023; y Reformado por la Disp. Reformatoria Primera del Cap. II y la Disp. Reformatoria Primera del Cap. III de la Ley s/n, R.O. 309-S, 12-V-2023).- Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad

Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.

El padre tiene derecho a licencia con remuneración por quince (15) días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más. En los casos de que la hija o hijo haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración, por ocho días más y cuando la hija o hijo haya nacido con una enfermedad, degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional.

En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del período de licencia que le hubiere correspondido a la madre si no hubiese fallecido. (Código Orgánico del Trabajo, 2023)

De la disposición citada podemos concluir que existe una gran contradicción entre lo que se ha evidenciado de nuestra Carta Suprema en su rol de garantista y lo que nos propone el Código del Trabajo. Se extiende entre diversos artículos la importancia de la familia como

núcleo fundamental de la sociedad, la corresponsabilidad necesaria entre padres en busca de roles igualitarios, el bienestar y desarrollo adecuado de los menores de edad; y, en lo principal, que es el Estado ecuatoriano el que se encargará de promover aquellos derechos, el que creará las herramientas necesarias para proteger lo que promulga. No obstante, para establecer las licencias por maternidad y paternidad, instituciones fundamentales para conseguir aquella igualdad, parte de la idea del cuidado al menor con un rol de la madre sobre exigido que implica doce semanas de crianza, y un acompañamiento del rol paterno de apenas 15 días. La contradicción es evidente y no existe una forma de identificar equidad o igualdad de roles si la madre tiene un derecho expandido que también le corresponde al padre pero que no lo tiene en las mismas condiciones; no hay una forma de promover corresponsabilidad materna y paterna en el cumplimiento de los deberes y derechos recíprocos entre madres, padres, hijas e hijos. Tal como se plantean los escenarios en nuestra legislación vigente, no es posible un entorno familiar de afecto y seguridad, de igualdad y armonía, y de esa forma resulta más difícil velar por el interés superior del menor; al contrario, se pueden ver afectadas todas las bases del desarrollo integral adecuado y de la promoción del derecho a la familia si se impide que el padre acompañe a la madre en esta nueva y ardua etapa, si se priva del derecho al padre a su seguridad económica y laboral al no otorgarle más tiempo para la crianza de sus hijos/as, si se aleja a los menores de la posibilidad de crecer en un ambiente de afecto y si se continúa promoviendo roles paternos alejados de una igualdad, dejando sin sentido alguno el aparato de protección a la familia, desembocando en la raíz de la mayoría de problemas que aquejan a nuestra sociedad.

Como parte de la investigación correspondiente, resulta menester mencionar que el régimen actual de la licencia por paternidad correspondiente a 15 días fue reformado el presente año,

específicamente el 02 de marzo de 2023. La Asamblea aprobó el proyecto de Ley de Derecho al Cuidado Humano en el cual se estableció lo siguiente:

Art. 22.- De la licencia de paternidad remunerada. La licencia de paternidad remunerada se entenderá aquel periodo de tiempo desde el nacimiento hasta el tiempo máximo que establezcan las leyes vigentes que regulan las relaciones con el talento humano según corresponda.

En caso de no existir ley expresa se utilizarán de manera subsidiaria las disposiciones de la Ley Orgánica del Servicio Público para el caso de los dependientes de las entidades y organismos del sector público y el Código del Trabajo para las demás personas trabajadoras.

La licencia o permiso remunerado por paternidad será de quince (15) días contados desde la fecha del parto en beneficio del padre trabajador sin que se afecte su estabilidad laboral o continuidad en la seguridad social, conforme las disposiciones legales vigentes. (Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, 2023)

Con esto en realidad se buscó dejar una pequeña luz de esperanza en el camino de la evolución de un derecho opacado por generaciones, pues en realidad el régimen previo al 02 de marzo del 2023, ofrecía un plazo de apenas 10 días por licencia de paternidad. La búsqueda por generar cambios no cesa; en el subcapítulo que prosigue se examinará una interesante propuesta generada en el año 2021, misma que proponía por fin soluciones alineadas a las estipulaciones de la Constitución de la República del Ecuador y que a pesar de no ser aprobada, deja una positiva e intrigante conclusión acerca del cambio de pensamiento que empieza a generarse.

## **2. Proyecto de Reforma al Código de Trabajo 2021**

Ahora bien, como se explicó, se piensa que todo lo postulado con anterioridad generó cierto impacto en un grupo de individuos, mismos que fueron responsables de la ejecución de una propuesta por solventar estas contradicciones antes evidenciadas. De esa forma, resulta prudente hacer referencia a la propuesta inicial que data del año 2021, el Proyecto de Reforma al Código de Trabajo. Dentro del Informe Técnico Jurídico no vinculante No. 0187INV-UTL-AN-2021, elaborado por el equipo de la Unidad de Técnica Legislativa del “Proyecto de Código Orgánico del Trabajo”, presentado por los Asambleístas Salvador Quishpe, Cristian Yucailla, Peter Calo, José Chimbo, Joel Abad y Patricia Sánchez, se puede encontrar en su sección VI, el Análisis Técnico – Jurídico, donde se establece lo siguiente: Garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. (INFORME TÉCNICO JURÍDICO NO

VINCULANTE , 2021)

Es decir, dentro del proyecto se ha tomado a consideración la garantía real de los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, mismos que involucran también las licencias por paternidad, basándose de igual forma en el hecho de que dicho proyecto no contendrá normativa que de cualquier forma pueda atentar contra la igualdad y equidad de género, al contrario, dicho Proyecto de Ley busca incorporar en todas sus formas la paridad

de género. Con esto dicho, se ha buscado transversalizar el enfoque de género en toda la nueva propuesta; entre las vastas recomendaciones guiadas a cumplir este objetivo, aterrizando en nuestro tema a seguir, se menciona:

- En el Artículo 121 de licencia por maternidad, esta normativa reconoce los principios internacionales, al establecer las 16 semanas de licencia y en ningún caso menos de 14 semanas. Sin embargo, se establecen dos semanas adicionales únicamente para nacimientos múltiples, por lo que se recomienda considerar dos semanas adicionales en otros casos como son los procedimientos por cesárea que implican mayor tiempo de recuperación, al igual que se considera este factor en la licencia de paternidad.
- En el Artículo 126 de la licencia de paternidad que establecen 16 semanas al padre y dos más en caso de cesárea, se recomienda incluir “tiempo que será tomado de manera conjunta o alternada” como se establece para la licencia de tratamientos médicos de hijos e hijas en el Artículo 132, de manera que el cuidado de recién nacidos/as pueda ser compartido conforme las necesidades de cada caso garantizando la autonomía en el derecho al cuidado.
- En el Artículo 127 sobre la garantía de cumplimiento de la licencia de paternidad, se recomienda establecer un siguiente artículo en el que se definan las sanciones correspondientes en caso de incumplimiento del pleno ejercicio de la licencia de paternidad.

(INFORME TÉCNICO JURÍDICO NO VINCULANTE , 2021)

Frente a esto, se puede evidenciar una notoria necesidad de atención a los roles o figuras paternas, mismas que deberían acompañar a las figuras maternas en un tiempo

igualitario para la crianza de los recién nacidos. Refleja los indicios del cambio, ya sea refiriéndonos al paso de 10 días a 15 días del actual régimen de licencia de paternidad o bien, la creación del mencionado proyecto del año 2021 que corresponde al plazo por licencia de paternidad de 16 semanas; de cualquier forma estos avances atienden de a poco a una nueva perspectiva que permita mirar la importancia de la figura paterna que desea involucrarse más en la crianza compartida con la madre así como en el acompañamiento como pareja. Sumado a esto, es pertinente observar que dentro del proyecto también se pretendía hacer un seguimiento al posible nuevo régimen de licencia de paternidad, misma que incluye sanciones en caso de observarse omitido el cumplimiento y uso adecuado de la misma, esto ya que al comprender un cambio importante debe ser insertado en nuestra sociedad de forma que muestre los resultados deseados mediante mecanismos o herramientas propicias para el buen aprovechamiento de las nuevas posibilidades que se puede conseguir.

Como se expuso en el subcapítulo previo, para el 02 de Marzo del 2023, la Asamblea aprobó el proyecto de Ley de Derecho al Cuidado Humano, mismo que permitía una extensión al tiempo de licencia por paternidad de 10 días a 15 días, lo cual dejaba observar una luz de esperanza a que el cambio por fin sea resuelto. No obstante, para el 03 de Abril de 2023, aparece el Informe para el Primer Debate: “Proyecto Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo”, que a pesar de contar con varios cambios en la normativa, para lo que correspondía a la licencia por paternidad no se sugirió texto alternativo y se resolvió no acoger los artículos 126 y 127 mencionados previamente.

Es de esta forma que debemos interrogarnos en primer lugar, de dónde nace esta nueva urgencia por implementar un tiempo mayor a la licencia por paternidad; y, en segundo lugar, considerar porque es importante seguir debatiendo y luchando por que este derecho se pueda ejercer en igualdad de condiciones y que sea garantizado de manera absoluta.

### **CAPÍTULO 3**

Una vez observado el contexto completo que envuelve a la licencia de paternidad, ya sea vista desde una óptica internacional o bien desde lo que nos incluye como parte del pueblo ecuatoriano, entendemos que es un asunto importante por desarrollar y es nuestra responsabilidad formar parte de un cambio que sabemos puede generar efectos positivos en todas las aristas que comprende la sociedad actual.

Es por todo aquello que el presente capítulo analizará los datos recolectados por medio de entrevistas y encuestas realizadas a grupos generacionales acerca de su perspectiva en cuanto a la problemática planteada; esto, junto a lo observado previamente con respecto a un proyecto de reforma, nos permitirá identificar soluciones que atiendan la necesidad de implementar herramientas que otorguen los derechos que le corresponden al padre dentro de su rol. De la misma forma, se utilizará la opinión de Abogados/as, especialmente aquellos cuya especialidad es el área laboral, sumado a datos recolectados de empleadores y trabajadores con respecto al tema en cuestión; y, finalmente la voz de una experta en el ámbito psicológico familiar, esto con el propósito de moldear una propuesta que pueda incluir las particularidades de los diversos sectores que se involucran principalmente.

Es de esta forma que debemos interrogarnos en primer lugar, de dónde nace esta nueva urgencia por implementar un tiempo mayor a la licencia por paternidad; en segundo lugar, considerar porqué es importante seguir debatiendo y luchando por que este derecho ampliado en tiempo sea garantizado; y, tercero, generar propuestas que incluyan los datos ofrecidos por la presente investigación. Asimismo, es prudente observar la oportunidad que se puede llegar a tener con el apoyo de una sociedad más consciente y cada vez más comprometida con el

desarrollo adecuado de los menores, la participación activa del padre en conjunto con la madre, la igualdad de género con respecto a la corresponsabilidad que se busca atender en los hogares, etc.

## **1. Método y técnicas de recolección de datos**

Para el desarrollo de la presente investigación se seguirán los tipos de estudio correspondientes a explorativos y descriptivos. **Explorativos**, en el sentido de que se busca esclarecer el problema con respecto al cambio de paradigmas y perspectivas sociales, así como la verdadera importancia que acarrea del rol del padre, esto mediante el uso de bibliografía digital y física, sumado a las opiniones sociales mismas. **Descriptivas**, pues se busca detallar las particularidades del padre y su rol, de la paternidad y su implementación en todas las áreas sociales.

En cuanto a la modalidad de investigación se ha escogido la **documental**, con el fin de profundizar en el tema mediante el soporte de medios impresos y electrónicos, y así obtener el conocimiento suficiente para comprender que es necesario abarcar un posible **proyecto de desarrollo** en el cual se examine esta latente necesidad social, y se le otorgue una oportuna propuesta práctica que pueda llegar a ser ejecutada.

El método a seguir se ha dispuesto como el **hipotético – deductivo y inductivo deductivo**, siendo que se busca obtener conocimientos de esferas amplias y reducirlas a pensamientos singulares, buscando a partir de esto, la obtención de predicciones que posibiliten una propuesta final.

La población estudiada comprende a las generaciones correspondientes a los años 1955 hasta 2010, cuya finalidad será la variación generacional de concepciones y

pensamientos. Un grupo de abogados del área laboral con el objetivo de mirar la óptica legal por su lado; y por el otro, empleadores y trabajadores quienes aportarán una perspectiva del sector respectivo.

De esta forma los instrumentos de investigación que permitirán la observación de variables del objeto de estudio serán las encuestas y entrevistas respectivas.

## **2. Presentación de resultados**

Dentro de este subcapítulo se presentarán los análisis respectivos a las encuestas realizadas; dichas encuestas parten primero desde una óptica de la generación nacida entre 1955 y 1990, hombres y mujeres ecuatorianos, acerca de su perspectiva de lo que involucra la paternidad, así como su conocimiento respecto a cómo funcionan las licencias actuales en el Ecuador. En segundo lugar, se examina la óptica de la generación nacida entre 1990 y 2010, de igual forma en género masculino y femenino, acerca de su perspectiva más reciente de lo que puede conllevar la paternidad, así como de su conocimiento e interés sobre el tema. El principal objetivo yace en revelar cómo el panorama ha cambiado entre generaciones, y cómo las nuevas generaciones que serán el futuro del desarrollo del país, mantienen un plano más flexible y abierto a los avances positivos de los derechos. Adicionalmente, se incluyen también las encuestas realizadas a abogados, otorgando una visión más centrada en lo legal con respecto a la licencia de paternidad y sus posibles propuestas. Finalmente, se añade la postura de empleadores y trabajadores con respecto al tema en cuestión y la perspectiva profesional acerca de la paternidad con el objetivo de remarcar la importancia donde recaen todas las razones de esta investigación.

## 2.1. Análisis e interpretación de los resultados

### 2.1.1. Análisis de las encuestas realizadas a 42 ciudadanos ecuatorianos correspondientes a la generación nacida entre 1955 a 1990.

A continuación se expondrán las preguntas que pertenecen al problema de investigación estudiado y al final, a manera de anexo, las preguntas sobrantes que abarcan temas generales.

**Figura 1. Correspondiente a la pregunta: Se encuentra comprobado que los primeros meses y años de vida resultan cruciales para el desarrollo de un individuo y que, para esto, ambas figuras paternas resultan esenciales para cumplir sus roles positivos en la crianza conjunta de los recién nacidos. En función de esto, considera que...**

Se encuentra comprobado que los primeros meses y años de vida resultan cruciales para el desarrollo de un individuo y que, para esto, ambas f...ién nacidos. En función de esto, considera que...  
42 respuestas



Fuente: Encuesta realizada a hombres y mujeres de la generación nacida entre 1955 y 1990.

De la figura 1 es posible observar que el 88,1% correspondiente a 37 personas sobre la totalidad de 42, considera que la presencia positiva de la madre y el padre en conjunto es necesaria y vital para la crianza adecuada; esto sobre el 9,5% (4 personas) y 2,4% (1 persona)

que expresan que la presencia de la madre es más importante que la del padre en la crianza a los hijos/as y que es excepcionalmente la figura materna la que cumple el rol de crianza mientras que la figura paterna solo tienen un rol proveedor y autoritario. Reflejando de alguna manera que la generación actual de padres con hijos/as manifiesta que ambas figuras paternas deberían participar de la crianza.

**Figura 2. Correspondiente a la pregunta: ¿Cuál opción se acerca más al modelo de paternidad que tuvo?**

¿Cuál opción se acerca más al modelo de paternidad que tuvo?

42 respuestas



Fuente: Encuesta realizada a hombres y mujeres de la generación nacida entre 1955 y 1990.

**Figura 3. Correspondiente a la pregunta: ¿Cuál opción se acerca más al modelo de paternidad que usted hubiera querido tener?**

¿Cuál opción se acerca más al modelo de paternidad que usted hubiera querido tener?

42 respuestas



Fuente: Encuesta realizada a hombres y mujeres de la generación nacida entre 1955 y 1990.

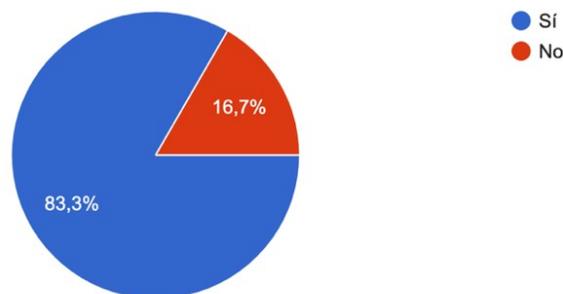
Con respecto a la figura 2 y la figura 3, es prudente hacer una comparación entre el modelo de paternidad que tuvieron los 42 encuestados en confrontación con el modelo de paternidad que hubieran querido tener. En la figura 2 se observa una diversidad de colores respecto de los distintos modelos paternos que tuvieron los encuestados; desde el 35,7 % respecto a un “padre que puede ir más allá de sus roles tradicionales para que, a partir de su verdadera masculinidad, pueda cuidar, amar, acompañar y educar sanamente a sus hijos”, pasando por ver al padre únicamente como “figura de autoridad, de respeto, el que impone la ley, el que provee” con un 28,6%; y, con 21,4%, como “una figura que ha acompañado y cuidado parcialmente en los momentos de la vida”, hasta finalmente llegar a opciones como “no tuvo figura paterna” o “un padre autoritario relativamente ausente”. En contraposición, en la figura 3 se engloban 42 respuestas en un sólo color, con respecto a qué modelo paternal hubieran querido tener, siendo la respuesta global “se lo ve al padre como hombre y humano, que puede ir más allá de sus roles tradicionales para que, a partir de su verdadera masculinidad, pueda cuidar, amar, acompañar y educar sanamente a sus hijos”. En otras palabras, a pesar de que los roles paternos se hayan expresado de diversas formas en la

dinámica de cada encuestado, todos estos concluyen en que hubieran elegido tener un solo tipo de paternidad, misma que es aquella que acompaña, que ama y cuida de forma saludable.

Ahora bien, con respecto al mismo grupo encuestado, se le preguntó acerca de su conocimiento sobre las licencias laborales por paternidad y maternidad en el Ecuador; sus respuestas se exponen así:

**Figura 4: ¿Sabía que el Código del Trabajo establece que toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de 12 semanas (3 meses) por el nacimiento de su hija o hijo; y en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales?**

¿Sabía que el Código del Trabajo establece que toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de 12 semanas (3 meses) por el na... el plazo se extiende por diez días adicionales?  
42 respuestas

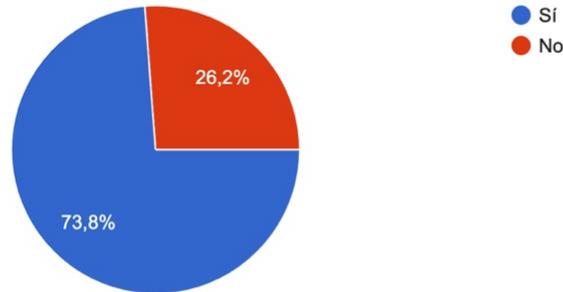


Fuente: Encuesta realizada a hombres y mujeres de la generación nacida entre 1955 y 1990.

**Figura 5. Correspondiente a la pregunta: ¿Sabía que la licencia laboral actual en Ecuador le otorga al padre 15 días y 5 adicionales por nacimientos múltiples o cesárea?**

¿Sabía que la licencia laboral actual en Ecuador le otorga al padre 15 días y 5 adicionales por nacimientos múltiples o cesárea?

42 respuestas



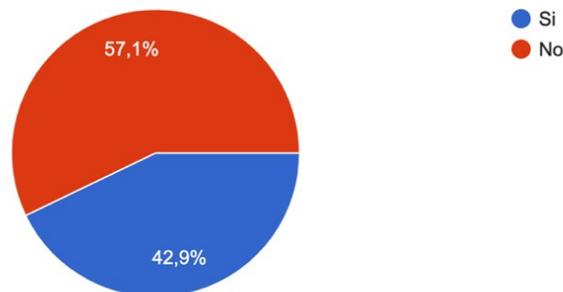
Fuente: Encuesta realizada a hombres y mujeres de la generación nacida entre 1955 y 1990.

Entre la figura 4 y la figura 5 podemos observar un mayor conocimiento sobre el régimen de licencia de maternidad antes que sobre el régimen de paternidad. Y para hacer un contraste entre ambas y visualizar la opinión de los encuestados al respecto, la figura 6 nos expone que:

**Figura 6. Correspondiente a la pregunta: ¿Considera apropiado que a la figura paterna se le otorgue una licencia por únicamente 15 días por el nacimiento de sus hijo(s), mientras la figura materna conste de una licencia por 12 semanas?**

¿Considera apropiado que a la figura paterna se le otorgue una licencia por únicamente 15 días por el nacimiento de sus hijo(s), mientras la figura materna conste de una licencia por 12 semanas?

42 respuestas



Fuente: Encuesta realizada a hombres y mujeres de la generación nacida entre 1955 y 1990.

Esto nos muestra que de los encuestados, el 57,1% considera que no es apropiado que la figura paterna cuente apenas con 15 días de licencia, mientras que la figura materna cuente con una licencia de 12 semanas; sin embargo, un porcentaje casi parejo (42,9%) muestra una aceptación a los tiempos establecidos actualmente en cuanto a las licencias de maternidad y paternidad. Para profundizar lo expuesto, se les pidió justificar su respuesta dentro de la encuesta, sea esta positiva o negativa. Para aquellos que respondieron que no era apropiado, se sumaron sus opiniones tales como que: el bebé necesita de papá y mamá, además que las labores sean compartidas durante la licencia; el padre debe estar más presente en los primeros días y meses de vida para formar un vínculo sano con el hijo/a y participar en su crianza; es necesario afianzar los primeros recuerdos del recién nacido con la presencia de la madre y el padre juntos, así como que la diferencia entre las licencias acentúa el rol de proveedor del padre y le resta la posibilidad de crear un vínculo próximo con su hijo/a; si bien es cierto que el bebé requiere a su madre, no es menos cierto que le viene bien al bebé escuchar la voz de su padre y sentirse acogido también en sus brazos. A su vez, la presencia amorosa de su pareja y el apoyo en las actividades de casa supone para la madre un soporte y contención que

influye sin lugar a dudas en el bebé y en la misma relación de pareja. Los padres merecen experimentar el nacimiento de su hijo/a de manera igual, brindar el mismo tiempo y fortalecer la crianza, entre otras opiniones. Con respecto a aquellos encuestados que se encuentran de acuerdo con los tiempos actuales establecidos, se les acompaña su votación con algunos de los siguientes pensamientos: La madre es quien da de lactar y debe pasar más tiempo con su hijo/a los primeros meses; el padre debe trabajar más en esos meses y además ve a su hijo/a 13 horas al día; además, si bien es cierto que en el parto requiere la presencia de sus padres, pongámonos en los zapatos del empleador, mucho tiempo retarda la producción y el progreso del país. También se mencionó que los tiempos actuales resultan prudentes para que los niños/as puedan estar bien al cuidado temporal de terceros y que el hombre debe seguir trabajando y proveyendo, entre otros.

Como se puede notar, las respuestas de aquellos encuestados que no están de acuerdo con los tiempos presentes, se acoplan a nuestra visión actual que la ciencia incluso respalda, acerca del verdadero rol del padre y su necesidad de ser considerado, así como están bajo los nuevos lineamientos que aportan al desenvolvimiento de la equidad de género. Por otra parte, las opiniones de aquellos encuestados que consideran es apropiado que los padres tengan únicamente 15 días después del parto y las madres 12 semanas para cuidar a los recién nacidos, se acoplan a los ya debatidos argumentos cuyos pilares han sido derrumbados, pues incluyen factores contrarios al desarrollo de la equidad de género, sobre lo cual ya se ha demostrado que no es cuestión del género el ejercer la crianza; así como respecto a los roles tradicionales del padre como único proveedor y la madre como única cuidadora, puntos que también fueron cuestionados exponiendo que el padre está facultado incluso biológicamente para cumplir la crianza y su vínculo con los hijos, esencialmente en los primeros meses de

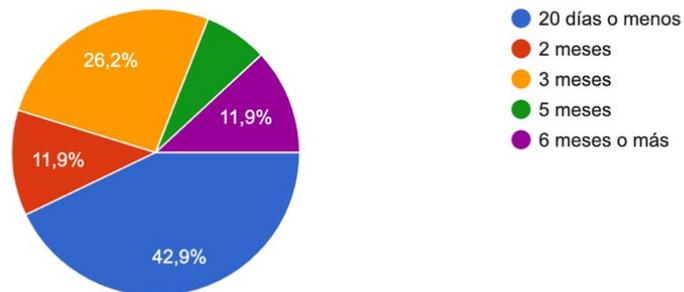
vida. Y por último, se mencionan asuntos referentes al trabajo y la economía, aspecto que también fue comentado antes, cuyas conclusiones fueron la comprobación de que el mejor retorno económico es la inversión en los primeros años de vida. Las personas se auto exigen una productividad y trabajo para un supuesto “progreso del país”; para mantener una economía que a futuro deberá ser gastada en la misma salud de los hijos/as, cargas por enfermedades físicas y emocionales producto de una deficiente crianza. Resulta contradictorio como adultos pretender tener hijos/as sanos, productivos, líderes, empáticos, funcionales a nivel emocional, cuando se prioriza todo menos lo más importante que es el afecto y el cuidado que se necesita para ser todo aquello. Por ende, nos permitimos descubrir que la única brecha que nos separa de tener una mejor percepción de la paternidad así como de tener un mayor tiempo para que los padres cuiden a sus hijos/as y acompañen a las madres, es meramente el mantenimiento de patrones tradicionales y culturales que empiezan a formar parte del pasado cada vez más; sin embargo, también se revela que es posible conseguir poco a poco una mayor flexibilidad en dichas concepciones tradicionales de generaciones pasadas y buscar la extensión a los derechos por la equidad de género así como en lo que respecta a los roles de los padres y madres respectivamente.

En suma, a la última figura expuesta se preguntó cuánto tiempo consideraría adecuado para la licencia paterna cada encuestado:

**Figura 7. Corresponde a la pregunta: ¿Cuánto tiempo consideraría adecuado para la licencia paterna?**

Independientemente de su respuesta previa, ¿cuánto tiempo consideraría adecuado para la licencia paterna?

42 respuestas



Fuente: Encuesta realizada a hombres y mujeres de la generación nacida entre 1955 y 1990.

Con esto, se exhibe a la mayoría con 42, 9% de los encuestados que considera adecuado que la licencia por paternidad contemple 20 días o menos. El siguiente porcentaje sería el de 26, 2% con respecto a la opción de otorgar 3 meses por licencia de paternidad; y, entre los porcentajes más bajos, están la opción de 5 meses y la de 6 meses o más. Para esto se solicitó a los encuestados una opinión acerca de los efectos de un posible aumento a la licencia de paternidad, donde de igual forma los comentarios se encontraban divididos entre:

Por un lado, un apoyo total del padre en esos momentos tan duros y especiales que son los primeros meses logra un apego total con el bebé, fortalecimiento del vínculo familiar, reducción de abandono o ausencia paterna. Desarrollo suficientemente sano para el bebé, disminución de problemas de conducta, mejor desarrollo social e interpersonal, mayor rentabilidad en la economía social. Si los padres están más involucrados, se fomentarán vínculos más seguros, estables y confiables, creando la base para una personalidad segura y funcional en el niño o niña. Los padres y madres asumirán el rol de la crianza de sus hijos/as y no lo delegarían a familiares o guarderías, creando hijos/as seguros con mayor estabilidad a nivel emocional en la familia.

Por el contrario, el tiempo de los padres con los infantes debería ser posterior al de la madre, no los dos al mismo tiempo. No se considera necesario tanto tiempo para el hombre; este debe seguir trabajando y aportando a la sociedad, 20 días es suficiente. Además, sería muy costoso para el empleador.

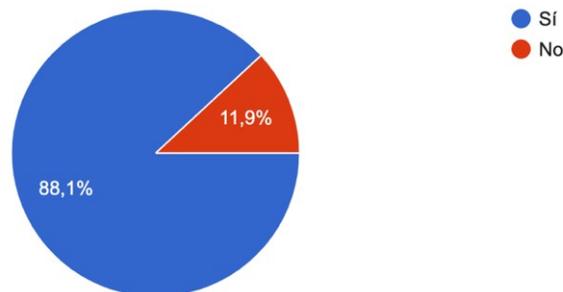
En suma, es importante recalcar los aportes neutrales, tales como: la idea de la crianza de los hijos/as en conjunto es muy buena, pero, en nuestro medio, no todos los padres son tan responsables para estar en casa dedicados al cuidado de los hijos/as y se tornaría en un tiempo vacacional. Se puede ver como un problema cultural, donde habría que cambiar de paradigmas y enseñar a los hombres a no temer por su masculinidad cuando realicen actividades como limpieza, ayuda con los niños/as, cocinar, etc., pues no existe una conciencia paternal en muchos casos.

Finalmente, en la siguiente figura que corresponde a la última pregunta de la presente encuesta, se pone de manifiesto el criterio de los encuestados con relación al hecho de que se encuentra comprobado que la mejor inversión económica que puede generar el Estado es en los primeros años de vida de las personas, generando ahorros significativos en todas las demás áreas sociales y políticas, creando cambios radicales en el funcionamiento del país. Se les preguntó:

**Figura 8. Corresponde a la pregunta: ¿Estaría de acuerdo en la innovación de políticas que permitan una inversión mayor y considerable a los primeros años de vida, así como a la maternidad y paternidad positiva?**

Tomando esto a consideración, ¿Estaría de acuerdo en la innovación de políticas que permitan una inversión mayor y considerable a los primeros años ..., así como a la maternidad y paternidad positiva?

42 respuestas



Fuente: Encuesta realizada a hombres y mujeres de la generación nacida entre 1955 y 1990.

Arrojando un porcentaje de 88, 1% sobre el 11, 9% que esta de acuerdo en la innovación de políticas que permitan generar la mencionada inversión en los primeros años de vida, incluyendo aspectos tan relevantes como es la maternidad y la paternidad.

### **2.1.2. Análisis de las encuestas realizadas a 58 ciudadanos ecuatorianos y ecuatorianas correspondientes a la generación nacida entre 1990 a 2010.**

A continuación, se ha predispuesto exponer las preguntas que pertenecen al problema de investigación estudiado y al final, a manera de anexo, las preguntas sobrantes que abarcan temas generales.

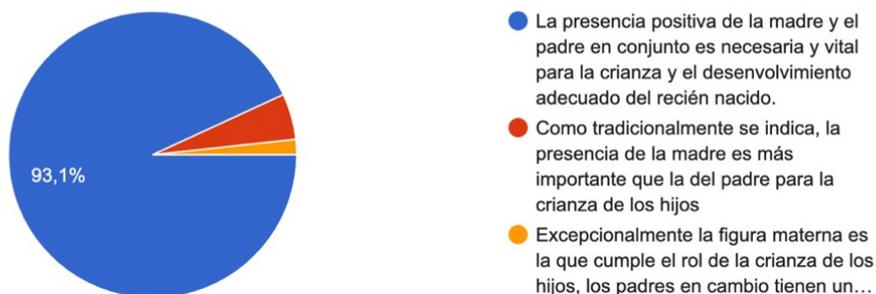
Es así que, para examinar la óptica de la generación nacida entre 1990 y 2010, de igual forma en género masculino y femenino, acerca de su perspectiva más reciente de lo que puede conllevar la paternidad, así como de su conocimiento e interés por lo mismo, corresponde exponer los resultados obtenidos por estos encuestados. Como se dijo, el principal objetivo es el de exhibir cómo el panorama ha cambiado entre generaciones, y cómo las nuevas generaciones que serán el futuro del desarrollo del país observan el tema en cuestión. El grupo

de encuestados fue de 58 personas, entre los 15 y 26 años, cuyas respuestas y concepciones fueron:

**Figura 9. Correspondiente a la pregunta: Se encuentra comprobado que los primeros meses y años de vida resultan cruciales para el desarrollo de un individuo y que, para esto, ambas figuras paternas resultan esenciales para cumplir sus roles positivos en la crianza conjunta de los recién nacidos.**

**En función de esto, considera que...**

Se encuentra comprobado que los primeros meses y años de vida resultan cruciales para el desarrollo de un individuo y que, para esto, ambas f...cién nacidos. En función de esto, considera que...  
58 respuestas



Fuente: Encuesta realizada a hombres y mujeres de la generación nacida entre 1990 y 2010.

Se puede evidenciar un total de 54 encuestados (93,1%) que consideran que la presencia positiva de la madre y el padre en conjunto es necesaria y vital para la crianza y el desenvolvimiento adecuado del recién nacido, mientras que un total de 3 personas (5,25%) considera que, como tradicionalmente se indica, la presencia de la madre es más importante que la del padre para la crianza de los hijos/as; y, una persona reflejada en 1,7% que cree que excepcionalmente la figura materna es la que cumple el rol de la crianza de los hijos/as, los padres en cambio tienen un rol proveedor y de autoridad.

Si hacemos una comparativa con la figura 1, el rango de personas que consideran que, como tradicionalmente se conoce, la presencia de la madre es más importante que la del padre en la crianza disminuye considerablemente en la encuesta dirigida a la generación nacida entre 1990 y 2010 versus la encuesta realizada a la generación más antigua, de 1955 a 1990.

**Figura 10. Correspondiente a la pregunta: ¿Cuál opción se acerca más al modelo de paternidad que tuvo?**

¿Cuál opción se acerca más al modelo de paternidad que tuvo?  
58 respuestas



Fuente: Encuesta realizada a hombres y mujeres de la generación nacida entre 1990 y 2010.

Se puede observar, en comparación con la figura 2, que ha aumentado considerablemente el modelo de paternidad donde se lo ve al padre como hombre y humano, que puede ir más allá de sus roles tradicionales para que, a partir de su verdadera masculinidad, pueda cuidar, amar, acompañar y educar sanamente a sus hijos/as. Además, ha disminuido el modelo de paternidad donde se lo ve al padre únicamente como figura de autoridad, de respeto, que impone la ley y provee. Y, ha incrementado uno de los modelos de paternidad neutral que es aquella donde se ve al padre autoritario relativamente ausente.

**Figura 11. Correspondiente a la pregunta: ¿En caso de haberse identificado como hombre, cuál opción se acerca más al modelo de paternidad que usted quiere tener (o tiene) con sus hijos?**

¿En caso de haberse identificado cómo hombre, cuál opción se acerca más al modelo de paternidad que usted quiere tener (o tiene) con sus hijos?

42 respuestas



Fuente: Encuesta realizada a hombres y mujeres de la generación nacida entre 1990 y 2010.

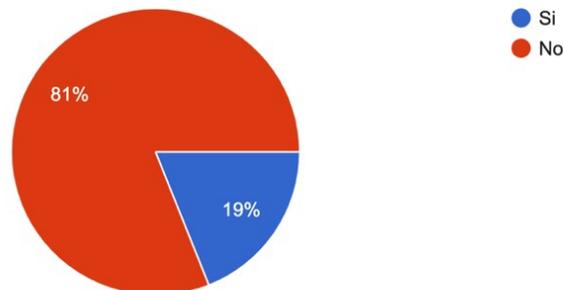
Con respecto a la figura 11, se les preguntó a los encuestados hombres cuál modelo de paternidad quisieran tener con sus hijos/as, a lo que el 81 % de estos respondió que quisiera ser un padre visto como hombre y humano, que es capaz de ir más allá de sus roles tradicionales, para cuidar, amar, acompañar y educar a sus hijos/as. El 14,3% de los hombres no desea ser padre, y únicamente el 4,8 % quisiera tener un rol de autoridad, respeto y de proveedor únicamente.

Ahora bien, en contraste con la figura 6, los ahora encuestados respondieron a la pregunta lo siguiente:

**Figura 12. ¿Considera apropiado que a la figura paterna se le otorgue una licencia por únicamente 15 días por el nacimiento de sus hijo(s), mientras la figura materna conste de una licencia por 12 semanas?**

¿Considera apropiado que a la figura paterna se le otorgue una licencia por únicamente 15 días por el nacimiento de sus hijo(s), mientras la figura materna conste de una licencia por 12 semanas?

58 respuestas



Fuente: Encuesta realizada a hombres y mujeres de la generación nacida entre 1990 y 2010.

Lo mismo que permite evidenciar un aumento considerable en el hecho de que las licencias actuales no son suficientes y no se está de acuerdo con ellas, no al mismo nivel que antes se consideraba. Sorprendentemente, los encuestados que no se encuentran de acuerdo con los regímenes actuales de licencia sustentaron su elección en función de opiniones bien elaboradas como: El padre tiene que ayudar a la madre en todo momento; es necesario para el bienestar tanto del hijo/a y de la madre que el padre esté presente para cumplir su rol, ya que tiene igual responsabilidad y derecho de relacionarse y cuidar al hijo/a. Ambos padres de familia deberían recibir la misma cantidad de tiempo, ya que empezar una familia corresponde tanto al padre como a la madre, es un proceso que necesita atención y dividir esta responsabilidad entre figura paterna y materna lo hace más llevadero. Además, el hecho de dar tan poco tiempo a los padres, hace que un gran porcentaje de ellos desde un principio se desentienda de su rol como tal. Por esto, padre y madre deberían tener el mismo derecho de 3 meses como licencia, ya que esto va a generar actitudes y resultados positivos, tanto física, emocional y psicológicamente para el menor. En definitiva, es importante criar en conjunto, pues refuerza la idea de equidad que la ley busca; se debe entender que ambos

padres tienen la misma responsabilidad, por tanto lo equitativo sería que ambos tengan el mismo tiempo de licencia. Es una situación delicada e importante para ambas partes y ambas licencias son demasiado cortas. La paternidad, en la sociedad actual, ha ido tomando un rol más importante gracias a las reivindicaciones sociales que ha logrado el feminismo. Por esta razón, se ha demostrado que los roles tradicionales que la paternidad y maternidad tenían, se pueden modificar y lograr un equilibrio social en el papel que juegan el padre y la madre para el desarrollo de infantes y la necesidad de ajustar la normativa laboral a este nuevo paradigma.

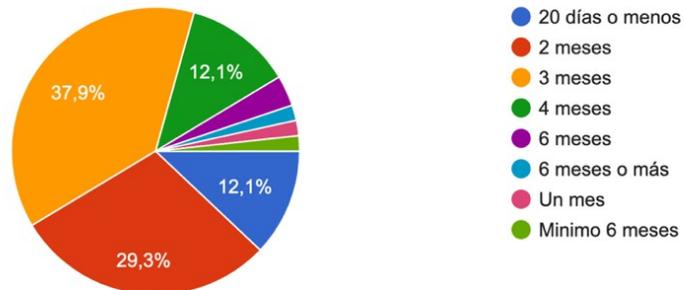
Mientras que aquel 19% que estaba de acuerdo, sustentó su decisión en base a opiniones como: La madre puede y tiene la esencia natural de cuidar mejor al bebé; al final el desgaste mental y físico de dar a luz y de la crianza de un niño/a es más pesado para la mujer, además de que el padre no sufre nada físico por lo cual puede regresar antes al trabajo.

A modo de conclusión, no solo los porcentajes han variado, sino que las reflexiones también. Las opiniones en contra del régimen actual se muestran más centradas, más profundas y más conectadas con la realidad, mientras que las que se encuentran de acuerdo corresponden a ideas respecto a la salud de la mujer y su estado físico como tal, dejando a un lado de cierta forma las justificaciones basadas en patrones machistas y patriarcales, evidenciando claramente una flexibilidad en las nuevas generaciones.

**Figura 13. Correspondiente a la pregunta: ¿Cuánto tiempo consideraría adecuado para la licencia paterna?**

Independientemente de su respuesta previa, ¿cuánto tiempo consideraría adecuado para la licencia paterna?

58 respuestas



Fuente: Encuesta realizada a hombres y mujeres de la generación nacida entre 1990 y 2010.

Haciendo un contraste con la figura 7, correspondiente a la encuesta realizada a hombres y mujeres de la generación nacida entre 1955 y 1990, la mayoría de los nuevos encuestados (37,9%) considera adecuado un tiempo de 3 meses para la licencia de paternidad, es decir un tiempo compartido con el actual régimen de licencia por maternidad. Si observamos la figura 7, la mayoría de los encuestados (42,9%) se centraba en considerar adecuado 20 días o menos para la licencia de paternidad, lo cual nos permite ver una forma de avance, y un aliento para las nuevas generaciones con respecto a los derechos que se buscan conseguir. De la misma forma, se les pidió argumentar el tiempo que consideraban correcto aumentar a la licencia de paternidad, a lo que se respondió: La responsabilidad sería compartida; el padre podrá acercarse a sus hijos/as, así como podrá ayudar a la madre. El padre se relacionaría de manera más sana con los hijos/as, además de cumplir roles que erróneamente han sido únicamente exigidos a la mujer en la crianza; la creación de vínculos entre padre e hijo/a es sumamente importante, al permitirles a ellos pasar más tiempo juntos, tendrían un mejor desenvolvimiento ejerciendo su paternidad de manera presente, entre otros.

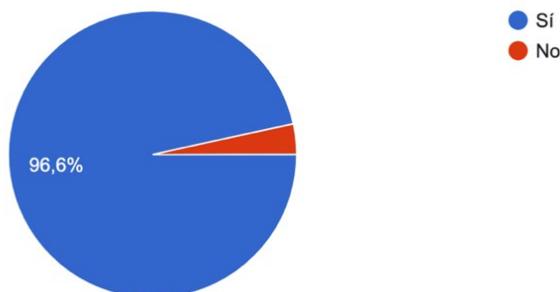
Con respecto a aquellos encuestados que consideraron un menor tiempo, sus argumentos se basan en ideas como: A pesar de obtener el tiempo extendido para tener un rol en los primeros meses de crianza, el padre puede que siga ausente, pues todo depende del caso; no siempre todos los padres ayudan a su pareja en ese proceso y se dedican a otras actividades. Así como cuestiones económicas como: Definitivamente el sector más afectado será el económico, ya que con frecuencia se perdería fuerza laboral. Sin embargo, con la llegada de las nuevas tecnologías, modalidades como el teletrabajo deberían ser implementadas en estos casos.

Entonces, dentro de la presente encuesta se puede evidenciar una mayor conciencia y ánimos por la participación en la paternidad, acompañada más de temores a nivel laboral o económico más no ligado a concepciones antiguas sobre los roles del padre como único proveedor y el de la madre como única cuidadora. Para esto, teniendo un apoyo mayor en las nuevas generaciones, sería importante crear una propuesta que incluya tanto un seguimiento para el correcto funcionamiento de la licencia de paternidad así como campañas de concientización y aprendizaje para los nuevos padres. Acompañado de esto, aumenta el porcentaje con respecto de la figura 10, donde se les pregunta a los respectivos encuestados si, ¿Estarían de acuerdo en la innovación de políticas que permitan una inversión mayor y considerable a los primeros años de vida, así como a la maternidad y paternidad positiva?

Donde los nuevos encuestados respondieron:

**Figura 14. Correspondiente a la pregunta: ¿Estaría de acuerdo en la innovación de políticas que permitan una inversión mayor y considerable a los primeros años de vida, así como a la maternidad y paternidad positiva?**

Tomando esto a consideración, ¿Estaría de acuerdo en la innovación de políticas que permitan una inversión mayor y considerable a los primeros años...a, así como a la maternidad y paternidad positiva?  
58 respuestas



Fuente: Encuesta realizada a hombres y mujeres de la generación nacida entre 1990 y 2010.

Misma que indica una mayor aceptación a la inclusión de políticas que permitan una inversión dirigida al área de los primeros años de vida y todo lo que esta incluye, como son principalmente sus cuidadores, es decir sus figuras paternas.

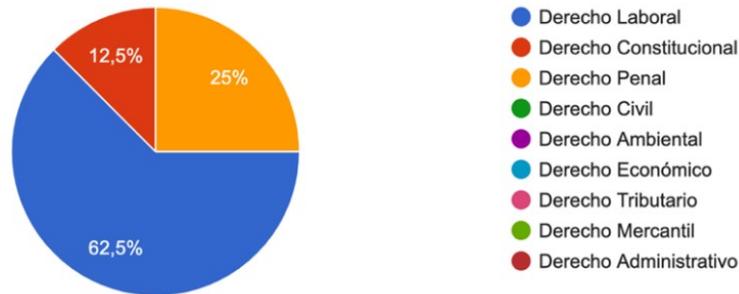
### **2.1.3. Análisis de la encuesta dirigida a un grupo concentrado de abogados, principalmente estudiosos del ámbito laboral en el sector público.**

El fin de observar estos resultados nace en la necesidad de exponer también los pensamientos y perspectivas desde una visión más centrada en el derecho, que otorgue opiniones desde una óptica legal. A continuación se ha predispuesto exponer las preguntas que pertenecen al problema de investigación estudiado y al final, a manera de anexo, las preguntas sobrantes que abarcan temas generales con respecto de esta encuesta.

**Figura 15. Correspondiente a la pregunta: ¿En qué área del derecho se especializa?**

¿En qué área del derecho se especializa?

8 respuestas

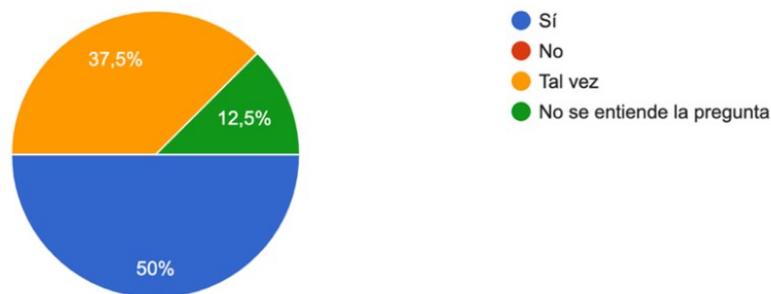


Fuente: Encuesta realizada a hombres y mujeres abogados.

**Figura 16. Correspondiente a la pregunta: ¿Está de acuerdo con el hecho de que, está comprobado que la mejor inversión que el Gobierno puede generar es en los primeros años de vida, provocando ahorros significativos en otras áreas sociales?**

¿Esta de acuerdo con el hecho de que, esta comprobado que la mejor inversión que el Gobierno puede generar es en los primeros años de vida, prov...do ahorros significativos en otras áreas sociales?

8 respuestas



Fuente: Encuesta realizada a hombres y mujeres abogados.

De la misma forma, los encuestados fueron preguntados:

**Si considera que el régimen actual de licencia de paternidad no es adecuado, y teniendo en consideración lo demás expuesto a lo largo de la presente encuesta, ¿cuál sería su propuesta? Explique**

A lo que se obtuvo respuestas variadas tales como generar una reforma integral al Código de la Niñez y Adolescencia que considere la opinión de niños, niñas y adolescentes cuyo interés es superior y buscar precautelar medidas como la licencia de paternidad, pero acompañada de otras medidas que fomenten la corresponsabilidad parental. De la misma manera, se mencionó que la mejor manera de hacer cumplir los derechos de las personas que se encuentran en periodos de maternidad y paternidad es la capacitación, por lo que sería necesario que los trabajadores tengan información a la mano de cuáles son sus derechos, obligaciones y beneficios. También mencionaron que la única solución sería la de ampliar el tiempo de licencia actual de paternidad provocando que las licencias de maternidad y paternidad sean iguales, ya que el ampliar el régimen actual es una manera viable de apoyar al desarrollo de la persona recién nacida.

Sumado a esto, también se les consultó:

**¿Cuáles considera que serían los efectos (positivos o negativos) en los ámbitos sociales, políticos y económicos de un nuevo régimen ampliado de licencia de paternidad?**

Donde, a modo de resumen, sus respuestas corresponden a opiniones tales como que los efectos negativos tendrían que ver con la falta de acompañamiento a esta supuesta licencia por paternidad ampliada con otras medidas que propicien la discusión sobre los roles de género y su cambio; es decir, que si no existen herramientas eficientes que acompañen a este

nuevo cambio que se busca, solo será una licencia más en lugar de conseguir el efecto deseado que viene a ser el involucramiento real de los padres en el cuidado de los hijos/as. También se habló de una mejor productividad, de un mayor apoyo a la madre en función de que el primer tiempo es difícil llevar el cuidado del recién nacido una sola persona, además que se fortalecería el vínculo entre el padre y el recién nacido. Se mencionó que sería interesante crear un régimen nuevo con respecto al tiempo compartido con la madre y padre sobre la crianza de los hijos/as, incrementando el lazo familiar, pues otorgaría más tiempo y organización con respecto a las responsabilidades, pudiendo satisfacer las necesidades del menor de manera más propicia, los efectos positivos vendrían ser un apoyo al menor de ambos padres por más tiempo. Finalmente, los criterios acerca de posibles efectos negativos se han centrado en el empleador con respecto a la carga que tendrá y con esto, las sustituciones temporales al trabajador si se amplía el tiempo de paternidad.

#### **2.1.4. Análisis de entrevistas a empleadores y trabajadores.**

Para lo que respecta a este subtema, se ha buscado tener encuentros y diálogos con empleadores en cargos de gerentes generales de empresas como Proindusquim S.A. y COTA S. A., empresas medianas con reconocimiento. Del mismo modo, con trabajadores y trabajadoras de distintos sectores, parte de empresas como BanEcuador, Translara S.A, Urbano, Evo Company; Charry Sáenz Jácome y Galarza, así como una institución pública cuyo nombre se ha decidido mantener en reserva.

De esta forma, en primer lugar, dentro de los encuentros que fueron destinadas a empleadores se pudo recoger lo siguiente:

En primer lugar, se mencionó que lo justo sería proveer de este tiempo a los padres como se les da también a las madres; sin embargo, viendo la realidad del país, las condiciones no dan esa apertura en el sentido económico y laboral, siendo difícil equivaler los trabajos sensibles con respecto a los reemplazos. En Ecuador, el nivel cultural es muy bajo en relación a aquellos países donde las oportunidades de desarrollar este tipo de proyectos resulta más accesible, es decir que el país aún mantiene ideales estigmatizados referentes a tradiciones patriarcales, a diferencia de otros países donde estas cuestiones se encuentran casi enterradas. A parte de esto, los riesgos a nivel económico no favorecen; los riesgos repercuten en los puestos de trabajo que deben ser reemplazados, así que la fuerza laboral también disminuye pues, como se mencionó, encontrar reemplazos que cumplan ciertas labores puntuales y de suma importancia por un período corto de meses es crítico. Asimismo, es prudente tener en cuenta que la mayoría de empresas activas en el país no son tan grandes, no cuentan con tantos trabajadores y quitar a más de uno por meses disminuye la fuerza laboral de manera considerable. Las opiniones varían entre lo económico y lo laboral como principales trabas a cumplir; para algunos, lo económico representa el conflicto mayor y para otros, este aspecto puede ser solventado con ajustes, no obstante de que es lo operacional la preocupación mayor.

Frente a esto, en la discusión por soluciones, se habló por un lado de la posibilidad de una prueba piloto donde el padre tenga un período de dos meses con un recargo menor o igual al 50% de remuneración para evitar pérdidas, ya que se suma la remuneración de los reemplazos. Por otro lado, se mencionó el poder hacer planificaciones donde se estipulen reservas en función de análisis que deba hacer cada empresa, así como lo hacen con el tema de la jubilación para contar con un fondo provisional y así reducir el impacto económico. Se les planteó mi propuesta de ejercer un régimen con tres meses para los padres con la variación

en el modo de empleo de ese tiempo; es decir, intercalado entre semanas y no continuo para que, de esa forma, no implique pérdida alta al empleador en lo que comprende a trabajo y remuneraciones y, al mismo tiempo, el padre pueda ir de a poco instruyéndose en la paternidad con el soporte de programas y talleres correspondientes al tema que correrán por parte de las empresas. A esto, las respuesta fueron netamente positivas, incluyendo tal vez la posibilidad de disminuir de cierta forma el recargo de remuneración en las semanas finales descendiendo el recargo a 70%. No obstante, se requiere un proceso de adaptación adecuado pues la deconstrucción social y cultural resulta esencial para dar paso a estos proyectos. De aquí que se haya también planteado el tema de las capacitaciones a los trabajadores y trabajadoras, y la eventualidad de que la empresa pueda proveer estos programas; a lo que se respondió que puede haber un porcentaje de padres que no tengan interés y que, en caso de darse un período de meses igual al de la licencia por maternidad, los padres pueden verlo como un tiempo de vacaciones remuneradas o bien, dedicarse a otras actividades como incluso la búsqueda de otro trabajo de corto tiempo, donde claramente el efecto que se busca no existiría. No obstante y a pesar de ese escenario, mencionaron también que en la actualidad se realiza un número considerable de capacitaciones en torno a diversos temas, entre estos el área familiar, relaciones interpersonales, salud mental, etc; cuya inasistencia se reduce a memos y multas, pues son de carácter obligatorio. Además, se afirmó que los empleados cuentan con acompañamiento psicológico en los casos de necesitarlo o de observarse un cambio en el comportamiento normal. Igualmente, las empresas pueden acoger a otras más pequeñas para ser parte de las capacitaciones y así reducir costos optimizando la presencia de un sólo capacitador experto que pueda ayudar de mejor forma.

De esto, podemos evidenciar un interés por la implementación de esta oportunidad a los padres, pues se sabe que es lo que debería hacerse; sin embargo, también se evidencian las preocupaciones desde la perspectiva del empleador y que tienen que ver con el ámbito económico en torno a las remuneraciones y los reemplazos y, por otro lado, la labor como tal al tener que encontrar reemplazos que puedan generar el mismo nivel y calidad laboral por pocos meses. A lo que, durante la entrevista, se les hizo caer en cuenta que en el caso de las mujeres también se debe buscar reemplazos cuyo trabajo sea igual de eficaz por tres meses y más, sin mayores descontentos al respecto. Es decir que existe una planificación para el funcionamiento de la licencia de maternidad, y de la misma manera, puede hacerse para la licencia de paternidad. A esto último se hizo hincapié en el punto social – cultural de Ecuador, que como bien se entiende, no da las condiciones adecuadas para que los hombres puedan cautivarse y apasionarse lo suficiente por cumplir su rol de padre que va más allá de trabajar, proveer e imponer reglas. Para esto, y sumado a las opiniones vertidas en encuestas a la comunidad antes vistas, se pensó en el acompañamiento de capacitaciones, talleres y programas que otorguen este sentido y validez a la paternidad en lo que corresponderá el tiempo de la licencia; los entrevistados supieron manifestar que las capacitaciones sí se dan, y sí es posible fomentarlas aún más. Que es preciso que, para evitar este escenario donde cierto porcentaje de padres con bajo interés no cumplan su rol o no cumplan el objetivo de la licencia de paternidad, pueda ser parte de mi propuesta mencionada unir programas con capacitadores expertos sumado a los plazos interrumpidos que se propuso para la licencia de paternidad. En cuanto a empresas más pequeñas o trabajadores independientes, es posible sumarlos a las capacitaciones como invitados o como asociados para generar un aprovechamiento y poder llegar a más personas. Cabe recalcar una vez más que se encuentra

demostrado que la inversión en la primera infancia es aquella que mayor retorno a futuro genera.

Ahora bien, en contraste, el grupo de trabajadores y trabajadoras supo manifestar las siguientes ideas y reflexiones:

Gratamente, al preguntarles su posición acerca del tema en cuestión, las respuestas apuntan a un acuerdo con el intento de promover la inmersión del padre en la crianza con la madre y en el desarrollo de proyectos que permitan acercarnos a esa posibilidad.

Se buscó mirar sus opiniones acerca un posible régimen compartido que involucra un tiempo amplio otorgado a madres y padres como pareja para que estos puedan decidir cómo utilizar dicho período; o bien por otro lado, la eventualidad de dar a los padres el tiempo de tres meses no consecutivos, si no intercalado entre semanas. A esto, las respuestas se resumen tanto en que el estigma que aún existe provocaría que, en el caso de régimen parental compartido, este tiempo ampliado sea dividido con mayor carga a la madre sin una verdadera implicación del padre, provocando efectos positivos nulos; también sería innovador un período compartido donde puedan ambos padres velar en igual condiciones, tanto en el hogar como en el trabajo, por el bienestar de los niños y niñas. No obstante, hay muchos factores que analizar de por medio como el tamaño de empresas, capacidad de capital, etc., ya que el contexto puede ser más difícil dependiendo de si se trata de empresas medianas o pequeñas al querer sostener el régimen. De la misma manera, hubo opiniones que incluyeron estas dos propuestas en conjunto, donde tengan un tiempo parental amplio en el cual puedan decidir y organizarse, pero conservando de inicio porcentajes de participación fijos tales como 60% la madre y 40% el padre, de tal forma que puedan escoger el tiempo que esté acorde a su

planificación de la manera en que les convenga a ambas partes siempre y que al final, el tiempo elegido sume los porcentajes mencionados, respectivamente.

Por el otro lado, la opción de dar una licencia de paternidad no consecutiva es la propuesta que más aceptación tiene; las reflexiones de los y las entrevistados se reducen a que dicha alternativa sería una forma balanceada de introducir de a poco la figura paterna donde el padre pueda acompañar a la madre tanto en su recuperación del parto, en el hogar y sus quehaceres, y sobre todo en la crianza. Sería una buena estrategia o una opción para que los padres estén más presentes en la crianza y desarrollo de sus niños/as, además sería beneficiosa para la empresa, le permitiría ser partícipe de la vida de sus colaboradores sin generar muchos cambios económicos.

En esa misma línea, se plantearon opciones nuevas que puedan emplearse; al ser trabajadores y trabajadoras de diversas áreas de trabajo, fue interesante ver la variedad de recomendaciones; entre estas, se habló de pensar que la licencia de paternidad sea en una jornada diferente o tenga una jornada menor durante los primeros meses de los niños/as, así el padre no se ausentará de su trabajo y seguiría obteniendo el sustento para su hogar, pero estaría más presente en la crianza de sus hijos/as. Otra idea implica involucrar al teletrabajo en la licencia por un tiempo hasta acoplarse de mejor manera; sin embargo, hay puestos de trabajo (como conductores en empresas de transportes) cuyo empleo no puede ser mezclado con el teletrabajo, así que dependería de puestos que existan en cada empresa. Se indicó que el Estado debería invertir significativamente en la primera etapa de crecimiento para formar seres humanos funcionales y felices; ya sea en campañas, capacitaciones, salud, así como en infraestructura, seguridad y educación, principalmente en mecanismos que permitan el

control de la eficacia y cumplimiento de este proyecto. La educación cultural debe fomentarse, a nivel científico debe capacitarse a los hombres.

### **3. Importancia**

Después de permitirnos ver los resultados obtenidos de los grupos de atención en esta investigación, donde el análisis realizado evidencia un posible interés de generar un cambio, así como también la necesidad de fomentar mecanismos distintos que acompañen y soporten a dicho cambio para que pueda ser eficaz, se ha sintetizado este cúmulo de ideas en propuestas que puedan alinearse de a poco en nuestra normativa y sociedad; sin embargo, no está por demás dejar claras las bases que sostienen la presente investigación, los pilares que engendran el propósito de ahondar en el tema y buscar soluciones que puedan ser materializadas, pues la importancia del rol paterno es vital. Es así que, de forma más detallada, recalcamos las raíces de esta investigación, y asimismo las razones por las cuales no debe detenerse la búsqueda de mejorar las condiciones laborales con respecto a la corresponsabilidad en la crianza y en el hogar. Para esto, se ha dispuesto la entrevista con una experta en salud mental, específicamente en al área de terapia familiar, Magíster en Terapia Familiar Sistémica, fundadora en Ecuador de la Red Internacional de Apego (IAN); misma que ha focalizado su atención en la primera infancia.

Dentro de la entrevista se establecieron como bases a de estudios de las últimas tres décadas, tiempo en el cual más cambios se han visualizado en hombres con respecto a la cultura. Los estudios reflejan que los padres pueden ser cuidadores primarios y que, sin desconocer el valor biológico de la madre, el padre también está facultado a nivel cerebral para propiciar esta relación de cuidado. El padre es importante en primer lugar, por él mismo,

pues este debe hacer una transición de su pura masculinidad a ser padre; el rol paterno implica otras tareas por emprender y otras que dejar también, ya que las prioridades cambian. Luego, como sostén a la pareja durante la gestación, siendo que la mujer también requiere el apoyo y protección de su pareja.

Por otro lado, con respecto a la sociedad y su implicación en el tema, si se ven estadísticas que asocian la carencia de esta figura de padre en los hijos/as, se evidencia que está directamente asociado con problemas de comportamiento antisocial, sobre todo. Se sabe que el mejor rédito a largo plazo es la primera infancia, puesto que todas las situaciones de vínculos no saludables pueden provocar a futuro enfermedades a nivel mental y físicas, ya sea ansiedad, depresión, desórdenes emocionales o trastornos graves que siempre se asocian a lo físico también. Es así que resulta muy complejo lidiar a futuro con las enfermedades físicas, psicológicas o trastornos graves. Entonces, esta es otra de las razones por las cuales el rol paterno resulta vital en conjunto con la madre, se daría el espacio a una construcción social más cooperativa; un niño/a sano es solidario, cooperativo y empático, se interesa por los demás, y eso es lo que se necesita como pilar de la sociedad; siendo esto que solo tiene que ver con los primeros años de vida, ese es el camino por donde ir.

Además de esto, el padre como hombre es el primer modelo de los hijos; tanto de cómo ejercer la masculinidad en los niños como que figura modelo de hombre se busca en las niñas y los niños. Es decir, una implicación directa a la sociedad, con respecto de quiénes la componen y de como van a desempeñar su adultez dentro de esta. Asimismo, uno de los roles que tiene el padre es permitir la transición que le permite al niño/a explorar hacia afuera de la fusión con la madre; en otras palabras, al gestarse el bebé dentro del vientre materno, el vínculo será fuerte con ella y, sin dejar aquel vínculo, se debe permitir también que el niño/a

explore el mundo externo y con quien se asocia aquella facultad es con el padre. La figura del padre tiene múltiples funciones en la vida de los hijos/as, que a pesar de verse sutiles algunas, tienen connotaciones profundas que implican un desarrollo en la personalidad entera del niño/a en crecimiento. Lamentablemente, desde la cultura se le encasilla al padre únicamente como proveedor y autoridad, limitándose a esa facultad, cuando en realidad es preciso ahondar en su participación; si el padre busca imponer una figura de respeto, lo hará con límites sanos, más no mediante el miedo o temor.

Con respecto al tiempo que un padre debe acompañar en el crecimiento del recién nacido de forma activa se mencionó que, desde la parte científica, se puede medir el vínculo de un niño/a con los padres recién a partir del año de vida, pues aquel año es el más importante. En el primer año se crea el vínculo, el niño/a tiene interiorizada la forma en la que podrá relacionarse a lo largo de la vida; será siempre una huella latente la primera relación que se tiene con madre y padre, y esto con respecto de como el niño/a se ve a sí mismo y como ve el mundo. La presencia es la que crea el vínculo, científicamente hablando, y 15 días son muy poco; sin embargo, aún así la licencia sea extendida, no habrá vínculo si el padre no está presente cumpliendo su rol en ese o cualquier tiempo. Lo que se busca es el mayor tiempo posible de contacto, que exista esta buena conexión; claro está que no debe ser perfecta, pero siempre hay la posibilidad de hacerla sana; un acompañamiento suficientemente bueno es lo que produce seguridad en el vínculo. Siempre existirá alguna forma de apego de los niños/as a los padres, puede ser apego seguro, inseguro o desorganizado, siendo el apego desorganizado el que comprende las patologías graves.

De esta manera, sin otro lugar a donde mirar, podemos aterrizar en la raíz de muchos problemas sociales, mismos que podrían ser solventados si se invierte consciente y

responsablemente en todas las formas posibles de la primera infancia de los menores. A futuro, es la mejor inversión y, en el presente, tenemos la posibilidad en nuestras manos de ejercer un cambio y de hacerlo real.

#### **4. Propuesta**

Una vez analizados los distintos resultados que se han obtenido a lo largo de los capítulos, pretendiendo abarcar todos las perspectivas posibles, en conjunto con una mayor exposición del problema y su importancia, finalmente se ha logrado condensar posibles ideas de propuesta que de alguna forma podrían verse como soluciones a largo plazo frente a la problemática que comprende el contar con un tiempo excesivamente reducido de licencia remunerada, donde el padre no podrá explorar su paternidad en conjunto con la madre para el buen desarrollo de los recién nacidos.

De esta forma, se ha conseguido formular lo siguiente:

La propuesta ha recorrido un camino de planteamientos y eventualidades donde se ha recogido inspiración en el derecho comparado y en los datos recolectados. Evidentemente, Ecuador aún no esta en capacidad cultural, social ni económica de proveer posibilidades como en los países desarrollados que hemos estudiado; sin embargo, se pensó en la oportunidad de una licencia parental que incluirá a las dos figuras, paterna y materna, en una misma, con el fin de que sea la pareja la que decida la división y organización del tiempo otorgado. No obstante, al entrar en detalles, se pudo observar complejidad en lo que respecta a la repartición del tiempo, cayendo de nuevo en brechas de desigualdad o una simple inexistencia del rol paterno. A pesar de aquello, es posible asignar porcentajes obligatorios ya establecidos de tiempo a cada figura paterna, dentro del régimen parental compartido, de

esa forma tendrían que cumplir un tiempo asignado, pero con la libertad de dividir este a la planificación interna familiar.

También llegó a plantearse la posibilidad de que, de inicio, pueda darse una licencia de paternidad con cuatro semanas obligatorias posteriores al parto, y las ocho semanas restantes sean jornadas de medio tiempo; todo esto, con posibles acomodaciones de tiempo y recargos de remuneraciones. O también, aterrizando en la propuesta que más aceptación obtuvo y que podría tener una mejor implantación en la sociedad ecuatoriana, se pueda establecer un régimen de licencia de paternidad de 12 semanas las cuales no sean consecutivas (para que no representen una idea errónea de tiempo libre remunerado o destinado a actividades que no tengan que ver con la paternidad), pero dejando los 15 días posteriores al parto como un período obligatorio, evitando pérdidas muy altas a nivel económico así como laboral de los empleadores, y mejorando la participación de los padres con capacitaciones que les permitan entender como hacerlo de forma saludable. Es decir, los padres tendrán un tiempo considerable, con la variación de la repartición de dicho tiempo, pues este se propone que sea interrumpido por lapsos de semanas donde vuelvan a su puesto de trabajo, y luego por otros lapsos de semanas regresen a cumplir su tiempo de licencia en casa. Estas interrupciones han sido pensadas en que, 12 semanas de corrido representan un tiempo extenso, siendo así que puede ser mal utilizado y sin representar un aporte a la sociedad en lo absoluto, generando efectos contrarios.

Entonces, con un tiempo repartido en lapsos de semanas, se permitirá seguir la rutina laboral asistiendo al trabajo de forma intercalada, representando así menos carga a los empleadores al momento de buscar reemplazos así como al momento de remunerar a sus trabajadores sin una labor realizada; en este caso, el trabajador en conjunto con el empleador deberá planificar su trabajo para las semanas en las que se encuentre de regreso al trabajo

para así tener el tiempo en casa destinado al cuidado del recién nacido y el soporte a la madre. A la par de esto, se faculta al trabajador a comprender su paternidad y aplicarla de forma activa mediante las capacitaciones, programas y talleres con base científica y de carácter obligatorias que ofrecerán las empresas. Con este plan piloto, se puede iniciar de a poco una inserción de las nuevas paternidades en proceso de aprendizaje dentro del hogar, acompañando a la madre y sobre todo al recién nacido; y por ende, a la sociedad en general con significativas mejoras como se ha evidenciado.

## **CONCLUSIONES:**

## **1. Capítulo 1**

La paternidad va más allá de lo que tradicionalmente se conoce como un rol de proveedor y autoridad pues, en realidad, la paternidad engloba un cúmulo de emociones y sensaciones nuevas que le permiten al hombre desde su masculinidad percibir la necesidad de cuidar, de proteger y de amar a sus hijos/as. Es importante comprender que el hombre cuenta con todo lo necesario para criar, que no es una tarea destinada a la madres, si no que en conjunto puede resultar en una etapa maravillosa de autodescubrimiento.

De la misma forma en la que las mujeres han conseguido un espacio en áreas distintas al hogar, es posible para los hombres el conseguir un espacio en lo que comprende la crianza y el hogar. Los hombres también están facultados biológicamente para ser padres, y su presencia resulta vital para la creación del vínculo con el hijo/a que acaba de nacer. Al ser un cambio nuevo, requiere adaptación, pero es totalmente posible que el padre, al intruirse, pueda desarrollar su paternidad de tal forma que resulte apasionante la crianza de su hija/o a la par del acompañamiento a la mujer que acaba de dar a luz.

Tanto la ausencia como la presencia del padre genera implicaciones directas en el desarrollo del recién nacido; particularmente en sus primeros meses de vida, es vital que el acompañamiento de ambas figuras paternas sea continuo y saludable. La presencia activa del padre evidencia cambios significativos a largo plazo, una niñez saludable y afectiva repercute en la adultez, promoviéndo seres humanos capaces de desarrollarse de mejor manera siendo funcionales emocionalmente, provocando una mejor construcción social a niveles elevados.

## **2. Capítulo 2**

Una forma de evidenciar la posibilidad de un cambio y de la obtención de resultados positivos ha sido el derecho comparado generado, pues este nos ha permitido observar la dinámica que países desarrollados han realizado con respecto a tiempos ampliados de licencia de paternidad. Se han observado variaciones referentes a la modalidad de los períodos de tiempo y a los recargos de remuneraciones; un ejemplo clave ha sido Suecia, donde su régimen parental ofrece 16 meses a ambos padres. La investigación demostró como en Suecia, las figuras paternas en la actualidad son aquellas que dedican más tiempo a la crianza, con mejores índices a nivel de salud y mayor retorno económico. Demostrando que, con las condiciones necesarias, es posible y es efectivo.

La Constitución de la República del Ecuador estipula consideraciones tales como que la familia es el pilar de la sociedad, que la maternidad y paternidad deberán ser responsables al mantener corresponsabilidad con respecto de sus roles para ofrecer una crianza adecuada a los niños y niñas, siendo estos un grupo prioritario. La Constitución consagra derechos que protegen el desarrollo integral del niño/a, así como el desenvolvimiento en un entorno familiar saludable; sin embargo, observamos disonancias al contar con una licencia de paternidad que ofrece apenas quince días al padre, tiempo que se ha visto como insuficiente.

Observamos sin embargo luces en el camino, una esperanza por el interés en generar cambios cuando observamos el proyecto a la reforma del Código del Trabajo en el año 2021 pues, la propuesta de otorgar licencia de paternidad así como de maternidad, ambos con un tiempo de 16 semanas, resultaba en un significativo avance. A pesar de haber sido denegada, queda la esperanza y el afán por avanzar en la lucha de este derecho. Recientemente, en el mes de marzo del presente año 2023, mediante la Ley del Derecho al Cuidado Humano, se

estableció el régimen que conocemos de 15 días para padres, pues previo a la fecha señalada, la licencia de paternidad contaba con diez días.

### **3. Capítulo 3**

De las muestras recolectadas a grupos generacionales nacidos entre 1955 y 1990, en contraste con la generación también analizada nacida entre 1990 y 2010; se pudo denotar una clara afinidad por que la paternidad empiece a tomar más fuerza y sea considerada como vital dentro del desarrollo de los hijos/as así como esencial en el acompañamiento de la madre. Nos permite observar que es posible proponer cambios que la sociedad actual pueda aceptar y adaptarse de mejor manera al tener cada vez más derrumbados ciertos estereotipos que impiden el avance con respecto a que la madre es la única figura capaz de ejercer la crianza. Ahora el mismo padre busca involucrarse y está cada vez más comprometido con lo que la causa comprende.

Por medio de los análisis realizados a profesionales del derecho se obtuvieron propuestas relacionadas al acompañamiento de mecanismos y herramientas que permitan al padre conocer su rol para implementarlo adecuadamente en un posible tiempo ampliado de régimen de paternidad. Asimismo, salieron a la luz las preocupaciones mayores referentes al sector económico y laboral, donde se dispuso entrevistas a empleadores y trabajadores, mismos que agotaron sus respuestas en que, a pesar de que la demanda sería complicada, es justo generarla y que a partir de planes pilotos que involucren acercamientos de a poco, puede resultar más eficiente sin una pérdida de la productividad.

Para recalcar las bases de la investigación, la entrevista con la experta en psicología familiar hizo hincapié en cuestiones tales como la importancia de que se provea de un tiempo

significativo para que el padre pueda hacer vínculo con el recién nacido, así como los efectos meramente positivos que se desencadenan a nivel social, al contar con la figura paterna que desee instruirse para cumplir su rol de forma saludable a partir de este nuevo cambio. Es así que la propuesta que resulta más conveniente una vez analizados los diversos puntos que atravesaban el problema, es aquella de ofrecer 12 semanas al padre que serán otorgadas de forma interrumpida para que, de inicio, este pueda adaptarse a la paternidad con el apoyo de talleres y capacitaciones, sin representar un cambio brusco a nivel laboral y productivo para los empleadores.

#### **4. Conclusiones generales**

La paternidad implica más que un padre ausente que puede proveer al hogar; la paternidad significa entender desde la masculinidad la importancia que, como padres, puede implicar en la vida de los hijos/as. Los hombres se encuentran listos para ser padres de la misma forma en la que se dice que la madre lo está, ambos cuentan con los insumos necesarios para una crianza saludable y eficaz. De la misma forma, resulta imprescindible el enterrar patrones tradicionales que provocan brechas entre géneros, cuando en realidad cada uno desde su masculinidad o femineidad tiene el mismo objetivo y poder de cuidar y proteger, de amar y enseñar, de trabajar y producir.

La posibilidad de un régimen ampliado existe en otros países, justamente aquellos que más desarrollo evidencian. A partir de aquí se denotó que en la realidad, por más arduo que sea, los resultados son positivos y la lucha por este derecho es válida. En Ecuador, la Constitución mantiene su estatus garantista, sin embargo mantiene una contradicción con lo que respecta a la licencia de paternidad y los derechos de igualdad, familia y niñez; ya se ha pensado en reformas que solventen estas paradojas, mismas que no han sido aceptadas. Sin

embargo, muestran una esperanza para seguir persiguiendo la igualdad de condiciones y oportunidades.

Las nuevas generaciones se encuentran más conscientes del rol de los padres y su implicación directa con el desenvolvimiento personal; resulta urgente el focalizar la atención en la primera infancia pues esta es la solución que solventaría diversas dificultades sociales. Los grupos encuestados concuerdan en la necesidad de un acompañamiento a los padres para conocer su rol y poder impartirlo de manera beneficiosa en el tiempo dado. Asimismo, se está de acuerdo en que las preocupaciones actuales van más ligadas al tema de producción y economía. Sintetizando todo, es posible dar 12 semanas de licencia de paternidad mismas que no sean continuas, pero con 15 días posteriores al parto de manera obligatoria; esto con el fin de mantener el derecho actual y desenvolverlo mejor. Además, la no continuidad permitirá una adaptación progresiva a la paternidad en conjunto con las capacitaciones que se brindarán y, de la misma forma, será posible mantener ajustes aceptables dentro del sector productivo y laboral.

## Bibliografía y Referencias

Barría, C. (7 de Febrero de 2020). *La innovadora ley en Finlandia que iguala el permiso parental para madres y padres (y qué países de América Latina tienen más licencia por paternidad)*. Obtenido de BBC NEWS Mundo: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-51379996>

Bock, H., & Ribas, N. (19 de junio de 2023). *Licencia por paternidad en Latinoamérica: ¿qué países otorgan más tiempo de permiso a los padres?* Obtenido de Lawyerpress News: <https://www.lawyerpress.com/2023/06/19/licencia-por-paternidad-enlatinoamerica-que-paises-otorgan-mas-tiempo-de-permiso-a-los-padres/>

Bowlby, J. (2009). *Una base segura: Aplicaciones clínicas de una teoría del apego*. Primera Edición. Buenos Aires, Paldón.

Brizendine, L. (2010). *El cerebro masculino. Las claves científicas de cómo piensan los hombres y los niños*. RBA Libros, S.A.

Código Orgánico del Trabajo. (2023). *Código Orgánico del Trabajo*. Quito: Asamblea Nacional.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Asamblea Nacional.

Escario, P. y Alberdi Alonso, I. (2016). *Los hombres jóvenes y la paternidad*. Bilbao, Spain: Fundación BBVA. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/uisekecuador/60289?page=42>. Sergio Sinay. *Ser padre es cosa de hombres* (Spanish Edition) (Posición en Kindle665-667). Edición de Kindle.

Ferrari, J., Zicavo, N. (2011). *Padres separados: Cómo criar juntos a sus hijos*. México. Trillas.

FLAQUER, L. CANO, T. ; BARBETA-VIÑAS, M. *La paternidad en España: la implicación paterna en el cuidado de los hijos*. ed. Madrid: Editorial CSIC Consejo Superior de Investigaciones Científicas, 2020. 226 p. Disponible en: <https://elibro.net/es/ereader/uisekecuador/150562?page=9> Consultado en: 13 May 2023

FIGUEROA, J. G. ; SALGUERO, A. *Nuevas aristas en el estudio de la paternidad*. ed. Ciudad de México, México: El Colegio de México, 2020. 437 p. Disponible en: <https://elibro.net/es/ereader/uisekecuador/194907?page=15>. Consultado en: 13 May 2023

INFORME TÉCNICO JURÍDICO NO VINCULANTE . (2021). *NFORME TÉCNICO JURÍDICO NO VINCULANTE No.- 0187-UTL-AN-2021*. Quito: Asamblea Nacional.

Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano. (2023). *Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano*. Quito : Asamblea Nacional.

López Cayhuela, P. (2014). Educar amando desde el minuto cero: ideas que pueden ayudar a los nuevos padres a educar mejor desde un principio. Bilbao, Editorial Desclée de Brouwer. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/uisekecuador/115854?page=99>

Organización Internacional del Trabajo. (2014). *La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo*. OIT.

Pérez, F., y Olhaberry, M.(2014). Involucramiento del Padre en la Crianza: Una Mirada Triádica de las Relaciones Familiares Tempranas. *Salud Mental e Infancia: Una tarea pendiente*. Vol. 11 Núm. 2., 9-18.

Rangecroft. (7 de enero de 2016). *El plan de Suecia para que los hombres tomen más licencia cuando tienen hijos*. Obtenido de BBC NEWS Mundo: [https://www.bbc.com/mundo/noticias/2016/01/160106\\_cultura\\_suecia\\_licencia\\_paternidad\\_wbm](https://www.bbc.com/mundo/noticias/2016/01/160106_cultura_suecia_licencia_paternidad_wbm)

Secretaria General Iberoamericana y ONU Mujeres. (2019). *LEGISLACIÓN EN MATERIA DE AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES EN IBEROAMÉRICA Y EL CARIBE*. ONU Mujeres.

Sergio Sinay. *Misterios masculinos (Spanish Edition)* (Posición en Kindle 969- 970). Edición de Kindle.

Wolfberg, E., Marrone, M. (2021). *Parentalidad y teoría del apego Volumen I. Aspectos teóricos, roles y funciones*. España. Psimática Editorial, S.L.

YAFAR, R. A. *Amor y función paterna en psicoanálisis*. ed. Buenos Aires: RV Ediciones, 2019. 127 p. Disponible en: <https://elibro.net/es/ereader/uisekecuador/197598?page=1>.

Consultado en: 13

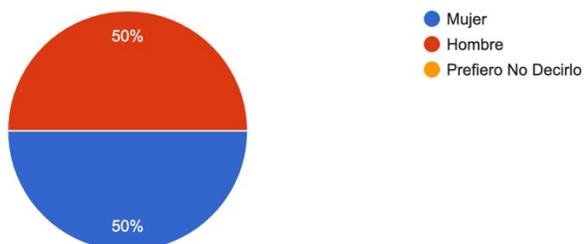
May 2023

## ANEXOS

**Figura 1. Correspondiente a la pregunta: ¿Cómo te identificas?**

¿Cómo te identificas?

42 respuestas

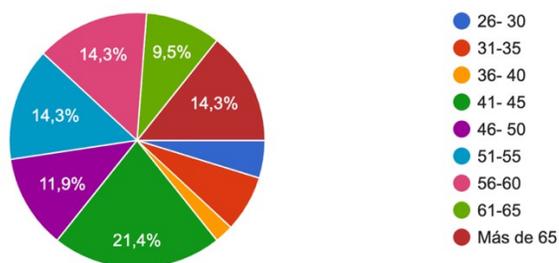


Fuente: Encuesta realizada a hombres y mujeres de la generación nacida entre 1955 y 1990.

**Figura 2. Correspondiente a la pregunta: ¿Cuál es tu rango de edad ?**

¿Cuál es tu rango de edad ?

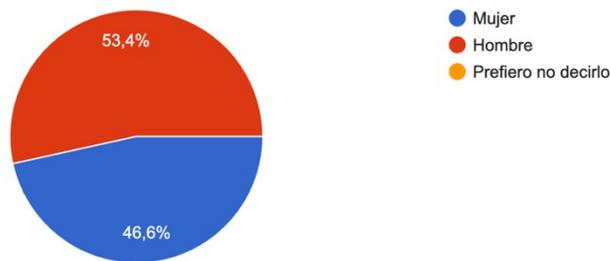
42 respuestas



Fuente: Encuesta realizada a hombres y mujeres de la generación nacida entre 1955 y 1990.

**Figura 3. Correspondiente a la pregunta: ¿Cómo te identificas?**

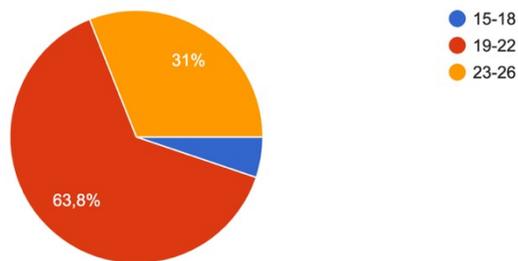
¿Cómo te identificas?  
58 respuestas



Fuente: Encuesta realizada a hombres y mujeres de la generación nacida entre 1990 y 2010.

**Figura 4. Correspondiente a la pregunta: ¿Cuál es tu rango de edad?**

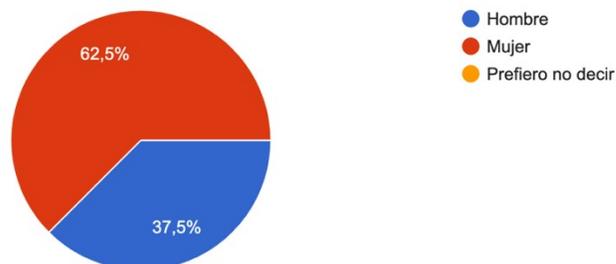
¿Cuál es tu rango de edad ?  
58 respuestas



Fuente: Encuesta realizada a hombres y mujeres de la generación nacida entre 1990 y 2010.

**Figura 5. Correspondiente a la pregunta: ¿Cómo te identificas?**

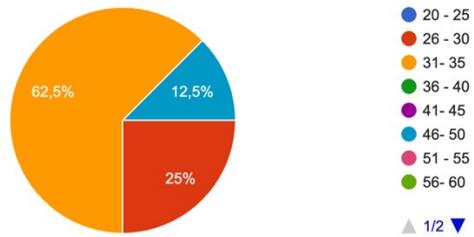
¿Cómo se identifica?  
8 respuestas



Fuente: Encuesta realizada a hombres y mujeres abogados.

**Figura 6. Correspondiente a la pregunta: ¿En qué rango está su edad?**

¿En qué rango está su edad?  
8 respuestas



Fuente: Encuesta realizada a hombres y mujeres abogados.