PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

ESCUELA DE DERECHO

DISERTACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO

"COMPATIBILIZACIÓN DE LA CORRESPONSABILIDAD PARENTAL Y EL DERECHO AL CUIDADO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA"

KRYSTELL STEPHANIE MENDOZA PROAÑO

DIRECTOR: MSC. JOSÉ VALENZUELA ROSERO

QUITO, 2026

RESUMEN

El presente trabajo de investigación analiza la compatibilización del derecho al cuidado y la corresponsabilidad parental en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, abordando la problemática estructural de la feminización de las labores de crianza. A pesar de los avances normativos y jurisprudenciales, persiste una profunda asimetría en el diseño y financiamiento de las licencias parentales, lo cual consolida estereotipos de género, limita la participación del padre en el hogar y penaliza sistemáticamente a las mujeres en el mercado laboral.

Para superar estas desigualdades, la disertación propone una reestructuración legal fundamentada en el Interés Superior del Niño y en los estándares internacionales de derechos humanos. De manera concreta, se plantea un nuevo modelo de financiamiento a través de la seguridad social que viabilice la ampliación equitativa de los permisos y licencias por paternidad, garantizando una distribución justa de las responsabilidades familiares, la erradicación de la división sexual del trabajo y el pleno ejercicio del derecho humano a cuidar y ser cuidado.

ABSTRACT

This research paper analyzes the harmonization of the right to care and parental co-responsibility within the Ecuadorian legal framework, addressing the structural issue of the feminization of caregiving tasks. Despite statutory and jurisprudential advancements, a profound asymmetry persists in the design and financing of parental leaves, which consolidates gender stereotypes, limits the father's involvement in the household, and systematically penalizes women in the labor market.

To overcome these inequalities, this dissertation proposes a legal restructuring grounded in the principle of the best interests of the child and international human rights standards. Specifically, it sets forth a new financing model through the social security system to enable the equitable extension of paternity leaves and permits, thereby ensuring a fair distribution of family responsibilities, the eradication of the sexual division of labor, and the full exercise of the human right to care and to be cared for.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN 2
ABSTRACT 3
INTRODUCCIÓN 6
CAPÍTULO I.- DERECHO AL CUIDADO Y LA CORRESPONSABILIDAD 8
1.1.- Antecedentes del Derecho al Cuidado 8
1.2.-El Cuidado como Trabajo y la Desigualdad en el Cuidado Familiar 16
1.3.- Roles de Género, Discriminación y Formas de Violencia en torno al Trabajo de Cuidados 26
1.4.- Corresponsabilidad Social y Familiar 37
1.4.1.- Rol del Estado 41
1.4.2.- La Corresponsabilidad Parental y el Interés Superior del Niño. 47
1.5.- Medidas que efectivizan el Derecho al Cuidado 55
CAPÍTULO II.- Regulación del Derecho al Cuidado y la Corresponsabilidad a nivel Nacional e Internacional 57
2.1.- Constitución de la República 57
2.1.1.- Principios constitucionales de Igualdad Material, No Discriminación y Protección a las Estructuras Familiares 57
2.1.2.- El Mandato constitucional de la Corresponsabilidad Parental y el valor del trabajo reproductivo 58
2.1.3.- El Interés Superior del Niño como eje del Derecho al Cuidado 60
2.2.- Instrumentos Internacionales en el bloque de constitucionalidad: 61
2.2.1.- El Convenio 103 de la OIT 61
2.2.2.- El Convenio 156 de la OIT: La Conciliación y Corresponsabilidad 62
2.2.3.- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer 63
2.2.4.- Convención sobre los Derechos del Niño 66
2.2.5.- La Convención Interamericana para Prevenir, sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) 68
2.3.- Normativa Nacional 69
2.3.1.- Regulación tradicional de las licencias de maternidad, paternidad y lactancia en el sector privado (Código de Trabajo) y sector público (LOSEP) 69
2.3.1.1.- La Licencia por Maternidad y su asimetría en el financiamiento. 70
2.3.1.2- La Licencia por Paternidad como permiso marginal y precarizado. 72
2.3.1.3.- El Permiso de Lactancia y la Unificación Jurisprudencial de la Corte Constitucional. 73
2.3.2.- La Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano 74

2.3.2.1.- Ampliación de la Licencia por Paternidad Remunerada. 75
2.3.2.2.- Modificación Estructural de la Licencia Remunerada de Lactancia. 75
2.3.2.3.- Expansión de la Licencia Parental No Remunerada para el Cuidado de los Hijos. 76
2.3.2.4.- Actualización del Régimen de Licencias por Adopción. 77
2.3.2.5.- Estabilidad Laboral Reforzada y Nuevas Obligaciones Patronales..... 77
2.3.3.- La Ley Orgánica para la Impulsión de la Economía Violeta: Avances, límites y nudos críticos en la implementación de las licencias parentales compartidas 78
2.4.-. Dictámenes de la Corte Constitucional en torno al Derecho al Cuidado 80
2.4.1.- SENTENCIA No. 28-15-IN/21: La tenencia frente al principio de corresponsabilidad parental 80
2.4.2.- SENTENCIA 2286-17-EP/23: Corresponsabilidad social y pública para el Derecho al Cuidado 83
2.4.3.- SENTENCIA 878-20-JP/24: La protección reforzada de la maternidad y la erradicación de estereotipos de género 86
2.4.4.- SENTENCIA 1150-23-JP/26: Alcances de la protección laboral reforzada para los padres trabajadores 88
CAPÍTULO III.- Derecho Comparado y la Adecuación Normativa para fortalecer la Corresponsabilidad Parental en el Cuidado. 90
3.1.- Modelos de Licencias Parentales y Permisos Compartidos en el Derecho Comparado en América Latina y el Caribe 91
3.1.1.- El Modelo de Cuba 91
3.1.2.- El Modelo de Chile 92
3.1.3.- El Modelo de Uruguay 92
3.2.- Propuesta de Reforma Legal para el Ecuador 93
3.2.1.- Análisis de la extensión del tiempo de Licencia por Paternidad 98
3.3.- Resistencias Culturales que podrían Impedir un Cambio..... 102
Conclusiones:..... 106
Recomendaciones: 108
Bibliografía 110

INTRODUCCIÓN

El título de la presente disertación es “Compatibilización de la corresponsabilidad parental y el derecho al cuidado en la legislación ecuatoriana” que, en concreto, es un estudio que se enfoca principalmente sobre igualdad de género en el contexto de cuidados y crianza para los niños recién nacidos, esta labor que se traduce como trabajo doméstico no remunerado, y ha sido llevada a cabo principalmente por las mujeres.

La problemática central de esta situación trata sobre la feminización de los cuidados y la asignación de rol a la mujer como principal encargada de crianza y labores domésticas, esta distinción se manifiesta de manera explícita al otorgar menor tiempo de licencia por paternidad remunerada al hombre en comparación con la duración de la licencia por maternidad remunerada que obtiene la mujer en el contexto laboral público y privado. De esto se deduce que, las mujeres que se encuentran en periodo de post parto o puerperio y que han sido acreedoras de una licencia por maternidad, financiadas principalmente por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y por sus empleadores, tanto en el ámbito público como privado, se han visto obligadas a cumplir labores del hogar en mayor proporción que los hombres.

Esta propuesta estará relacionada principalmente con la recepción del derecho al cuidado, mismo que fue discutido y desarrollado mediante una sentencia N° 3-19-JP de la Corte Constitucional. En esta sentencia la Corte dictaminó que el derecho mencionado debía adecuarse al ordenamiento jurídico ecuatoriano y que, además de esto se debía legislar sobre la ampliación de las licencias por paternidad. Tomando en cuenta este antecedente, se considera bastante oportuno proponer mecanismos mediante reformas legislativas para que de esta forma este derecho se materialice en miras del bienestar social.

Se analizará esta problemática social a partir de la implementación de criterios formulados por organizaciones internacionales como la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En esta investigación se analizarán y tomarán en cuenta los postulados de autores como Acuña San Martín Marcela, Batthyány Karina, María Luisa Copé Rodríguez y Cristina Carrasco, quienes tratan principalmente sobre derecho al cuidado, corresponsabilidad parental y división sexual del trabajo. Se presentarán además datos estadísticos sobre el uso del tiempo en relación a labores de cuidado para demostrar la falta de equivalencia en las responsabilidades ambos padres, esto producto de la falta de políticas que promueven una maternidad y paternidad responsables.

Esta disertación busca evidenciar la presencia del derecho al cuidado en el sistema jurídico ecuatoriano y las fallas existentes en el mismo en cuanto a la aplicación de corresponsabilidad responsable, esto en el ámbito legislativo, como con la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado y la Ley de la Economía Violeta, incluyendo además avances jurisprudencias y políticas públicas desarrolladas durante los últimos años en promoción de la corresponsabilidad parental.

CAPÍTULO I.- DERECHO AL CUIDADO Y LA CORRESPONSABILIDAD

Ecuador posee una constitución garantista que reconoce diversos derechos en torno a la igualdad y a la no discriminación todo esto con sujeción a instrumentos internacionales como tratados y convenciones de las que el Estado forma parte. En cuanto al principio de corresponsabilidad parental en relación con el derecho al cuidado, se puede afirmar que el poder legislativo ha llevado la tarea de crear y desarrollar normativa encaminada a reconocer la equivalencia de responsabilidades que poseen ambos padres en relación con las labores del hogar. Sin embargo, y bajo el criterio de la Corte Constitucional, se ha considerado la necesidad de alargar los ya establecidos periodos de tiempo que poseen las licencias por paternidad para que de esta manera se elimine la brecha de género que se promueve mediante "el desigual reparto de las responsabilidades en el ámbito doméstico entre hombres y mujeres" (González N. I., 2009, pág. 145) y no sólo eso, sino que se pueda garantizar de esta manera el efectivo ejercicio del derecho al cuidado.

El presente análisis se da en razón de la decisión tomada por la Corte Constitucional y además de esto, se brinda una posible propuesta que se desarrollará más adelante. Debido a los posibles cambios legislativos que esta decisión representa para la sociedad, es menester para la presente disertación desarrollar a nivel doctrinario y normativo todo aquello que este potencial cambio involucre.

1.1.- Antecedentes del Derecho al Cuidado

La lucha en razón de la igualdad de género y eliminación de la discriminación tiene como antecedente a la Conferencia Mundial del año Internacional de la Mujer que fue llevado a cabo en 1975 en México, es aquí donde por primera vez se establecen tres objetivos en torno a la paz, igualdad y desarrollo para el decenio, todo esto para la integración y plena participación de la

mujer en el desarrollo mundial. Después de este suceso, se efectuó la primera Conferencia Regional sobre la integración de la mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina y el Caribe, que tuvo lugar en Cuba en 1977, donde se adoptó el Plan de Acción Regional sobre la Integración de la mujer en el Desarrollo Económico y social de América Latina y el Caribe.

La aprobación del Programa de Acción Regional para para las Mujeres de América Latina y el Caribe se celebró durante el desarrollo de la sexta Conferencia Regional en 1994, la ratificación de este consenso fue llevada a cabo en 1997 en Santiago de Chile durante la séptima Conferencia Regional hasta el Consenso de Quito en 2007. (Magaña, 2010, pág. 13)

Tanto el programa de Acción Regional como el Consenso de Quito tenían la finalidad de acelerar el logro de la equidad de género mediante la integración de las mujeres en el proceso de desarrollo todo esto en torno a la justicia social y a la democracia. El principal obstáculo de este objetivo es la insistencia de los roles asignados a las mujeres en el ámbito familiar y la falta de reconocimiento de la maternidad y el cuidado como una responsabilidad de carácter social. Ciertamente el plan de los ya mencionados instrumentos era el de modificar y flexibilizar los roles en la división sexual del trabajo.

Es menester mencionar que la principal meta que estableció el ya mencionado Programa de Acción Regional fue la de:

> Formular y aplicar políticas de Estado que favorezcan la responsabilidad compartida equitativamente entre mujeres y hombres en el ámbito familiar, superando los estereotipos de género, y reconociendo la importancia del cuidado y del trabajo doméstico para la reproducción económica y el bienestar de la sociedad como una de las formas de superar la división sexual del trabajo. (Magaña, 2010, pág. 16)

Este consenso se estableció debido a la falta de reconocimiento de los Estados a los aportes económicos brindados por las mujeres mediante sus actividades productivas no asalariadas, y es

por esto que se instituyó como principal línea estratégica a la promoción de la distribución equitativa de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, estimulando el debate público sobre flexibilización de roles sociales.

A esto, las acciones estratégicas que se formularon estuvieron encaminadas a sensibilizar a la sociedad sobre el valor del tiempo empleado para el cuidado de la familia y el hogar, para esto consideraron primordial la necesidad de la distribución equitativa de tareas en el hogar, además, se reflexionó sobre el apoyo en el mejoramiento de habilidades parentales para reducir los sesgos de género, a través de la promoción de la participación del hombre y la mujer en razón de la igualdad mediante las licencias familiares de tal modo que, puedan equilibrar sus responsabilidades domésticas y públicas. A esto se adhiere también la necesidad de promover en la legislación el reconocimiento del trabajo doméstico como aportación económica (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 1994, pág. 50).

La lucha por los derechos en torno a la igualdad empezó con el ingreso masivo de las mujeres en el mercado laboral y con las tensiones producidas en el ámbito privado, es decir, en la esfera doméstica donde por mucho tiempo se ha minimizado el valor del trabajo doméstico y de las labores de cuidado, mismas que “entrañan un valor para la economía y la sociedad que recién empieza a calcularse en otros países” (Batthyány K. , Políticas del cuidado, 2021, pág. 11).

La definición de cuidado consiste en “recibir las atenciones necesarias en diversas circunstancias y momentos de la vida, todo esto independientemente de los intereses de otros que puedan opacar esta necesidad” (Batthyány K. , Políticas del cuidado, 2021, pág. 85). Adicional a esto, la autora toma en cuenta aspectos como el bienestar y desarrollo de quien recibe el cuidado, así como los tratos necesarios para su subsistencia, bienestar físico, afectivo y emocional a los largo de su ciclo

vital[1]. Es decir, en términos de la ya mencionada autora, el cuidado se divide en tres aspectos y son: el cuidado material, económico y psicológico.

Por su parte, Laura Pautassi menciona que "el cuidado es un derecho, definido como derecho humano, que reconoce que toda persona tiene derecho a cuidar, a ser cuidado y a cuidarse (autocuidado)" (Pautassi, 2018, pág. 731). Los contenidos y alcances de este derecho se desarrollan en la sentencia 3-19-JP del 5 de agosto del 2020, y sobre este derecho universal la Corte estima que "el cuidado alude a una necesidad humana, ya que todos necesitamos de los cuidados de otros a lo largo de nuestro ciclo vital"[2]. Al ser esta una necesidad humana durante nuestro ciclo de vida es necesario que se implemente y garantice este derecho.

Al respecto, este derecho es amparado en el marco constitucional específicamente en el artículo 43 y numeral 3 donde hace alusión de la protección prioritaria y cuidado de mujeres en sus periodos de embarazo, parto y post-parto, por otro lado, en el artículo 45 se garantiza el cuidado de niños, niñas y adolescentes, el artículo 69 prevé la maternidad y paternidad responsable en torno al cuidado de hijas e hijos y en su artículo 333 se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de auto sustento y el cuidado humano que se realiza en los hogares.

La Corte Constitucional en la ya mencionada sentencia estableció 3 elementos para comprender el alcance de este derecho y son: el titular del derecho, el contenido y el sujeto obligado. En relación al primer punto, en el dictamen se estimó que el cuidado al ser un derecho de carácter universal no puede ser restringido, es decir que, el titular de este derecho es cualquier persona y esto a su vez,

[1] Según Battyány, esta definición fue propuesta por la socióloga española María Ángeles Durán. (Batthyány K. , Políticas del cuidado, 2021, pág. 52)
[2] (Corte Constitucional del Ecuador, 2020, pág. 29)

constituye una obligación y responsabilidad para otras personas, entidades e incluso el mismo Estado.

Sobre el segundo elemento o el contenido de este derecho universal, la Corte Constitucional en su sentencia No. 3-19-JP y acumulados, página 30, el párrafo 119 de su dictamen estableció que:

> Un derecho reconocido, como en el presente caso el derecho al cuidado, permite a una persona o grupo de personas hacer o no hacer algo, y reclamar a terceros (funcionarios públicos o particulares) que hagan o no hagan algo. El o la titular, en base a un derecho reconocido en la Constitución, en los instrumentos internacionales de derechos humanos o derivado de la dignidad, puede tener una expectativa positiva (acción) y negativa (omisión) por parte de un sujeto que tiene obligaciones correlativas al derecho. El derecho otorga poder a su titular y condiciona o restringe el accionar de la persona o entidad obligada, sea estatal o privada. Finalmente, el reconocimiento de un derecho permite a su titular, cuando considera que éste se ha violado, reclamarlo judicialmente vía mecanismos de protección de derechos (garantías jurisdiccionales). (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

El reconocimiento e implementación de este derecho provocaría que el Estado adquiera obligaciones positivas encaminadas a ofrecer condiciones necesarias para el ejercicio del mismo como: prestaciones monetarias, servicios, licencias y políticas de tiempo, y también contraiga obligaciones negativas como abstenerse de obstaculizar que los hombres ejerzan su rol de cuidado[3]. Para la presente disertación, el hecho de que se considere ampliar la licencia por paternidad no solamente implicaría una nueva reforma legislativa, sino que, también la redistribución de riquezas para alcanzar la igualdad de género en el contexto de paternidad.

Como se mencionó anteriormente, Pautassi estableció que el derecho al cuidado tiene tres alcances y la Corte Constitucional en su revisión de garantías los desarrolló, estos son: a) el derecho a cuidar donde es primordial desarrollar vínculos con la persona que recibe el cuidado; b) el derecho a ser cuidado, esto en casos de personas que no cuentan con la suficiente autonomía para auto cuidarse

[3] (Revisión de garantías (JP) Derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, 2020, pág. 30)

como recién nacidos o adultos mayores; y c) el derecho a cuidarse o el autocuidado, que se traduce en la capacidad que tiene una persona para atender sus necesidades básicas.

Estos desarrollos jurisprudenciales finalmente encontraron su positivización en el ordenamiento jurídico ecuatoriano mediante la promulgación de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano en el año 2023, la cual consagra expresamente al cuidado como un derecho **humano autónomo**. La dogmática contemporánea explica la urgencia e impacto de este paso normativo; al respecto, Laura Pautassi señala textualmente que, "formular el cuidado como un derecho humano rompe con la naturalización del papel de cuidadoras de las mujeres para situarlo en la condición de persona" (Pautassi, El derecho al cuidado. De la conquista a su ejercicio efectivo, 2023, pág. 5).

A nivel de la corresponsabilidad parental, la materialización del derecho en la ley obliga a transformar la dinámica del hogar, ya que "ubica a los varones como prestadores directos de sus obligaciones en torno al cuidado y como activos partícipes del bienestar" (Pautassi, El derecho al cuidado. De la conquista a su ejercicio efectivo, 2023, pág. 6). En consecuencia, bajo el amparo de la nueva ley orgánica, el cuidado es una obligación y un deber social que debe ser equitativamente distribuido.

Cuando hablamos del tercer elemento de este derecho o los sujetos obligados a ejercer el cuidado, también hablamos del principio de corresponsabilidad que establece el nivel de la responsabilidad de cada sujeto con relación al cuidado. En primer lugar, están las personas que ejercen el autocuidado; en segundo lugar, están aquellos que son padres o madres y tienen obligaciones reciprocas con respecto al cuidado de hijos o hijas; el tercer lugar corresponde a aquellos que forman parte del ambiente de cuidado como la familia, el lugar de trabajo o las instituciones

educativas, el cuarto lugar concierne a la sociedad o comunidad y en el quinto lugar se encuentra el estado en sus diferentes niveles de organización[4].

En relación con lo anterior, en el marco del Consenso de Santo Domingo, en la XII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe se concertó que el cuidado constituye:

> Una responsabilidad que debe ser compartida por hombres y mujeres de todos los sectores de la sociedad, las familias, las empresas privadas y el Estado, adoptando medidas, políticas y programas de cuidado y de promoción de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la vida familiar, laboral y social que liberen tiempo para que las mujeres puedan incorporarse al empleo, al estudio y a la política y disfrutar plenamente de su autonomía. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2013, pág. 7) párr. 57.

Por otra parte, específicamente en la esfera familiar, es necesario mencionar que las responsabilidades y obligaciones de cuidado que mantienen los padres para con sus hijos se originan en la institución jurídica de la patria potestad, ésta para Santamaría es entendida como el "derecho irrenunciable de los padres siempre que no se vea afectada la integridad del niño" (Santamaría, 2018, pág. 6), se contempla además el deber de protegerlos y de procurar su integridad absoluta.

El Código Civil en su artículo 283 define a la patria potestad como "el conjunto de derechos que tienen los padres sobre sus hijos no emancipados[5]." El Código de la Niñez y Adolescencia en su artículo 105 se encarga de extender este concepto a lo antes mencionado y contempla que:

> La patria potestad no solamente es el conjunto de derechos sino también de obligaciones de los padres relativos a sus hijos e hijas no emancipados, referentes al cuidado, educación, desarrollo integral, defensa de derechos y garantías de los hijos de conformidad con la Constitución y la ley. (Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia, 2003)

[4] (Revisión de garantías (JP) Derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, 2020, pág. 31) párr. 130.
[5] Según el artículo 308 del código civil, se entiende como hijos no emancipados a todo hijo o hija desde el nacimiento hasta los 18 años de edad, que no se haya despojado de la patria potestad de forma voluntaria, legal o judicial.

Adicional a esto, Espinoza considera que esta institución es derivada de la filiación que "se compone del conjunto de facultades y obligaciones que la ley otorga a las personas con respecto a sus descendientes" (Guamán, 2021, pág. 155). La misma autora menciona además que, esta institución es el equivalente al cuidado integral de los niños, mismo que no se limita a los progenitores, sino que se extiende hasta la intervención del Estado.

La palabra filiación tiene su origen en la palabra "filius" que significa hijo, y es el "vínculo jurídico que existe entre padres e hijos siendo el punto de partida del parentesco" (Salame, Cumandá, & Merizalde, 2019, pág. 218). El Código Civil en su título preliminar, artículo 24, implanta casos en los que se reconoce la filiación por maternidad y paternidad:

> a) Por el hecho de haber sido concebida una persona dentro del matrimonio verdadero o putativo de sus padres, o dentro de una unión de hecho, estable y monogámica reconocida legalmente; b) Por haber sido reconocida voluntariamente por el padre o la madre, o por ambos, en el caso de no existir matrimonio entre ellos; y, c) Por haber sido declarada judicialmente hijo de determinados padre o madre. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005)

Si bien esta concepción clásica de la filiación se enmarca normativamente en la relación de los progenitores biológicos o adoptivos, a la luz del nuevo constitucionalismo ecuatoriano, la protección a la familia[6] y el principio de corresponsabilidad trascienden los parámetros establecidos. Al respecto, la Corte Constitucional, mediante Sentencia No. 239-17-EP/22, ha sido enfática en proteger las distintas estructuras familiares basadas en el afecto y el cuidado, determinando de forma textual que:

> A juicio de esta Corte, asumir que los hijos e hijas deben estar siempre bajo el cuidado de uno de sus progenitores desconoce que la Constitución protege a la familia en sus diversos tipos y reconoce que las familias se pueden constituir por vínculos jurídicos o de hecho. (Corte Constitucional del Ecuador, 2022, pág. 14)

[6] De conformidad con el artículo 67 de la Constitución, el Estado asume la obligación de proteger a la familia en todas sus formas como núcleo social, garantizando que estas estructuras se fundamenten siempre en la plena igualdad de derechos y oportunidades para todos sus integrantes.

La responsabilidad de cuidar, proteger, mantener y sustentar un hogar, recae en ambos padres sin importar las circunstancias que hayan formado el vínculo de filiación. En virtud de los criterios establecidos por el Comité de los Derechos del Niño como: la preservación del entorno familiar y el cuidado o protección del niño, se promueve la responsabilidad compartida y la igualdad de condiciones en las normas citadas, aunque estos no sean reflejados en la realidad.

Se entiende que la construcción de nuevas formas de equidad social se ha dado mediante criterios de igualdad y no discriminación en los procesos de cuidado, mismos que han sido discutidos en instrumentos internacionales mencionados como el Programa de Acción Regional, el Consenso de Quito y el Consenso de Santo Domingo y han sido tomados en consideración para crear jurisprudencia vinculante como la ya mencionada sentencia 3-19-JP/20.

1.2.-El Cuidado como Trabajo y la Desigualdad en el Cuidado Familiar

La discusión sobre el trabajo de cuidados tuvo como antecedente al feminismo liberal y su lucha por erradicar la discriminación sexual que comenzó en la década de 1960, las nuevas concepciones feministas se inspiraron principalmente en la segunda ola de la Escuela de los Annales[7], desarrollada por Fernand Braudel, esta corriente guardaba interés por el mundo privado y por temas como: la historia de la familia, la historia de la infancia y de las mujeres, ahondando en los contenidos sobre "las continuidades y rupturas en las culturas y prácticas de la maternidad, la lactancia, la higiene doméstica y, en general, en torno a los cuidados de la infancia en la transición a las sociedades modernas" (Carrasco, Borderías, & Torns, 2011, pág. 15).

Es por medio de la economía feminista, corriente proveniente de la década de 1990, cuando se habla en concreto sobre trabajo de cuidados y se realizan análisis donde se incorpora a las

[7] Corriente historiográfica fundada por Lucien Febvre y Marc Bloch.

“relaciones de género como una variable relevante en la explicación del funcionamiento de la economía, y de la diferente posición de las mujeres y los hombres como agentes económicos y sujetos de las políticas económicas” (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2016, pág. 21).

En este punto, se puede afirmar que, la economía feminista había contribuido en el estudio del trabajo no remunerado y se enfocó en aspectos como “el género, la invisibilidad del mismo y el aporte de este a la reproducción social y el funcionamiento de la economía” (Magaña, 2010, pág. 102). La actividad de cuidado, en América Latina, se brinda predominantemente de forma no remunerada dentro de las familias y ésta es llevado a cabo casi siempre por mujeres. (López et al, 2015, pág. 239)

El trabajo no remunerado del hogar consta de 66 tareas, de las cuales se obtiene como actividades principales: el trabajo de cuidado no remunerado a miembros del hogar, incluyendo “cuidados a niños, niñas, personas con discapacidad y cuidados de salud, por otra parte, se incluye también el trabajo doméstico no remunerado para el propio hogar como: actividades culinarias, compras, organización y mantenimiento del hogar en general” (Ochoa, et al, 2022, pág. 22).

Pimentel Bolaños logra reclasificar estas actividades y las califica como actividades de cuidado que pueden ser directas e indirectas, las primeras consisten en el acompañamiento, alimentación y baño del niño o niña y las labores de cuidado indirectas consisten en preparación de alimentos, compras y limpieza del hogar. (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2016, pág. 24)

Para Jean Gardiner, el trabajo doméstico es concebido como la reproducción de personas o más bien, la formación de mano de obra productiva para la industria, misma que no tiene valor monetario en el mercado (Gardiner, 1980, pág. 91). La reproducción social es también entendida

como la actividad encaminada a la manutención del sistema social a través de las esferas productivas y reproductivas, entendiéndose la primera como reproducción de fuerza de trabajo y bienes de consumo, y la segunda como la reproducción biológica y la crianza de hijas e hijos. (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2016, pág. 22). Es en esta última esfera donde se manifiesta el trabajo doméstico de los cuidados.

Carrasco afirma que, las principales exponentes del tema de trabajo doméstico fueron las economistas y sociólogas Susan Himmelweit y Nancy Folbre, estas exponentes explicaron cómo las labores domésticas están relacionadas con las actividades de cuidados y comparten una connotación subjetiva y emocional y a esto, se sumó la crítica de Folbre sobre cómo el trabajo de cuidados está siendo devaluado por ser una labor realizada principalmente por mujeres (Carrasco, Borderías, & Torns, 2011, pág. 28). Es así como se presenta la división sexual del trabajo en este contexto y se ha mantenido con fuerza hasta la actualidad.

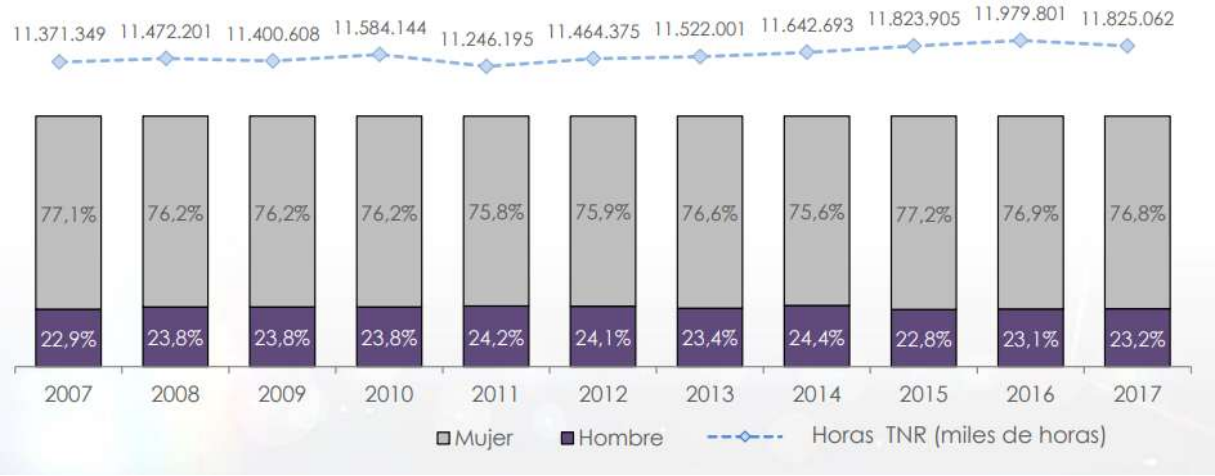
La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) mediante los informes regionales sobre el uso del tiempo ha determinado que:

> Las mujeres tienen actualmente mayor autonomía económica, pero enfrentan grandes problemas para articular los tiempos de trabajo remunerado y los tiempos que requieren los cuidados, debido a la disparidad en la dedicación de madres y padres y a la insuficiencia de políticas que atiendan el cuidado infantil. (Batthyány K. D., 2015, pág. 15)

A nivel nacional, el cálculo del tiempo en relación con las horas empleadas para las labores domésticas, demostró que las mujeres llevan la delantera en cuanto a la prestación de cuidados en el hogar con un total de 77 horas de 100 entre el 2007 y el 2017.

Figura N° 1

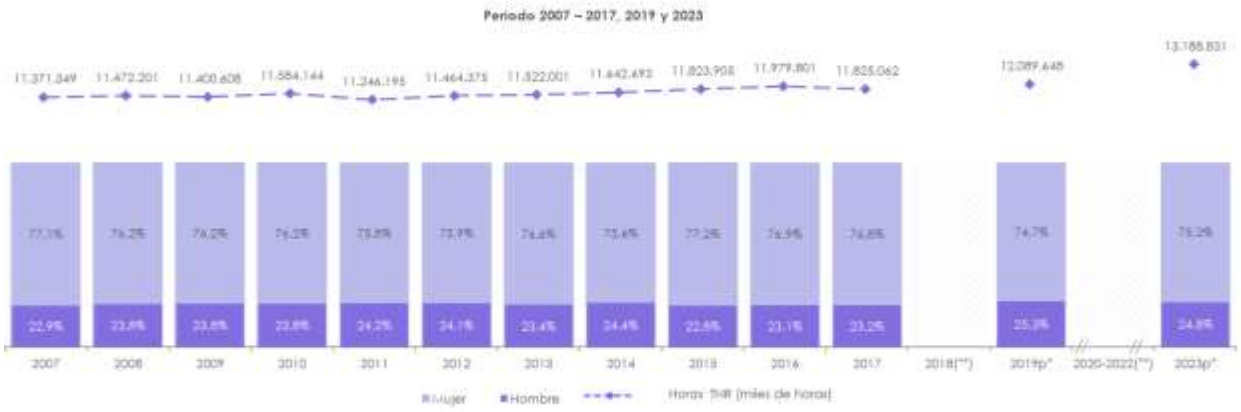
Comparación en porcentajes sobre los tiempos de cuidado producidos por hombres y mujeres a nivel nacional desde 2007 hasta 2017



Fuente: (Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC), 2020), Cuentas Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares (CSTNRH) 2016-2017.

Figura N° 2

Comparación en las horas de participación en el Trabajo No Remunerado según sexo a nivel nacional hasta el año 2023



Fuente: (Instituto Nacional de Estadistica y Censos (INEC), 2025, pág. 15) Cuentas Satélite de Trabajo No Remunerado de los Hogares. (Años 2019 – 2023).

Esta desigualdad en condiciones perdura y se ve expresada en los datos obtenidos de la Encuesta Nacional Multipropósito de hogares realizada en el 2019, donde se reflejó que la cifra de trabajo no remunerado realizado por mujeres incrementó a 73,7 horas de cada 100 horas anuales dedicadas a esta labor, mientras que el promedio de horas realizadas por hombres se mantuvo en 26, 3 horas de labor doméstico.

Fue el deber de varias instituciones estatales como: el Ministerio de Trabajo (MDT), el Ministerio de Salud Pública (MSP), el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) y Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG), trabajar en conjunto para elaborar un diagnóstico situacional y se determinó que "En cuanto a las actividades de cuidado de niños y niñas, se observa que a 2019, estas actividades las realizaban 2,4 millones de personas; de las cuales el 66,0% son mujeres y el 34,0% son hombres". (Mosquera, et al, 2022)

A esto, es necesario acotar que en los años 2017 - 2023 las mujeres realizaron un total de 75 horas de trabajo no remunerado, es decir que su labor disminuyó en 1.6 horas menos a comparación de años anteriores, sin embargo, esta desproporción de tiempos corroborada a través de los datos estadísticos recabados podría interpretarse como una falta de equivalencia en responsabilidades que ha producido una sobrecarga de trabajo para la mujer, situación que está relacionada con los roles y estereotipos de género. Es por esto que es imperante redistribuir las tareas de cuidado entre hombres y mujeres a través de la corresponsabilidad paternal y el desarrollo de políticas de cuidado por parte del Estado.

Por el momento, el beneficio más notorio ha sido implementado por medio de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, publicada en el 2015 a través del Registro Oficial, en el Suplemento 483. En esta ley se establecen reformas a la Ley de Seguridad Social, ampliando la protección de la seguridad social a personas que realizan trabajo

no remunerado, sin embargo, esto es aplicable cuando la persona no perciba más ingresos. Se podría afirmar que tácitamente la legislación ecuatoriana reconoce a las actividades domésticas y de cuidado como una actividad laboral. Esta última afirmación es fortificada por el artículo 333 de la Constitución del 2008 que reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de auto-sustento y cuidado humano que se realiza en los hogares.

La familia siendo considerada como la célula de la sociedad ha ocupado un lugar predominante con respecto a la provisión de cuidados, mismo que en su mayoría han sido suministrados mayoritariamente por mujeres (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2018, pág. 11), esto ha desencadenado la lucha por la igualdad y la eliminación de la división sexual del trabajo doméstico.

A nivel nacional, durante la elaboración de la Encuesta de Uso de Tiempo realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del 2012, se determinó que las mujeres conforman el 81% de personas responsables de ejercer las labores de cuidado, dentro de esta cifra el 14% representan a las trabajadoras del sector público y el 12% a las del sector privado, (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2016, pág. 44) y conforme los años han avanzado, las estadísticas han demostrado que los hombres se han visto más involucrados en estas labores, sin embargo, aún existe una muy notoria diferencia.

La eliminación de la desigualdad ha resultado ser un planteamiento constante del poder legislativo, mismo que se ha valido de la corriente filosófica del Neo-constitucionalismo que, “consiste en la concepción de un estado constitucional de derechos y justicia” (Piñas, Villacrés, Cobo, & Pérez, 2019, pág. 905). El reconocimiento de la igualdad parte también con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, instrumento que contempla en su preámbulo la promoción del progreso social hacia la libertad a través del reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre,

derechos que guardan relación con: la dignidad, el valor del ser humano como persona y la igualdad de derechos entre hombres y mujeres (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948).

Goig Martínez considera que “las desigualdades de género influyen considerablemente en la capacidad de desarrollo personal, y, en consecuencia, en la dignidad.” (Martínez, 2014, pág. 208) Si la igualdad constituye una manifestación de la dignidad, ésta en conjunto con la libertad podrían convertirse en una fórmula para la democratización de derechos.

La igualdad se divide en igualdad formal e igualdad material. La igualdad formal es también conocida como igualdad ante la ley y el reconocimiento de la prohibición de cualquier trato que marque una diferencia y sea injusto como la discriminación en razón de raza, sexo, identidad, ideología y otras.

Como bien lo mencionan diferentes autores en el análisis de la igualdad formal desde la visión Neo-constitucionalista, hace falta mayor acción que el simple reconocimiento de diferencias o desventajas ante la ley para lograr equipararlas, pues:

> La igualdad formal no va más allá de la integración de la igualdad frente la ley, de una igual libertad y de la igualdad de derechos. Es cierto e indiscutible que el reconocimiento de la igualdad formal fue un punto de partida recomendable para lograr una igualdad de derechos e incluso muy necesaria, pero el devenir del tiempo está demostrando que ha sido insuficiente. (Piñas, et al, 2019, pág. 906)

A esto se añade que, la igualdad ante la ley no puede ser entendida solamente como el hecho de recibir el mismo trato de la ley, esto significa que en el tratamiento jurídico de la norma se va a considerar como igual lo que es igual y como diferente lo que es diferente. Aun así, es necesario acotar que puede darse la desigualdad ante la ley cuando la norma de forma injustificada o arbitraria crea distinciones ocasionando consecuencias jurídicas. (Martínez, 2014, pág. 209)

Es con esto que emerge la prohibición de la discriminación, figura que se divide en discriminación directa e indirecta. El primero supuesto trata de una distinción explicita en el trato de personas por las razones ya planteadas anteriormente. La discriminación indirecta puede darse cuando en una disposición legal o incluso reglamentaria distinga de forma injusta e injustificada a una persona o grupo de personas y ocasione una situación de desventaja (Martínez, 2014, pág. 211).

De forma complementaria, la igualdad material o igualdad real y efectiva busca materializar lo establecido por la ley a través de la intervención del Estado y los órganos que lo componen para eliminar esos escenarios de desigualdad vistos a través de las diferentes esferas como lo social, lo político y económico. Es necesario recalcar que la intervención del estado es necesaria, así como lo es también la exigencia de igualdad de trato. Se concreta que, no se puede conseguir una igualdad real en la sociedad sin una actuación verdaderamente práctica. (Piñas et al, 2019, pág. 907)

Si bien en nuestra Constitución en su artículo 66 numeral 4 reconoce y garantiza la igualdad formal, igualdad material y no discriminación, puesto que nadie es merecedor de un trato diferenciado que pueda llegar a inferiorizarlo, las cifras anteriormente presentadas demuestran que persisten los perjuicios en la sociedad y perdura la debilidad en leyes y políticas públicas que deberían promover las responsabilidades compartidas, situación que aún no logra materializarse pues que no es equivalente en relación con ambos roles y se demostrará más adelante.

Martínez cita a Solozábal Echeverría, estableciendo que el desarrollo de la validez de la dignidad necesita de dos componentes: el efecto impeditivo y el efecto positivo. El primero se manifiesta a través de los mandatos de la ley impidiendo a los órganos estatales la producción de normas que tengan un efecto degradante para un grupo social. El efecto positivo permite la correcta orientación

de los objetivos de desarrollo del Estado al momento de establecer políticas o acciones que favorezcan al desarrollo de las personas y permitan su autodeterminación y una política que tenga congruencia con los derechos y libertades establecidos (Martínez, 2014, pág. 207).

El anhelo por la igualdad ha sido constante durante la historia, así como también la continua restricción y vulneración de este derecho, en el caso particular que se propone en la presente disertación, se puede afirmar que las condiciones sociales y culturales han favorecido a la perpetración de este derecho a favor de las mujeres.

En el argumento planteado, la conciliación de intereses de las personas trabajadoras resultaría ser la respuesta a la inequidad y para ello, según Rodríguez Copé es necesario tomar en cuenta dos aspectos como la igualdad entre hombres y mujeres y la igualdad de género, mismos que se exponen de la siguiente manera:

> En primer lugar, se pretende promover la igualdad y la no discriminación entre hombres y mujeres y, en este sentido, se articula una vía en que las normas favorables a la mujer, las medidas de acción positiva, son válidas, intentando así vencer discriminaciones históricas y procurando mejorar la situación de partida de la mujer. En segundo lugar, con las normas que proclaman la igualdad de género se trata de promover la conciliación de la vida familiar y laboral y que la atención a los hijos sea asumida y compartida por ambos progenitores. (Copé, 2016, pág. 62)

Por su parte, la Corte Constitucional señala que “la igualdad y no discriminación busca impedir las diferencias de trato basadas en factores expresamente prohibidos artículo 11 numeral 2, que limiten, restrinjan o anulen el ejercicio del derecho al cuidado” (Sentencia Nro. 3-19-JP/20, 2020, pág. 64). En perspectiva, el corto periodo de licencia por paternidad que adquieren los hombres, restringe su derecho a cuidar y trasgrede el derecho de los niños y de las mujeres en periodo de post-parto a ser cuidados.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en su artículo 5 literal a y b, y la Convención de Belén do Pará en sus artículos 6 y 8 en su literal b, establecen principalmente que:

> Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para; a) modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres. b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos. (Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, 1994).

Para eliminar esta brecha en cuanto al género, parece oportuno implementar medidas de acción positivas, cuyo objetivo sea el de "borrar o hacer desaparecer la discriminación existente en la actualidad o en el momento de su aplicación, corregir la pasada y evitar la futura, además de crear oportunidades para los sectores subordinados" (Reyes, 2008).

Cabe resaltar que, en estas medidas también se incluyen a las políticas públicas que sirven como "instrumento de carácter temporal y compensatorio y una estrategia de apoyo en la evolución de la igualdad formal a la real" (Poncela, 1997, pág. 6). Si bien una política pública, que puede ser implementada por cualquier institución privada o pública, es el medio para erradicar las desigualdades, es necesario que la ley establezca de manera explícita las medidas obligatorias a tomar para que se garantice el derecho al cuidado en niños y mujeres en estado de puerperio.

El principio de igualdad es uno de los pilares fundamentales para un Estado de Derecho. La Constitución se ha encargado de reconocer la igualdad de todas las personas como un derecho de libertad, pero esto no es suficiente, puesto que se necesitan cambios sociales y estructurales que

hagan de este derecho constitucional algo real y efectivo. Si en la sociedad se permite que exista desigualdad, permite también la violación de derechos y libertades.

1.3.- Roles de Género, Discriminación y Formas de Violencia en torno al Trabajo de Cuidados

La diferenciación entre los sexos se la denomina como "rol de género, considerándose el género aquella categoría en la que se agrupan todos los aspectos psicológicos, sociales y culturales de la femineidad - masculinidad, y que es producto de un proceso histórico de construcción social." (Santi, 2000, pág. 569). La Doctora Patricia Herrera Santi señala que el contexto familiar refuerza la diferenciación, puesto que es en este ambiente donde se destinan las diferentes tareas de cuidado y servicio en función del género. En esta misma línea, la Corte Interamericana de Derechos Humanos considera que el estereotipo de género se refiere a una "pre-concepción de atributos o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente" (Caso Gonzáles y otros ("Campo Algodonero") vs. México, 2009, pág. 102).

Lamas reflexiona sobre el concepto de diferenciación o discriminación y afirma que la sociedad se ha encargado de designar determinadas funciones o roles a cada género y con ello se ha conservado la dominación masculina debido al lugar distinto que ocupa cada sexo en el proceso de reproducción de la sociedad. (Lamas, 2000, pág. 19)

Gonzales y Navarro comparten los criterios planteados y a esto, adicionan que:

> Una de las principales cargas que enfrentan las mujeres debido a los roles que están asociados a su género en el marco de la tradicional división sexual del trabajo corresponde al trabajo no remunerado de cuidados. Realizar esta tarea, que habitualmente tiene como beneficiarios a otros miembros del hogar, provoca que la persona se mantenga al margen del mundo del trabajo. Esta situación está estrechamente vinculada con la desigualdad socioeconómica y de género (…). (González & Navarro, 2019, pág. 13)

Gómez Urrutia ha estimado que, “en el caso del rol de la mujer, éste ha estado basado en los quehaceres del hogar y en la crianza y cuidado de los hijos, centrando toda su atención a la mantención de éste y la preocupación por cada integrante de su familia.” (Gómez & Jiménez, 2015, pág. 390). De esto, se deduce que el rol del hombre se limita al mantenimiento económico del hogar y que, las exhaustivas labores que la mujer lleva a cabo en el hogar son producto de una desproporcional asignación de cuidados.

Para demostrar esta desigualdad, es necesario mencionar el estudio de las economistas Jenny Maldonado y Carolina Peña, publicado en la revista Cuestiones Económicas del Banco Central del Ecuador que, analiza el impacto de la maternidad sobre el ingreso salarial en el país. A partir de los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del 2018, la investigación evalúa cómo las responsabilidades de cuidado condicionan la remuneración femenina, ofreciendo un marco empírico clave para comprender las dimensiones de esta penalización en el mercado laboral nacional.

Los resultados obtenidos de esta investigación evidencian una clara penalización de la maternidad en el salario mensual, registrando una brecha promedio del 8% en perjuicio de las mujeres con hijos, quienes perciben un ingreso mensual inferior en USD 75.85 en comparación con aquellas que no lo son. Esta desventaja salarial se profundiza críticamente al evaluar la estructura de edad de los dependientes, revelando que la brecha es del 20% cuando los hijos son menores de 6 años, y se reduce paulatinamente al 7% para el tramo de entre 6 y 12 años, y al 6% cuando tienen entre 13 y 18 años. (Maldonado & Peña, 2020, pág. 24)

Desde una perspectiva estructural, esta penalización salarial, la cual resulta significativamente mayor en comparación con los efectos de la paternidad, se encuentra estrechamente vinculada a las dinámicas de género en el hogar. De acuerdo con Liz Ortiz, las mujeres suelen asumir una

mayor carga de tiempo dedicada a las tareas domésticas y de cuidado, lo que genera interrupciones en su acumulación de experiencia laboral o las obliga a buscar puestos con mayor flexibilidad horaria (Muñoz, 2024). Como consecuencia colateral de esta búsqueda de flexibilidad, las madres enfrentan una inserción laboral precaria en la que frecuentemente se carece de afiliación al seguro social, factores que en su conjunto consolidan la reducción sistemática de sus ingresos y ciertamente vulneran su derecho a la reinserción laboral y a la justa equivalencia de responsabilidades en la esfera privada.

Si bien es cierto que en la propia Constitución de la República se ha consagrado el derecho a la igualdad el su artículo 11 numeral 2 y la garantía de prohibición de la discriminación vinculada con los roles reproductivos en su artículo 332 y que con anterioridad se ha desarrollado legislación que debería promover una equitativa repartición de responsabilidades dentro del entorno familiar, y con esto nos referimos a las licencias parentales[8], las estadísticas afirman que todavía se mantienen estereotipos de género con respecto a la división sexual del trabajo, las labores domésticas, y por sobre todo las labores de cuidado.

Esta sobrecarga desproporcional de trabajo es conocida también como feminización del cuidado:

> Hablamos de feminización del cuidado cuando cultural y socialmente hemos aceptado y asignado un rol no productivo (o reproductivo) a un género en particular, en este caso, a las mujeres, quienes, producto de procesos también culturales y sociales, asumen ese tipo de roles como un deber natural o propio de su género, en razón de su sexo biológico. (González & Navarro, 2019, pág. 3)

Según Castillo Villacrés, la mayoría de madres en Latinoamérica "están frente a la crianza de sus hijos creando una responsabilidad solo maternal, mientras que el padre se dedica más tiempo a su trabajo que a la formación del menor causándoles daño en su crianza." (Castillo, et al, 2020, pág.

[8] La Ley Orgánica de Servicio Público en su artículo 27 y el Código de Trabajo en su artículo 152.

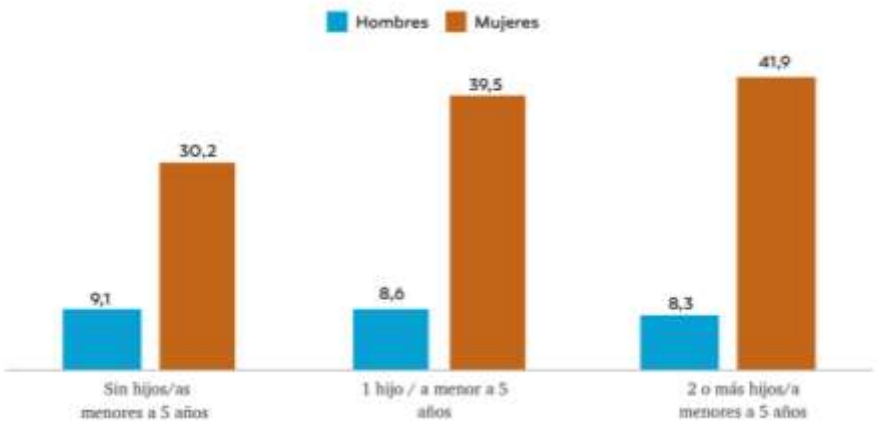
2). Este fenómeno social puede erosionar el núcleo familiar ya que al existir un desequilibrio de obligaciones y oportunidades el resultado será que se afecte progresivamente el entorno social del menor.

El planteamiento de la presente disertación radica en la feminización de cuidados y la sobrecarga de trabajo de cuidado con la que lidian las mujeres que han obtenido su licencia por maternidad. tanto en el sector laboral público como privado, esto debido al escaso tiempo de licencia por paternidad otorgado a la pareja o conviviente para la distribución equitativa de las labores de cuidado y tareas del hogar. Los tiempos de licencia por paternidad, que aumentaron de 10 a 15 días con la nueva reforma que trajo la Ley Orgánica del Cuidado Humano, ciertamente mantienen un sesgo pues la labor de cuidado recae en la mujer. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2023).

Con los datos estadísticos presentados con anterioridad, y con los siguientes se podría afirmar que la equivalencia en la inversión de tiempo de cuidado no existe, así se determinó en la Encuesta de Uso de Tiempo realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

Figura N°3

Comparación de tiempos de cuidado y trabajo doméstico realizados por hombres y mujeres en función de la edad de los hijos o hijas durante el año 2012.



Fuente: (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2016, pág. 70) - Encuesta de Uso del Tiempo.

Tabla N° 1

Tiempo destinado a trabajo doméstico y a las labores de cuidado ejercido solamente por mujeres según la categoría laboral

	Cuidado a menores a 12 años	Cuidado a personas con discapacidad	Cuidado a personas enfermas	Doméstico (no cuidados)
Empleo público	8,9	15,5	2,7	32,0
Empleo privado	9,4	12,2	3,2	32,3
Cuentapropista	11,4	13,8	3,4	37,0
No remunerado	9,3	13,6	3,2	35,0

Fuente: (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2016, pág. 74) - Encuesta de Uso del Tiempo.

De los datos presentados, se puede concluir que es imperante la intervención de la figura paterna, de haberla, en las labores de cuidado y el hogar, para que de esta forma se pueda vencer los estereotipos de género con respecto a los cuidados, crear concientización sobre el valor del trabajo doméstico no remunerado y procurar el bienestar del menor, todo esto a través de la flexibilidad en cuanto al manejo del tiempo para procurar nuevas políticas de cuidado.

Con todo lo presentado anteriormente, es necesario introducir el tema de la violencia contra las mujeres que, es un problema social a nivel mundial que debe ser erradicado a través de un cambio cultural principalmente, es decir que, toda la sociedad debe verse involucrada en la colaboración para mermar las consecuencias de esto que afecta de forma transversal a todos. Goya Céspedes considera que, este escenario de desventaja ha sido originado por una estructura de poder mantenida en las culturas patriarcales, perpetuando la dominación de los hombres y la sumisión de la mujer, hecho que ha ocasionado el menosprecio de las contribuciones de las mujeres a la sociedad (Cespedes, Noles, & Espino, 2018, pág. 130), como las labores de cuidado o el trabajo de reproducción.

La discriminación de la mujer se ha instaurado a través del tiempo y a consideración de Céspedes, se ha manifestado a través de todos los tipos de violencia hacia la mujer. Se ha colocado a este grupo en una situación de desventaja en todas las esferas de sus relaciones sociales, forzándolas a "depender económicamente de los hombres, no tener un adecuado nivel educacional y cultural, no poder acceder a determinados empleos, tener asignada la crianza de los hijos y el cuidado de la familia" (Cespedes, et al, 2018, pág. 131). En Ecuador, hasta el año 2019 se ha determinado que 65 de 100 mujeres han sufrido por lo menos algún tipo de violencia en distintos ámbitos a lo largo de sus vidas (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), 2019, pág. 17).

La división sexual del trabajo se encuentra ligado con el concepto de violencia simbólica, que tiene su origen con el sociólogo Pierre Bourdieu, y de manera sucinta se puede insinuar que este término es utilizado para detallar una relación social asimétrica donde aquel que se designa como "dominador" ejerce un tipo de violencia que se le conoce como violencia indirecta, misma que no puede ser detectada con facilidad por el grupo perjudicado conocido como "dominados" y es por eso que no son conscientes de las practicas que se promueven en su contra. Estas prácticas surgen

de una construcción social y se caracterizan por la reproducción de roles de género, de estatus y sociales (Bourdieu, 2000, pág. 5).

Herrera Armendáriz cita a Galtung quien, en correspondencia con Bourdieu, afirma que existen varios tipos de violencia que se manifiestan de diferentes maneras. Se establece en primer lugar a la violencia directa que es la tradicionalmente conocida por ser verbal, psíquica y psicológica, en segundo lugar, se considera a la violencia estructural que ocasiona daños en los niveles sociales, políticos y económicos y por último se encuentra la violencia simbólica que se expresa a través de costumbres, tradiciones, ideologías, medios de comunicación y de la educación (Herrera, 2021, pág. 35).

El escenario principal que propone Bourdieu para demostrar estas relaciones asimétricas, como se mencionó anteriormente, se encuentra en la división sexual del trabajo, concretamente en las labores de producción y reproducción ejecutadas por los hombres y las mujeres respectivamente, esta situación ha sido normalizada por la sociedad haciendo uso de la violencia de género. López interpreta que este último tipo de violencia, perpetuada a través de la implantación de mitos, roles y estereotipos sobre las mujeres, debe ser vista desde la desigualdad material e inmaterial (Safi, 2015, pág. 5).

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables de Perú ha considerado algunas formas de afectación producto de la violencia simbólica y consisten en la subestimación de la mujer sobre sus “capacidades como trabajadora, con su calidad como madre, esposa o ama de casa; humillaciones de todo tipo, desprecio, desvalorización de su trabajo o de sus opiniones” (Marmolejo, et al, 2016, pág. 26).

En respuesta a la eliminación de todo tipo de violencia hacia las mujeres, en el año 1980 Ecuador firmó la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer y ratificó su firma el siguiente año. En 1995 el Estado se adhiere a la Convención Interamericana para Prevenir, sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) y al mismo tiempo, se suscribió a la Plataforma de Acción de Beijing (Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2018, pág. 2). Entre otros instrumentos hay que tomar en cuenta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible aprobada en 2015 por la Asamblea General de la ONU, y adoptada como política pública en 2018 mediante el Decreto Ejecutivo N° 371.

Antes de la implementación de la Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres hubo avances legislativos internos como la Ley contra la violencia a la mujer y la familia o la Ley 103, misma que fue aprobada por el Congreso Nacional en 1995, y representó por primera vez en la historia del Ecuador un socorro hacia las mujeres y demás miembros del núcleo familiar frente a los casos de violencia doméstica, en este sentido y para ese entonces, se entendió que la violencia era algo que no solo ocurría en el ámbito privado.

El derogado cuerpo normativo reconocía tres tipos de violencia que son física, psicológica y sexual, todas estas ejercidas por miembros del hogar como cónyuges, ex parejas, ascendientes o descendientes y hermanos (Hidalgo et al, 2019). Después de esta ley, en el año 2014 el Código Orgánico Integral Penal tipificó la violencia contra las mujeres y miembros del núcleo familiar como una contravención y como un delito además aprobó el femicidio como una de las formas más extremas de violencia.

Esta ley busca prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres mestizas, blancas, indígenas, afro montubias, campesinas, trabajadoras con discapacidad con posibilidades económicas y sin ellas, estudiantes, amas de casa, niñas, adolescentes, adultas mayores, heterosexuales, lesbianas, y

transexuales. Esta norma reconoce diversos tipos de violencia que se ejercen contra las mujeres como la violencia física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, simbólica, política y gineco-obstétricas. Es necesario destacar a la violencia simbólica para fines del presente estudio.

La Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres fue publicada en Registro Oficial, Suplemento 175 el 5 de febrero del 2018, los artículos destacables son: el artículo 28 en su literal h, cuando menciona que el "ente rector de trabajo debe incentivar en el sector público y privado la implementación de acciones que permitan regular y equiparar los tiempos de cuidado entre hombres y mujeres" (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018). Por otro lado, en el artículo 6 se establece la corresponsabilidad estatal para erradicar la violencia hacia las mujeres.

Los derechos indicados en el cuerpo normativo vigente parten de los derechos de libertad reconocidos en la Constitución mencionados anteriormente, derechos que garantizan a las mujeres la autonomía en su decisión por iniciar o no su vida en familia, en razón de esto, en la norma suprema se prevé la protección de los derechos reproductivos y la promoción de maternidad y paternidad responsables en razón del cuidado de los hijos y en virtud del principio de corresponsabilidad, prohibiendo de esta forma una posible discriminación por roles de género. Como último punto, es necesario recalcar que la carta magna reconoce la importancia de las labores de cuidado humano o auto-sustento.

Pese que no por el momento no existe una correcta distribución de responsabilidades parentales a través de la ley, pero es necesario mencionar que, en 2017 se implanto una Política Pública conocida como la Agenda Nacional para la Igualdad de las mujeres y personas LGBTI, a través del Consejo Nacional para la Igualdad de Género, dentro de sus atribuciones contenidas en el art. 156 de la Constitución y en la Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad en sus artículos 8 y 9, para la formulación, observancia y seguimiento de políticas públicas.

La mencionada herramienta fue un instrumento mandatorio de la entonces planificación nacional del gobierno del expresidente Lenin Moreno y desarrolló tres ejes prioritarios en materia de género: la autonomía y cultura de paz, la sostenibilidad de la vida, el liderazgo y transformación de patrones socio culturales. Estos tres ejes, tienen como objetivo establecer el estado actual de la sociedad ecuatoriana en relación a diversos temas como la violencia de género y el trabajo no remunerado.

La principal política del eje de sostenibilidad propone "Disminuir la carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados que realizan las mujeres, promoviendo la corresponsabilidad entre el Estado, el Mercado, las Familias y la Comunidad" (Zambrano, 2018, pág. 260). La política a implementarse consistió en:

> Desarrollar programas de control y supervisión sobre el cumplimiento de la normativa vigente en cuanto a los derechos de las mujeres trabajadoras, licencias por maternidad, paternidad, lactancia, implementación de guarderías para cumplir con la responsabilidad social en el cuidado humano
> Impulsar la flexibilidad laboral y adoptar medidas que promuevan la conciliación entre la vida familiar y profesional y la corresponsabilidad de cuidados entre hombres y mujeres con el apoyo de la sociedad.
> Crear mecanismos que permitan el ejercicio del derecho al trabajo para las personas que tienen responsabilidades de cuidado a terceros, como el teletrabajo, reducción de jornadas laborales. (Agenda Nacional de las Mujeres y Personas LGBT, 2018, págs. 260-265)

Los resultados generales recogidos por este organismo sobre el segundo eje, se obtuvieron que entre algunos de los avances con respecto a esta política pública están; la suscripción y ratificación del Convenio 156 de la OIT que procura la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Otro avance destacable en torno al derecho al cuidado fue que el Consejo Nacional para la Igualdad de Género:

> instaló la mesa técnico política cuyo objetivo es generar insumos, para el diseño e implementación del Sistema Nacional de Cuidados, desde un enfoque de género, es decir, entendiendo al cuidado como un derecho tanto de las personas dependientes, como también

> de las personas que proveen los cuidados, principalmente en el hogar. (Zambrano, 2018, pág. 156)

Los avances legislativos y las normas que sientan el reconocimiento al cuidado y la necesidad de promover una modalidad que permita ser equitativa al distribuir responsabilidades familiares han avanzado con lentitud, hasta el momento las labores de cuidado son ejercidas mayoritariamente por mujeres esto debido a la falta de acción del estado en implementación de políticas o programas que erradiquen patrones socioculturales que obligan a las mujeres a cumplir un rol.

El Consejo Nacional para la Igualdad de las Mujeres, indica sobre el derecho al cuidado y las políticas públicas que:

> Se requiere además de un marco legal adecuado que pueda ser incluido en la política laboral, de protección social y económica, pero también como un cuerpo legal específico que permita organizar las distintas áreas y sectores del sistema. Es decir, responder a las necesidades de reorganización de i) tiempos para cuidar, desde la organización social del trabajo; ii) recursos para cuidar: privado y público; iii) servicios de cuidado: estado y privado; y, iv) responsabilidad de los hogares, Estado y privados. (…) (Cevallos, 2021, pág. 6)

En el año 2020, la Corte Constitucional en su sentencia 3-19-JP/20 dispondría a la Defensoría del Pueblo a preparar un proyecto de ley para integrar el derecho al cuidado al ordenamiento jurídico, y tres años después llegaría la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano que reformaría La Ley Orgánica de Servicio Público en su artículo 27 y el Código de Trabajo en su artículo 152, con respecto a los tiempos de licencia por paternidad, pese a la espera y a la expectativa de un cambio real, la nueva ley hizo una pequeña ampliación a los tiempos de cuidado, pues es insuficiente cuando se trata de crianza compartida.

El trabajo de cuidado debe integrarse como un pilar fundamental de los sistemas de protección social, asumiendo una corresponsabilidad entre el Estado, el sector privado y las familias. Si bien

la división sexual del trabajo representa un problema estructural histórico, es imperativo revertir esta situación mediante el diseño de políticas públicas que promuevan la equidad y el desarrollo integral.

1.4.- Corresponsabilidad Social y Familiar

La conciliación entre la vida personal, familiar y laboral es uno de los mayores retos dentro de una sociedad desigual, es por esto que se propone a la corresponsabilidad social en sus diferentes esferas como un método de solución a esta problemática para promover la igualdad y avanzar hacia la equidad de género. Las posibles transformaciones podrían traer significativos cambios en diferentes materias como legislación, seguridad social y costos de inversión en razón de la conciliación.

La desigualdad en la repartición de responsabilidades podría generar tensiones por la sobrecarga de trabajo que realizan las mujeres y la falta de oportunidades para mermar esta divergencia. Sobre esto, la Organización mundial del trabajo reconoce que: “Hoy las mujeres comparten con los hombres el tiempo de trabajo remunerado, pero no se ha generado un cambio similar en la redistribución de tareas domésticas” (Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009).

La corresponsabilidad social significa asumir un enfoque de vida que nos permita compartir o realizar de forma equitativa una tarea o meta siempre que las personas involucradas asuman sus responsabilidades y compromisos. (Villegas, 2015, pág. 7) La OIT estima que, cuando se discute el tema de corresponsabilidad social se incluyen varios agentes como hombres, mujeres, familias, Estado, mercado y sociedad en general.

La corresponsabilidad familiar hace referencia a una “conceptualización de roles y tareas enmarcado dentro de la sensibilización social que tiene como principal objetivo el lograr la igualdad entre géneros, fomentando de esta forma la conciliación de la vida laboral y familiar” (Gómez & Jiménez, 2015, pág. 377). Además de la armonización de los espacios de familia para la búsqueda de la paridad, se busca mejorar, además, las relaciones entre padres e hijos a través del refuerzo de políticas de cuidado, primordialmente en los primeros años de vida de los niños.

Según Maganto, Bartau y Etxeverría, la corresponsabilidad se relaciona principalmente con el trabajo doméstico que, incluye el cuidado de los niños, y presenta 3 características principales: La primera consiste en la apreciación de un reparto justo de asignación de tareas tomando en cuenta el tiempo y dificultad para hacerlas, y que favorezcan el desarrollo de las personas dentro de la familia. Como segunda característica se tiene la coordinación en el establecimiento de tareas y las posibles modificaciones en el reparto que puedan darse. Finalmente, en la tercera característica se trata sobre la responsabilidad compartida que implica la realización de tareas del hogar y la seriedad de esta dinámica (Maganto, Bartau, & Etxeberría, 2003, pág. 160). Para Maganto, dentro del contexto familiar, se pueden diferenciar diferentes roles que cumplen los miembros de ese círculo social, dependiendo de cada sociedad:

a) Rol de proveedor: la persona designada para este papel se encarga de proveer recursos básicos para la supervivencia de su familia, puede encargarse además de tareas relacionadas con la higiene y cuidados médicos.
b) Rol de liderazgo familiar y toma de decisiones: quien ejerce este rol asume la función de mantener y desarrollar patrones comunicaciones entre los miembros de la familia y con personas ajenas a esta unidad, se relacionan aspectos como como el poder compartido y el control de comportamientos. (Gómez & Jiménez, 2015, pág. 380)

c) Rol de mantenimiento y organización del hogar: las tareas a realizar son las comunes para el hogar como compras para la despensa, preparar comida, limpieza, y en general actividades repetitivas que consumen demasiado tiempo.
d) Rol de cuidador: incluye tareas dedicadas a personas que demanden de cierta dependencia como niños pequeños, ancianos y personas discapacitadas, que requieran cuidados médicos especiales, preparación de dietas, monitoreo y toda actividad necesaria requerida.
e) Rol de educador y supervisor: las actividades a realizar están encaminadas al desarrollo de niños y adolescentes e incluyen: crianza, estimulación afectiva y cognitiva, educación y socialización.

Sobre esto, es necesario mencionar la sobrecarga de roles, Maganto cita a Schwartz y a Scott para definir a esto como "una situación en la que determinados roles de una persona conllevan más responsabilidades de las que esa persona puede controlar razonablemente" (Maganto, et al, 2003, pág. 161). El mencionado autor afirma que esta sobrecarga de trabajos usualmente se da en familias con ingresos duales y las madres trabajadoras son las más vulnerables a llevar la mayoría de estas responsabilidades.

Para hablar sobre corresponsabilidad social en razón de la conciliación de la vida familiar y laboral, es necesario mencionar uno de sus ejes y es la responsabilidad social empresarial, este concepto aparece de forma explícita a mediados del siglo XX, después de una lucha de concientización social.

La época empresarial surge en 1880 y en ella se resaltó los conflictos laborales por las prácticas deprecatorias de los negocios, después de este periodo llegó la gran depresión en 1929, en esta etapa se señaló que la perdida de los trabajos y el fracaso de los negocios fue producto de la avaricia de los empresarios. El activismo social de 1965 trajo consigo la aparición de la responsabilidad

social en Latino América, para que finalmente esto se pueda consolidar a través del concepto de Desarrollo Sostenible que emergió en 1980 durante la etapa de conciencia social contemporánea. (Ordoñez & Méndez, 2011, pág. 106)

Andrew Carnegie (1889) otorgó un acercamiento al concepto de responsabilidad empresarial y mencionó que "las personas adineradas y sus empresas deberían asumir como responsabilidad propia el administrar la riqueza de sus organizaciones para así luego brindar beneficios a la sociedad y socorrer a los menesterosos" (Carnegie, 2017, pág. 37) El autor advierte que, si bien el concepto no era formalmente usado, se puede denotar una propuesta de responsabilidad social empresarial que se manifiesta de forma generosa como un donativo voluntario o incluso caridad para quien lo necesite.

Para Viteri Moya, la responsabilidad social empresarial, que está estrechamente relacionada con la ética, debe ser una herramienta de utilidad para tomar decisiones prudentes y justas sobre problemas de interés público como pobreza, desigualdad, salud y medio ambiente. (Moya, 2010, pág. 91). Estas decisiones están destinadas al bienestar de los miembros de la empresa como accionistas, funcionarios directivos, pero en especial para trabajadores. Estas acciones han sido promovidas a través de instrumentos internacionales como la Declaración de Derechos Humanos (1948) y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (2000).

Gilli cita a Peter Drucker quien durante el milenio emitió una valoración sobre responsabilidad social, y es:

> Este nuevo concepto de la responsabilidad social ya no se pregunta cuáles son las limitaciones de la empresa, o qué debe hacer esta por el personal sometido a su autoridad inmediata. Exige que la empresa asuma la responsabilidad por los problemas sociales (…) y que se convierta en guardián de la conciencia de la sociedad y en factor esencial de solución de sus problemas. (Gilli, 2006, pág. 4)

La Organización Mundial de Empleadores ha resaltado la importancia establecer políticas amistosas con las familias en razón de velar por la igualdad (Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009). El Instituto Nacional de Mujeres de Costa Rica reconoce que las acciones que podrían tomar los empleadores en virtud de la corresponsabilidad deben estar enfocadas en el reconocimiento de condiciones y garantías laborales que aporten a la calidad de vida de los trabajadores, esto podría darse mediante la creación de políticas internas sensibles a los derechos de mujeres y hombres trabajadores que deban atender a familiares en relación de dependencia. (Villegas, 2015)

La Organización Mundial del trabajo estima que:

> El logro tanto de la igualdad entre hombres y mujeres en el campo laboral como de un desarrollo humano sustentable, requiere que ambos compartan el trabajo doméstico (no sólo el productivo) y que se revalorice la importancia de ambas esferas para el bienestar de la sociedad. Un nuevo modo de compartir los roles irá en beneficio de hombres y mujeres, y de la sociedad en su conjunto. Las iniciativas estatales, la gestión de la mano de obra en las empresas, así como del tiempo de trabajo de hombres y mujeres, son centrales para las políticas que promueven la conciliación con corresponsabilidad social en materia de cuidados. (Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009, pág. 17).

Cada agente mencionado anteriormente cumple un papel fundamental en la transformación de la sociedad para equilibrar las responsabilidades en el cuidado, evitar la feminización del mismo y contribuir en la superación de estereotipos que provocan la sumisión de la mujer ante patrones culturales que la han obligado a tener un papel exclusivo en las labores de reproducción y crianza.

1.4.1.- Rol del Estado

El Estado en su calidad de protector y promotor de derechos de la ciudadanía en general debe procurar una solución urgente para resolver las desventajas que enfrentan las mujeres en los ámbitos público y privado. La labor de cuidado ha sido pasada por alto durante décadas, pero ahora

se ha convertido en una necesidad pública que cuenta con la atención del Estado. Es por esto que, el estado tiene la obligación de "formular políticas públicas, servicios públicos y legislar en materia de cuidado, cobrando cada vez mayor importancia las denominadas políticas de cuidado". (Rojas, 2017, pág. 20)

El reconocimiento de la necesidad de proteger este nuevo derecho es transcendental para lograr un cambio en una sociedad donde se permita al padre a participar en los cuidados a sus hijos y en la convivencia familiar, es por esta razón que,

> La intervención del Estado no debe limitarse a la puesta en marcha de políticas específicas de conciliación. Estas deben ser diseñadas en un sentido más amplio, que incluya el sistema de protección social, el sistema impositivo y la forma en que se estructuran las atenciones a los/as ciudadanos por parte de las entidades públicas. (Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009, pág. 35)

El amplio marco que establece la Constitución, con respecto tema de este estudio, se determina en su artículo 69 donde se promueve la maternidad y paternidad responsable a través de las labores de cuidado y crianza, y en sus artículos 325 y 333 se reconoce como labor productiva al trabajo doméstico no remunerado, mismo que se vincula con la corresponsabilidad. Adicional a esto es necesario mencionar al Código Orgánico de Niñez y Adolescencia que, en su artículo 100 y 102 reconoce a la corresponsabilidad parental y la define como la responsabilidad de ambos progenitores en el mantenimiento del hogar y en el cuidado y crianza de los hijos.

En cuanto a legislación sobre corresponsabilidad, existe la ya mencionada Ley Orgánica del Cuidado Humano, vigente desde mayo del año 2023 que promueve una equivalencia de responsabilidades, reconociendo el cuidado humano como un derecho, fomentando la participación activa de los padres en los cuidados del recién nacido y ciertamente amplia los tiempos de licencias por maternidad, por paternidad y por adopción. A esto, hay que sumar también

la Ley de la Economía Violeta que busca promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito profesional.

Pese a estos avances, aún existe controversia con respecto a la intervención del Estado por la posibilidad de redistribución de la riqueza y los costos que esto implicaría, pero, tal como menciona Catherine Hein, la no intervención gubernamental generaría un alto costo para la sociedad y con esto se prolongarían las desigualdades, es por esto que es necesario implementar políticas públicas económicas y sociales. (Hein, 2005)

Según la Constitución de la República en su artículo 277, numeral 3 se reconoce como deber del Estado para generar, ejecutar y controlar políticas públicas, mismas que se regulan de acuerdo al artículo 85, capítulo segundo de la misma Constitución:

> 1. Las políticas públicas y la prestación de bienes y servicios públicos se orientarán a hacer efectivos el buen vivir y todos los derechos, y se formularán a partir del principio de solidaridad. 2. Sin perjuicio de la prevalencia del interés general sobre el interés particular, cuando los efectos de la ejecución de las políticas públicas o prestación de bienes o servicios públicos vulneren o amenacen con vulnerar derechos constitucionales, la política o prestación deberá reformularse o se adoptarán medidas alternativas que concilien los derechos en conflicto. 3. El Estado garantizará la distribución equitativa y solidaria del presupuesto para la ejecución de las políticas públicas y la prestación de bienes y servicios públicos. En la formulación, ejecución, evaluación y control de las políticas públicas y servicios públicos se garantizará la participación de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008)

A lo largo de los años, se han desarrollado algunas políticas públicas con el objetivo de equilibrar la labor de cuidados en el hogar que ha ejercida mayoritariamente por mujeres de forma desproporcionada. Al tomar en cuenta esta problemática, el Estado en su rol protector y promotor de derechos ha estructurado diferentes planes para un cambio en la sociedad ecuatoriana, mediante un esfuerzo articulado entre todos los niveles de gobierno y las entidades rectoras en los ámbitos laboral, educativo y de inclusión social.

El Consejo Nacional para la Igualdad de Género, dentro de sus atribuciones, mismas que están contenidas en el art. 156 de la Constitución, realizó avances para la creación de políticas públicas en torno a la igualdad y con ello se implantó la Estrategia Nacional para la Igualdad y la Erradicación de la Pobreza del 2014, en uno de sus objetivos buscó democratizar el trabajo de cuidado para eliminar la división sexual de este trabajo.

Por otro lado, la Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género (2014-2017) fue una herramienta que formuló políticas para disminuir la carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados que llevan las mujeres. De forma complementaria, se formuló el Plan Nacional de Prevención de Violencia contra la Niñez y Adolescencia, publicado el 6 de febrero del 2019 a través del Registro Oficial 422, en este Acuerdo Ministerial consta la promoción de relaciones parentales positivas y de la corresponsabilidad entre Estado y sociedad para que los niños y adolescentes puedan gozar plenamente de sus derechos.

En torno a los servicios públicos ofertados por el Estado para el cuidado, es necesario mencionar que el Ministerio de Inclusión Económica y Social es la entidad encargada de la protección integral de los grupos de atención prioritaria, para esto, por medio de la Agenda de Políticas de Inclusión Social y Económica del 2013 conformó al Sistema de Cuidados para atender a la población con necesidades de cuidado y generar corresponsabilidad familiar. (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2016, pág. 14)

Después de algunos años, la formalización de las políticas de cuidado en el Ecuador se dio con la creación del Sistema Nacional Integrado de Cuidados. Este mecanismo fue instaurado de manera oficial el 12 de mayo de 2023, fecha en la que se promulgó la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, publicada en el Registro Oficial Suplemento N. 309. Su formulación surgió como

respuesta a la necesidad imperante de tutelar y materializar el derecho al cuidado mediante una estructura estatal que pueda ajustarse a las necesidades de su población.

Para lograr esto, el legislador, a través de los artículos 37 al 40 de la referida ley, estructuró este sistema como un conjunto articulado y coordinado de organismos, instituciones, entidades y servicios que tengan la competencia expresa de definir, ejecutar, evaluar y controlar las políticas y programas destinados a garantizar la corresponsabilidad social y el ejercicio pleno del derecho al cuidado a nivel nacional (Asamblea Nacional del Ecuador, 2023, pág. 18).

A nivel local y metropolitano, esta obligación estatal ha sido reforzada mediante instrumentos recientes como la Resolución ADMQ 006-2026, la cual sostiene las bases de la Política Metropolitana de Cuidados. En sus considerandos, esta resolución cita el artículo 11 de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, reafirmando de forma concreta que este derecho "exige el cumplimiento de otros derechos y principios como la corresponsabilidad parental, familiar, social, laboral y estatal" (Alcaldía del Distrito Metropolitano de Quito, 2026, pág. 2).

En esta misma línea normativa, la política pública se direcciona explícitamente a "promover la corresponsabilidad paterna, incentivando la participación de los padres en el cuidado y la crianza de los hijos, lo que contribuye a la reducción de las desigualdades de género en el ámbito doméstico" (Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, 2026, pág. 14).

Para llevar a la práctica esta corresponsabilidad de los padres y las familias, la política estatal articula y reconoce programas y estrategias en distintos niveles de intervención. Desde el eje de la transformación cultural, se contempla la "implementación de procesos formativos ciudadanos y escuelas de liderazgo con enfoque de derechos, género, masculinidades, corresponsabilidad y responsabilidad afectiva" (Política Metropolitana de Cuidados (2025–2034), 2026, pág. 64).

Por su parte, en el ámbito de la intervención directa en los hogares, el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) lidera programas sustanciales que interactúan con los cuidadores primarios. Entre ellos destaca el programa de Acompañamiento Familiar, que tiene el objetivo central de "fortalecer las capacidades de las familias en el cuidado infantil, proporcionando orientación sobre prácticas de crianza, nutrición y estimulación temprana" (Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, 2026, pág. 101). De forma paralela e interconectada, el programa Creciendo con Nuestros Hijos - Misión Ternura tiene como propósito fortalecer los vínculos familiares a través de la promoción de entornos protectores y la estimulación oportuna, garantizando mediante visitas periódicas y consejería que la crianza y el desarrollo de los niños se asuma como una corresponsabilidad activa.

Ciertamente para que estas políticas públicas sean efectivas, necesitan contar con un respaldo económico que es exigido por la ya mencionada norma suprema, tomando en cuenta esto, resulta indudable integrar al análisis el mandato del artículo 369 de la Constitución de la República. Esta disposición establece expresamente que “el seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, vejez, invalidez, discapacidad y muerte (…)” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008). Al elevar la paternidad a la condición de contingencia cubierta por la seguridad social, la norma suprema dispone que, el financiamiento del cuidado no recaiga exclusivamente en el sector privado corporativo o en las familias, sino que sea asumido como un derecho irrenunciable garantizado por el Estado.

Esta vinculación directa entre la Constitución ecuatoriana y la obligación del Estado de financiar los cuidados es ciertamente resaltada por la doctrina especializada en este tema. Al analizar el avance del derecho al cuidado en la región, Pautassi (2023) señala que: "En el caso de Ecuador, en 2008, (…) la Constitución de Ecuador reconoce el financiamiento (art. 369), la protección de

la maternidad (art. 69) y las obligaciones de cuidado (art. 83)" (Pautassi, El derecho al cuidado. De la conquista a su ejercicio efectivo, 2023, pág. 9). Por ende, el marco supremo ecuatoriano ya provee las bases jurídicas y estructurales para exigir que el sistema de protección social estatal sostenga la corresponsabilidad.

La materialización de este mandato constitucional a través de las instituciones de seguridad social es la única vía para erradicar las asimetrías en el mercado laboral y redistribuir los costos de la reproducción social. Al respecto, Lupica afirma que la "legislación laboral sobre la protección de la maternidad y el apoyo a los trabajadores con responsabilidades familiares es una herramienta fundamental para promover la asunción compartida de los cuidados entre las mujeres y los hombres, desde el mundo del trabajo" (Lupica, 2016, pág. 8). En consecuencia, la intervención económica y regulatoria pone al Estado como garante de un nivel básico de protección de los trabajadores y las trabajadoras, siendo su principal cometido prevenir la discriminación de las mujeres y de los hombres en el mercado de trabajo por tener cargas familiares y garantizar, a la vez, el derecho a trabajar de manera remunerada sin tener que renunciar a proveer el cuidado de los miembros de la familia que así lo requieran.

1.4.2.- La Corresponsabilidad Parental y el Interés Superior del Niño.

Corresponsabilidad parental consiste en un principio que implica, en términos simples, “el reparto equitativo de los derechos y deberes entre los padres, respecto de sus hijos” (Martín, 2013, pág. 21). La corresponsabilidad posee tres características que en resumen son asignación de tareas del hogar de forma equitativa y justa, las actuaciones con respecto a las tareas asignadas y la asunción de la responsabilidad compartida (Luena, 2013, pág. 379). La corresponsabilidad mantiene una estrecha relación con el trabajo doméstico que, no sólo se limita a las labores del hogar, sino que también tiene que ver con la crianza de los hijos y su cuidado.

Martín Cita a Yárnoz para dilucidar uno de los aspectos de la corresponsabilidad como lo es su correlación con la coparentalidad, esta puede ser distinguida como la relación "en la que los dos progenitores interaccionan positivamente, cooperan entre sí y mantienen una relación de apoyo mutuo centrada fundamentalmente en la crianza de los hijos e hijas, estando ambos implicados activamente en las vidas de sus hijos" (Martín, 2013, pág. 38). Este concepto puede hacer alusión a que incluso en una posible separación o divorcio los padres siguen manteniendo la obligación de prestar cuidados a sus hijos[9].

El principio de corresponsabilidad es reconocido en la ya mencionada Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en su artículo 5, inciso b, cuando menciona que el Estado parte debe tomar medidas adecuadas para garantizar "el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos" (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1979). Por lo expuesto, se considera que la corresponsabilidad es un mecanismo capaz de superar la brecha de género y adicional a esto, tiene incidencia con el interés superior del niño.

Cabe mencionar que, durante el Consenso de Quito (2007) los estados miembros de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) acordaron:

> "Adoptar medidas de corresponsabilidad para la vida familiar y laboral que se apliquen por igual a las mujeres y a los hombres, teniendo presente que al compartir las responsabilidades familiares de manera equitativa y superando estereotipos de género se crean condiciones propicias para la participación política de la mujer en toda su diversidad" (acuerdo xiii), así como "Formular y aplicar políticas de Estado que favorezcan la responsabilidad compartida equitativamente entre mujeres y hombres en el ámbito familiar, superando los estereotipos de género, y reconociendo la importancia del cuidado y del trabajo doméstico para la reproducción económica y el bienestar de la sociedad como

[9] La Declaración sobre los derechos del Niño en su artículo 9.3 menciona que los padres están obligados al cuidado del niño y a mantener relaciones personales y contacto directo con estos sin importar que estos estén separados.

> una de las formas de superar la división sexual del trabajo" (acuerdo xx). (Batthyány K. D., 2015, pág. 8)

El reconocimiento de la desigualdad en la esfera privada y la afectación por la sobrecarga de labores del hogar a la mujer es apenas un paso para la implementación de políticas en torno a la igualdad en la provisión de cuidados, en el correcto ejercicio del derecho al autocuidado y el disfrute de la autonomía.

Por su parte, la Corte Constitucional considera que:

> Para garantizar la corresponsabilidad, proteger el derecho al cuidado y eliminar la brecha de género, la Asamblea Nacional deberá legislar sobre la ampliación de la licencia de paternidad para el cuidado, de ser posible y progresivamente equiparable con la licencia para la madre, la ampliación de la licencia para madres y padres adoptivos, las condiciones para su ejercicio, los supuestos en los que no sería posible ejercer este derecho (como el caso de violencia doméstica o suspensión de patria potestad), las formas de garantizar que el tiempo de licencia sea efectivamente destinado al cuidado, las consecuencias por incumplimiento de los roles de cuidado, de ser el caso mediante sanciones adecuadas y proporcionales, y más circunstancias que se creyeren necesarias, observando los derechos desarrollados en esta sentencia. (Sentencia Nro. 3-19-JP/20, 2020, pág. 36).

Se puede afirmar que la Corte resolvió bajo la premisa de luchar contra la brecha de género que se promueve mediante "el desigual reparto de las responsabilidades en el ámbito doméstico entre hombres y mujeres que, constituye una fuente de discriminación para las mujeres en el ámbito laboral" (González N. I., 2009, pág. 145) y no sólo eso, sino que se pueda garantizar de esta manera el efectivo ejercicio del derecho al cuidado.

Acuña Martín menciona que, "la igualdad sustancial entre hombre y mujeres en todos los ámbitos de la vida, ha sido uno de los pilares de las demandas de modificaciones legales y de políticas públicas que establecen diferencias de trato en el mundo entero." (Martín, 2013, pág. 32). La igualdad es uno de los fundamentos de la corresponsabilidad parental, mismo que ha promovido

reconsideraciones por parte de organizaciones no gubernamentales y Estados para la promoción del bienestar común.

La Corte Constitucional en su sentencia N° 28-15-IN/21 ha determinado que una de las características de la corresponsabilidad parental es que ésta "(…) se encuentra estrechamente vinculada con el interés superior de NNA. Ambas figuras buscan el bienestar de NNA, suponiendo que es beneficioso conservar la relación con padre y madre, independientemente de la separación o divorcio de los últimos" (Corte Constitucional del Ecuador, 2021, pág. 53). Se entiende además que en todo lo relativo a la responsabilidad parental, el único criterio debe ser el interés superior del niño en particular.

El interés superior del niño es un principio que tiene sus orígenes a partir de la adopción de la Declaración de Ginebra sobre los derechos del Niño por parte de la Sociedad de Naciones en 1924, que es cuando por primera vez se reconocen derechos de los niños y las responsabilidades de los adultos para con ellos. Este antecedente fue de utilidad para elaboración de la Declaración de los derechos del Niño, misma que fue aprobada en 1959 y adoptada por todos los Estados de la ONU (Toasa, 2016, pág. 44). Es en este instrumento internacional, dentro de su segundo principio, cuando se reconoce por primera vez el interés superior del niño, y expresa lo siguiente:

> El niño gozará de una protección especial y dispondrá de oportunidades y servicios, dispensado todo ello por la ley y por otros medios, para que pueda desarrollarse física, mental, moral, espiritual y socialmente en forma saludable y normal, así como en condiciones de libertad y dignidad. Al promulgar leyes con este fin, la consideración fundamental a que se atenderá será el interés superior del niño. (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1959)

Después de la aprobación y adopción de instrumentos como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Políticos, mismos que reconocieron algunos derechos para los niños, se redactó la Convención de los Derechos del Niño

misma que fue aprobada por la Asamblea de la Naciones Unidas en 1989, en este instrumento se estableció que los Estados parte a través de sus órganos, procurarían los intereses de los niños, específicamente en su artículo 3 numeral 1, se consolidó que:

> En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño. (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1989)

Es necesario en este punto señalar dos doctrinas clave que servido de utilidad para la creación de este principio y son: la Doctrina Tutelar o de Situación Irregular y la Doctrina de Protección integral. La primera doctrina Según Acosta quien cita a García Méndez, surgió en los años 80's por medio del movimiento social de "Reformadores", este grupo batallaba por un trato legal diferenciado entre niños con respecto de los adultos puesto que en las cárceles no existían políticas para la infancia y la situación de los menores era bastante precaria (Bentancor, 2016, pág. 12).

La doctrina de Situación Irregular se construyó a partir de una visión de carencias y pobreza que afectaba a los niños, esto determinó su situación como irregular y como resultado de esto se buscó "legitimar una potencial acción judicial indiscriminada sobre aquellos niños y adolescentes en situación de dificultad." (González & Vargas, 2001, pág. 63) Esto propicio la implementación de un marco jurídico encargado de la protección y atención de los derechos de niños, niñas y adolescentes que resultaban ser un riesgo social, es así que, para fines legislativos los niños, niñas y adolescentes o (NNA) resultaron convirtiéndose en un objeto de derecho.

La Doctrina de la Protección Integral que, está actualmente recogida en nuestra legislación en el Código de la Niñez y Adolescencia, otorga al niño la condición de sujeto de derechos con el fin de crear una nueva cultura para la niñez que requiere entre otras cosas:

> a) la capacidad de reproducir esta nueva cultura de una manera coherente y amplia, esto es, la facultad de transformar la nueva visión en políticas desarrolladas para y por los niños y b) el ámbito al que estén dispuestos los encargados de esas políticas (gubernamental y no gubernamental) de contrarrestar el maniqueísmo recurrente, así como la naturaleza social restrictiva de sus demandas inmediatas. (González & Vargas, 2001, pág. 73)

Podría afirmarse que el Interés Superior del Niño se consagra como una garantía de los demás derechos de este grupo prioritario, este principio está recogido en la Constitución del 2008, en su artículo 44 de la siguiente manera:

> El Estado, la sociedad y la familia promoverán de forma prioritaria el desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes, y asegurarán el ejercicio pleno de sus derechos; se atenderá al principio de su interés superior y sus derechos prevalecerán sobre los de las demás personas (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

El Código Orgánico de la Niñez y adolescencia en su artículo 11 define al interés superior del niño como:

> un principio que está orientado a satisfacer el ejercicio efectivo del conjunto de los derechos de los niños, niñas y adolescentes; e impone a todas las autoridades administrativas y judiciales y a las instituciones públicas y privadas, el deber de ajustar sus decisiones y acciones para su cumplimiento. (…) (Asamblea Nacional del Ecuador, 2003)

Quezada Novoa determina que en la citada norma existen dos parámetros para la aplicación de este principio y son: “la opinión del niño o niña involucrado, que esté en condiciones de expresarla, y el justo equilibrio entre los derechos y deberes de NNA, en la forma que mejor convenga a la realización de sus derechos y garantías” (Novoa, 2017, pág. 25).

Por su parte la Corte Constitucional en el caso N° 0331- 12- EP determinó que:

> (…) el interés superior del niño constituye la obligación, por parte de todas las funciones que conforman el Estado, de adoptar las medidas legislativas, judiciales, administrativas o de otra índole, encaminadas a privilegiar prioritariamente los derechos de los niños, niñas y adolescentes, en procura de alcanzar su desarrollo integral y la evolución del libre desarrollo de su personalidad. (Corte Constitucional del Ecuador, 2015)

Por su parte, Murillo considera que el ordenamiento jurídico ecuatoriano sitúa este principio en la cumbre de la pirámide de las garantías para los derechos de las niñas, niños y adolescentes; de esta forma se convierte en un instrumento jurídico que protege y garantiza el cumplimiento de los derechos e intereses de este grupo, restringiendo las decisiones que puedan dañar su desarrollo integral y bienestar, y que estas siempre sean favorables a los mismos (Murillo, Banchón, & Vilela, 2020, pág. 385).

En este sentido que puede afirmar que la decisión de la Corte Constitucional, en su sentencia 3-19-JP, se orientó en función de este principio para el beneficio y bienestar de los niños que representan uno de los titulares del derecho al cuidado, derecho contenido en el artículo 45 de nuestra Constitución.

Acuña San Martín estima que, el principio de corresponsabilidad parental no es un principio autónomo, sino que en realidad se apoya del principio del interés superior del niño, mismo que está profundamente unido a la igualdad de los padres, pero "más que la equidad de estos, de lo que se trata es del interés de los hijos" (Martín, 2013, pág. 34).

Este principio puede ser tomado en cuenta para modificar las relaciones de derecho entre los NNA con respecto a los miembros de la familia, específicamente con los padres quienes son garantes de derechos, para que de esta manera se brinde "una protección amplia los niños, niñas y adolescentes como sujetos de derechos humanos con consideraciones especiales debido a su condición de niños." (Toasa, 2016, pág. 45). Este precepto debería ser aplicado para formular políticas públicas y leyes en torno a la igualdad para los padres como agentes del cuidado, puesto que estas posibles decisiones tienen que ver con los menores de edad, quienes son sujetos de prioridad.

En cuanto a la formulación de políticas públicas, la Corte Nacional de Justicia, en la Sala Especializada de lo Penal, dentro del caso No.1025-2011, estableció que:

> 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. (Corte Nacional de Justicia: Sala Especializada de lo Penal, 2012).

El avance en la construcción de políticas públicas en torno a los NNA es constante y prueba de ello es el Plan Nacional de Prevención de Violencia contra la Niñez y Adolescencia del 2019, donde se promueve la corresponsabilidad.

Anteriormente se mencionó que, debido a los intereses de los empresarios, durante la gran depresión, la vida privada de los trabajadores y por lo tanto su entorno familiar, se vio realmente afectado por la falta de políticas que armonicen la vida laboral y la vida en familia. Si bien actualmente, se ha planteado como meta eliminar la feminización de los cuidados, es necesario plantear al interés superior del niño como un argumento de apoyo en este objetivo. Toasa cita a Farith Simon, quien establece que, una de las funciones de este principio es el de desempeñarse como cláusula de prioridad frente al conflicto de derechos de otras personas. (Toasa, 2016, pág. 46)

Esto último hace relación a lo establecido por el Comité de los Derechos del Niño cuando establece que este principio debe entenderse como un concepto triple: a) Derecho sustantivo: el niño tiene derecho a que si interés superior sea considerado como primordial y que sea tomado en cuenta cuando se tenga que adoptar una decisión que pueda afectar a un menor. b) Principio Jurídico Interpretativo Fundamental: si una disposición admite más interpretaciones se preferirá la que satisfaga de mejor manera al interés superior del niño. c) Norma de Procedimiento: siempre que

se deba tomar una decisión que pueda afectar a los NNA se deberá realizar una apreciación de las posibles repercusiones sean positivas o negativas y el Estado tiene la obligación de explicar cómo se han ponderado los intereses de los niños por sobre otros. (Comité de los Derechos del Niño, 2013, pág. 4)

Para la evaluación del interés superior del niño, en razón de las singularidades de su situación y necesidades, el Comité ha determinado algunos elementos para establecer su interés y son: 1) la opinión del niño, 2) la identidad del niño, 3) la preservación del entorno familiar y el mantenimiento de sus relaciones, 4) cuidado protección y seguridad del niño, 5) situación de vulnerabilidad, 6) el derecho del niño a la salud, 7) el derecho del niño a la educación (Comité de los Derechos del Niño, 2013, págs. 13-17).

Este principio debe ser tomado como un mandamiento de gran amplitud para la continua evaluación de las situaciones jurídicas de los niños, niñas y adolescentes y con ello determinar qué es mejor para facilitar el goce de sus derechos. Se concluye que, vivir armónicamente en familia es un derecho fundamental para este grupo prioritario en razón del bienestar del mismo por la calidad de las relaciones que se instituya.

1.5.- Medidas que efectivizan el Derecho al Cuidado

Cecilia Crosman, miembro de la CEPAL, ha considerado que legislar sobre el derecho al cuidado no basta para equilibrar los roles en el ámbito privado, se requiere también de una transformación a nivel cultural, económico y social para que se pueda desvanecer algunas ideologías con respecto a la importancia de las labores del hogar y las de cuidado, y que, de esta forma el goce de este derecho se materialice a través de la asistencia del Estado para con los padres llamados a brindar cuidados.

La CEPAL establece recomendaciones para vencer los estereotipos de género y equilibrar las labores de cuidado y entre las más importantes están:

a) Ampliar las licencias remuneradas para padres y que estas estén cubiertas por los presupuestos de la seguridad social.
b) Legislar sobre licencias remuneradas para padres y madres que puedan incluir el ciclo de crianza y vida de sus hijos.
c) Establecer la obligación de las empresas, indistintamente del sexo de sus empleados, de instalar, mantener o proporcionar centros de cuidado infantil; al mismo tiempo disponer de sistemas de fiscalización estatal y sanciones por incumplimiento.
d) Proporcionar recursos a las familias reconociendo el costo económico del cuidado, apoyar mediante subsidios o exenciones fiscales la adquisición y oferta de servicios de cuidado en el sector privado y desarrollar cuentas satélites, en el marco del diseño de presupuestos que incluyan recursos para la primera infancia.
e) Vincular las políticas sociales a las políticas de cuidado en la infancia, considerando además del papel del Estado y del mercado, los tejidos sociales y comunitarios que permiten hoy a las familias desarrollar estrategias de conciliación.
f) Difundir el alcance del derecho al cuidado y la necesidad de una redistribución del trabajo y el tiempo implicado en el marco del diseño de sistemas amplios de protección a la infancia, para superar su consideración como una cuestión de resolución individual y privada. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), 2011, pág. 9)

Es claro que, al momento de diseñar e implementar medidas de conciliación entre la vida pública y privada, se debe apuntar a mayores grados de equidad en cuanto a la asignación de tareas. En este objetivo, no solo se busca garantizar el derecho de hombres y mujeres a un trabajo remunerado sin tener que renunciar por ello a una vida familiar, sino que también se aspira a una conciliación por medio de la corresponsabilidad social, para que se amplíen los grados de libertad entre los agentes de cuidado y les otorguen la oportunidad de elegir distintas formas de combinación entre vida laboral y familiar.

CAPÍTULO II.- Regulación del Derecho al Cuidado y la Corresponsabilidad a nivel Nacional e Internacional

Para lograr un Estado social de Derecho es imperioso combatir la desigualdad de género que trae consigo la restricción de derechos y libertades. La igualdad al ser uno de los pilares fundamentales para la formación de un Estado social, requiere ser aplicada a través de cambios estructurales que la conviertan en un principio real y efectivo.

En este capítulo se analizarán los parámetros legales existentes que guarden relación con la corresponsabilidad en el cuidado de un niño, la equitativa repartición de responsabilidades, y el interés superior del niño. La finalidad es reflejar la realidad de hombres y mujeres en la participación de su vida familiar según lo desarrollado en el anterior capitulo.

2.1.- Constitución de la República

Esta norma jerárquicamente suprema, promulgada en el año 2008 a través del Registro Oficial N° 449, es de naturaleza garantista y está atestada de derechos que protegen la justicia social y la dignidad humana. Es necesario mencionar artículos de la Constitución que se relacionan con el derecho al cuidado y la corresponsabilidad y que han servido como cimiento para la inclusión de estos en la normativa nacional que se va a analizar a continuación.

2.1.1.- Principios constitucionales de Igualdad Material, No Discriminación y Protección a las Estructuras Familiares

Para comprender el diseño de las licencias parentales en el Ecuador, es imperioso partir del principio de igualdad material consagrado en el artículo 11.2 de la Constitución de la República (CRE). La norma fundamental no se limita a una declaración de igualdad formal ante la ley; por el contrario, impone al Estado la obligación de adoptar medidas de acción afirmativa que corrijan las brechas estructurales existentes entre hombres y mujeres.

En el ámbito del derecho laboral y de familia, la asimetría histórica en la concesión de los tiempos de licencia que, tradicionalmente han protegido biológicamente a la mujer mientras desplazan marginalmente al padre, constituyen una forma de discriminación indirecta. Al respecto, la doctrina señala que transferir la carga casi exclusiva del cuidado temprano del infante a las mujeres a través de licencias asimétricas penalizan la maternidad, ya que esta se asocia con una supuesta disminución de rendimiento y por esto, las empresas, ante el costo de oportunidad que representa la ausencia de una trabajadora por maternidad, desarrollan un sesgo de contratación a favor de los varones (Mora, 2025, pág. 33).

Por lo tanto, la aplicación del artículo 11.2 CRE, en concordancia con el derecho a la igualdad de oportunidades como se establece en su Art. 66, exige que el Estado ecuatoriano reconfigure las licencias no como un beneficio exclusivo del sexo femenino, sino como un mecanismo de equidad. Las acciones afirmativas en este campo deben orientarse a equiparar las condiciones de la paternidad para neutralizar la desventaja laboral que sufren las mujeres en su edad reproductiva, transformando el cuidado de una carga privada a una responsabilidad social compartida.

2.1.2.- El Mandato constitucional de la Corresponsabilidad Parental y el valor del trabajo reproductivo

La norma suprema rompe con el modelo clásico del padre de familia proveedor y la madre cuidadora al constitucionalizar la corresponsabilidad parental. El artículo 69.1 CRE establece con claridad la obligación recíproca y equitativa de madre y padre de cuidar, alimentar y educar a las hijas e hijos. Este mandato se complementa con el artículo 83, en su numeral 16 (Constitución de la República del Ecuador, 2008), el cual eleva a la categoría de deber ciudadano el atender, alimentar y educar a los hijos en condiciones de corresponsabilidad.

Para que este mandato sea efectivo en la dimensión laboral, debe analizarse a la luz del artículo 332 de la CRE. Esta norma es el núcleo de la presente investigación, pues determina de forma taxativa que el Estado garantizará los derechos reproductivos, los de maternidad y paternidad, y prohíbe explícitamente cualquier tipo de discriminación vinculada con los roles reproductivos (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Cuando las leyes secundarias otorgan al padre una licencia de paternidad minúscula en comparación con la de maternidad, el propio legislador incurre en una violación al artículo 332 CRE. Lo que hace el diseño legal defectuoso es institucionalizar y reforzar normativamente el estereotipo de que el hombre es un actor auxiliar y no principal en el desarrollo del lactante.

Es indudable que el artículo 43, numeral 3 de la CRE prevé una protección prioritaria y el cuidado de la salud de la mujer durante el embarazo, parto y postparto; no obstante, la doctrina es enfática en distinguir la recuperación biológica de la madre, específicamente en el ámbito del postparto, del cuidado diario y crianza del menor (Santander, 2026, pág. 56). Mientras el postparto justifica la exclusividad de la licencia materna por razones médicas, la crianza posterior exhorta de manera directa el artículo 70 CRE, que obliga al Estado a formular políticas públicas para alcanzar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

Finalmente, este sistema se sostiene sobre el reconocimiento económico del cuidado. Los artículos 325 y 333 CRE marcan un cambio en el país al garantizar que toda modalidad de trabajo incluya las labores de auto-sustento y cuidado humano, y al reconocer explícitamente al trabajo del hogar no remunerado como una labor productiva generadora de valor. Si el cuidado en el hogar tiene valor productivo y es un mandato constitucional, el tiempo dedicado a este por parte de ambos progenitores debe ser respaldado por licencias laborales que aseguren la estabilidad económica

familiar, evitando que la decisión de cuidar penalice los ingresos del hogar o la continuidad laboral de la mujer.

2.1.3.- El Interés Superior del Niño como eje del Derecho al Cuidado

El derecho al cuidado no debe ser examinado únicamente desde la perspectiva de los derechos laborales de los progenitores, sino, de manera primordial, desde el sujeto pasivo del cuidado: el recién nacido. El artículo 44 CRE consagra el principio del Interés Superior del Niño (ISN), obligando al Estado, la sociedad y la familia a promover de forma prioritaria su desarrollo integral, asegurando el ejercicio pleno de sus derechos sobre los de las demás personas (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

A su vez, el artículo 45 de la CRE explicita que las niñas y niños tienen derecho a la vida, a la integridad física y, de manera textual, "al cuidado y protección", así como a la "convivencia familiar" y ciertamente a desarrollar vínculos afectivos estables (Constitución de la República del Ecuador, 2008). La neurociencia y la psicología del desarrollo coinciden en que los primeros meses de vida son críticos para el apego seguro y el neuro-desarrollo del infante (Triviño, Rizzo, Velásquez, & Varas, 2025, pág. 6382). El ISN demanda, por tanto, que el lactante tenga el derecho de ser cuidado por ambos padres de forma presente y activa.

Un sistema de licencias que margina al padre del entorno hogareño durante las primeras semanas restringe el derecho del niño contenido en el artículo 45 CRE a construir vínculos afectivos estables con sus padres y en especial con el padre. El artículo 363 numeral 5 de la CRE añade que es obligación del Estado brindar cuidado especializado en las diferentes etapas de la vida; en este caso ciertamente en la primera infancia, la forma más especializada y efectiva de cuidado estatal es proveer el marco jurídico e institucional que faculte a ambos padres a ejercer la crianza conjunta

sin temor a la exclusión del mercado de trabajo. Las licencias parentales equitativas y compartidas surgen, así, como una exigencia constitucional directa del principio del interés superior del niño.

2.2.- Instrumentos Internacionales en el bloque de constitucionalidad:

El principio de supremacía constitucional en el ordenamiento jurídico ecuatoriano no opera de forma aislada; se integra dinámicamente con el Derecho Internacional de los Derechos Humanos a través del Bloque de Constitucionalidad contenido en los Arts. 424 y 425 de la CRE. Bajo este diseño, los tratados internacionales ratificados por el Ecuador que reconozcan derechos más favorables que los contenidos en la Norma Suprema prevalecen sobre cualquier otra norma jurídica (Martínez, 2014, pág. 214). En materia laboral y de corresponsabilidad familiar, este bloque encuentra sus pilares fundamentales en dos instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): el Convenio 103 de la OIT para la Protección de la Maternidad y el Convenio 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares.

2.2.1.- El Convenio 103 de la OIT

El régimen legal ecuatoriano (Art. 152 del Código del Trabajo y Art. 27 de la LOSEP) fija una licencia de maternidad remunerada de doce semanas (84 días). Este límite temporal responde directamente a la adopción del Convenio 103 de la OIT en 1952 y su ratificación una década después. En su artículo 3, numeral 2, este instrumento internacional establece de forma taxativa que "La duración de este descanso será de doce semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto" (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1952).

Si bien la ratificación de este convenio supuso un avance histórico a mediados del siglo XX para salvaguardar la salud de la madre y el lactante, en la actualidad denota un preocupante rezago normativo. La propia OIT, consciente de las transformaciones sociales y médicas, adoptó en el año

2000 el Convenio 183, elevando el estándar internacional a un mínimo de 14 semanas (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2000). Al no haber ratificado el Convenio 183, la legislación ecuatoriana permanece atada a las nociones biológicas de 1952. Este diseño normativo restrictivo se enfoca de manera exclusiva en la recuperación postparto de la mujer, pero carece de una visión actual que vincule la interrupción de la jornada laboral con el desarrollo integral del niño y la inserción equitativa de los progenitores en el cuidado.

2.2.2.- El Convenio 156 de la OIT: La Conciliación y Corresponsabilidad

Es precisamente para neutralizar los sesgos del modelo tradicional que surge el Convenio 156 de la OIT (1981), ratificado por el Ecuador, el cual redefine el paradigma del cuidado al desplazarlo de una obligación biológica femenina a un derecho social compartido. Ya desde su preámbulo, el Convenio advierte bajo el paradigma social y jurídico la necesidad de transformaciones estructurales bajo la premisa de que: "(...) para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia;" (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1981)

Bajo esta premisa, el artículo 3, numeral 1 del Convenio 156 impone a los Estados un mandato imperativo de política pública:

> Con miras a crear una igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1981).

Al analizar el mandato del convenio mencionado, podemos concretar que las licencias parentales equitativas, universales y remuneradas constituyen el instrumento internacional por excelencia para erradicar la noción de que el cuidado es un asunto de exclusividad femenina.

El análisis del Boletín conjunto de la OIT y la CEPAL evidencian que América Latina y el Caribe mantiene un rezago histórico y estructural en la implementación de estos estándares. Si bien es cierto, la protección a la maternidad ha avanzado en nuestra legislación, todavía es imperioso adoptar medidas como la ratificación del Convenio 183, ya que las licencias de paternidad siguen siendo alarmantemente cortas.

Ambas organizaciones afirman explícitamente que, “Pese a los avances, aún existen desafíos significativos en cuanto a la duración de esta licencia, el origen del financiamiento, la cobertura y la protección laboral ante las responsabilidades de cuidado.” (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) & Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2025, pág. 5) Esta asimetría legal perpetúa una división sexual del trabajo ineficiente e injusta. Las licencias asimétricas perpetúan la brecha salarial y de empleabilidad de las mujeres, mientras privan a los padres trabajadores del ejercicio pleno de su derecho a la paternidad desde la primera infancia.

Por consiguiente, el Convenio 156 dota de sustento fidedigno e internacional a la propuesta de reformar las licencias en el Ecuador. Diseñar un sistema de licencias parentales compartidas y equitativas no es una facultad discrecional del legislador ecuatoriano, sino una obligación convencional derivada del bloque de constitucionalidad, indispensable para garantizar que hombres y mujeres puedan conciliar su vida laboral y familiar en estricta igualdad de condiciones y dignidad.

2.2.3.- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer

El antecedente más importante para la implementación de esta convención fue la Declaración Universal de los Derechos Humanos que contiene el principio de no discriminación y el reconocimiento de que todos “nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona

puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa Declaración, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo." (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979)

La presente convención fue adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 18 de octubre de 1979 y suscrita por el Ecuador el 17 de julio de 1980. En este instrumento se contempla el artículo 2 donde los Estados parte convienen adoptar medidas para eliminar la discriminación hacia la mujer, medidas que consisten en modificar o derogar leyes y reglamentos que fomenten prácticas de discriminación.

De forma complementaria, el artículo 5 literal (a) obliga a los Estados parte a adoptar medidas para modificar patrones socioculturales y prácticas consuetudinarias basados en estereotipos sobre hombres y mujeres; el artículo 11 estipula que los derechos de las trabajadoras deben ser protegidos ante potenciales discriminaciones originadas por la maternidad, además se señala que hombres y mujeres deben compartir las responsabilidades domésticas y de crianza (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1979).

En razón del artículo 18 de la Convención, el Estado ecuatoriano ha presentado varios informes en los últimos 10 años al Comité sobre las medidas adoptadas para dar complimiento a lo convenido. Las observaciones sobre las medidas que implantó el gobierno en respuesta de las observaciones del Comité, específicamente al tema que nos atañe fueron las siguientes:

En las observaciones finales sobre los informes periódicos octavo y noveno combinados del Ecuador, el Comité en la recomendación numero 31 literal (g), insta al Estado que "Ponga en vigor una legislación que establezca y aplique el concepto de paternidad compartida, así como programas que apunten a reforzar las obligaciones comunes de la madre y el padre" (Comité para

la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 2015, pág. 10). En respuesta a esto, el gobierno en su décimo informe estableció que el Consejo Nacional para la igualdad de Género se encargó de formular la Agenda Nacional para la Igualdad de Mujeres y Personas LGBTI (2018-2021), misma que en una de sus metas contempla la redistribución del trabajo de cuidado, pues mayoritariamente las mujeres llevan las responsabilidades domésticas y de cuidado.

En relación a la transformación de patrones socioculturales, se ejecutaron diferentes campañas como la campaña "Tejiendo mis derechos" contra la violencia de género, con esta acción se difundieron los derechos de las mujeres ecuatorianas contenidos en leyes con el fin del alcanzar la igualdad. Esta campaña fue desarrollada entre los meses de marzo y mayo del 2016 y tuvo apoyo de 2800 organizaciones sociales. (Coalición Nacional de Mujeres del Ecuador, 2017).

Adicional a esto, el Ecuador en décimo informe (CEDAW/C/ECU/QPR/10) presentado al Comité, dilucidó que en 2019 la Secretaría de Derechos Humanos y el MIES firmaron el Acuerdo Nacional 2030 con algunos ejes, entre los más importantes están la: 1) Prevención de las violencias, transformación de patrones socio-culturales y corresponsabilidades parentales positivas y libres de violencias; 2) Fortalecimiento de los sistemas especializados de protección integral de los derechos y redes de apoyo sociales y comunitarios. (Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 2021, pág. 7)

La ultima respuesta del Comité sobre las políticas de cuidado fue la recomendación número 38 que insta al Estado a adoptar políticas y estrategias fiscales para atender las necesidades impuestas por el trabajo de cuidados para que de esta manera se reduzca la carga de cuidados que asumen las mujeres. (Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 2021, pág. 14)

2.2.4.- Convención sobre los Derechos del Niño

El preámbulo de esta Convención contempla varios instrumentos que reconocen la protección especial a niños y niñas, entre estos están la Declaración Universal de Derechos Humanos, instrumento adoptado y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948, mismo que contempla en el artículo 25 numeral 2 que "la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales" (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948).

También se hace mención a el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966, entrando en vigor el 23 de marzo de 1976, de este cuerpo normativo destaca el artículo 10 en sus incisos 1 y 3 donde se establece que los Estados deben brindar protección y asistencia a las familias para el cuidado y educación de los hijos y que, deben adoptarse medidas de protección y asistencia en favor de los niños (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1966).

La Convención del niño entró en vigor el 20 de noviembre de 1989 y fue ratificada por el Ecuador en la misma fecha, sobre esta es necesario señalar la normativa que va a ser de uso en la presente disertación: el artículo 3 en sus numerales 1 y 2, puesto que se refieren al interés superior del niño y a la garantía por parte de los estados parte en su protección y el cuidado que sea necesario para su bienestar.

De forma complementaria a esto, el artículo18 en sus incisos 1 y 2, establece que el Estado debe "garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño". Además, se afirma que los Estados prestarán "asistencia a los padres y representantes legales, para el desempeño de sus funciones en relación

con la crianza del niño y velarán por la creación de instituciones, instalaciones y servicios para el cuidado". (Convención de los Derrechos del Niño, 1989)

Es meritorio mencionar los derechos contenidos en el artículo 23 de esta convención sobre los niños impedidos, puesto que se ha hecho alusión a este grupo en estos dos primeros capítulos, concretamente en el numeral 2 del mencionado artículo se obliga a los Estados Partes al reconocimiento del derecho del niño impedido a recibir cuidados especiales y asegurarán la prestación de recursos y apoyo a padres o personas que están a cargo de sus cuidados.

El Comité de los Derechos del niño ha realizado observaciones sobre el cumplimiento de lo convenido, el último informe N ° CRC/C/ECU/CO/5-6 de este organismo, fue entregado al Estado Ecuatoriano en el 2017, contemplando observaciones a los derechos mencionados en la presente disertación.

En relación al Interés superior del niño, el Comité reconoció que este principio es reconocido en nuestra Constitución, aun así, encontró observaciones y realizo las respectivas recomendaciones para que el Estado ecuatoriano:

> a) Vele por que este derecho sea incorporado debidamente, e interpretado y aplicado de manera sistemática, en todas las actuaciones y decisiones legislativas, administrativas y judiciales, en particular en las relativas al derecho de familia y los niños en régimen de acogida, y en la elaboración y aplicación de programas de políticas públicas y proyectos que afecten a los niños. (Comité de los Derechos del Niño, 2017, págs. 6-7)

En cuanto a legislación y políticas, el comité reconoce la aprobación de varias leyes en torno a los derechos de los niños y recomienda que el Estado prevea el interés superior de los niños ante cualquier reforma normativa. Sobre las políticas públicas el Comité menciona algunas que se han implementado a lo largo de los gobiernos como el Plan Nacional del Buen Vivir y la Agenda Nacional para la Igualdad Intergeneracional, pero hace énfasis en que el Estado:

> b. Se asegure de que la nueva Agenda Nacional para la Igualdad 2018-2021 y todas las agendas locales para la igualdad incluyan elementos de referencia y programas específicos destinados a que el Estado parte cumpla sus obligaciones y se hagan efectivos los derechos del niño. Estas agendas deberían establecer un sistema de vigilancia periódica que permita al Estado parte realizar un seguimiento de la manera en que el sistema da respuesta a la protección de todos los niños en el país (…) (Comité de los Derechos del Niño, 2017, pág. 2)

Es necesario recordar que la política pública mencionada por el Comité contempla la corresponsabilidad parental en las labores de cuidado, situación que no solo beneficia a las mujeres a aligerar sus cargas en el hogar, sino que también influye en los derechos de NNA a recibir cuidados y por lo tanto a procurar el interés superior del niño.

2.2.5.- La Convención Interamericana para Prevenir, sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará)

La Convención en sus artículos 6, 7 y 8 en su literal b, reconocen el derecho de la mujer a ser libre de toda discriminación y de estereotipos o prácticas sociales y culturales que permitan su subordinación. Para la eliminación y prevención de conductas violentas y la modificación de patrones socio culturales los Estados parte se comprometieron a adoptar políticas como la adopción de nuevas leyes (Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, 1994).

En respuesta a las obligaciones de la Convención de Belém do Pará, el Estado ecuatoriano dice haber integrado sus principios al más alto nivel normativo, garantizando el derecho a una vida libre de violencia desde la Constitución de 2008. Este compromiso internacional, ratificado formalmente por el país en 1995, se materializó de forma contundente en el ámbito penal con la expedición del Código Orgánico Integral Penal (COIP) en 2014. Con esta reforma, el Ecuador tipificó por primera vez el delito de femicidio y reconoció explícitamente las distintas formas de violencia, física, psicológica y sexual, ejercidas contra la mujer y los miembros del núcleo familiar. (Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos (MJDHC); Ministerio de Relaciones

Exteriores y Movilidad Humana (MREMH); Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG), 2016, págs. 5-6).

Más allá de los avances estrictamente legales, la principal respuesta estatal para hacer realidad los mandatos de la Convención en la sociedad ha sido el "Plan Nacional para la Erradicación de la Violencia de Género", instituido como política pública desde el año 2007 (Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos (MJDHC); Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana (MREMH); Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG), 2016, pág. 30). A través de este plan, el Estado busca articular los esfuerzos de todas sus funciones (Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Participación Ciudadana) para garantizar que las víctimas tengan un acceso efectivo a la justicia y para superar paulatinamente las barreras de desigualdad que afectan a las mujeres ecuatorianas.

Todos instrumentos están enfocados a crear condiciones necesarias para potenciar el papel de la mujer en la sociedad y eliminar todos los obstáculos que dificultan la participación activa de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada mediante la igualdad. Esto también supone el asentamiento del principio de que mujeres y hombres deben compartir el poder y las responsabilidades en el hogar. La igualdad entre mujeres y hombres es un asunto de derechos humanos y, se instituye para el logro de la justicia social, además de ser un requerimiento previo necesario y fundamental para el desarrollo y la paz.

2.3.- Normativa Nacional

2.3.1.- Regulación tradicional de las licencias de maternidad, paternidad y lactancia en el sector privado (Código de Trabajo) y sector público (LOSEP)

El análisis de la legislación en el Ecuador previo a la reforma que introdujo la Ley Orgánica del Cuidado Humano en el 2023, revela una profunda fragmentación normativa e institucional en las

disposiciones originales de las licencias parentales. Históricamente, el legislador ecuatoriano ha regulado las contingencias del nacimiento bajo dos regímenes laborales diferenciados: el Art. 152 del Código del Trabajo para el sector privado y el Art. 27 de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) para el sector público. Esta división ha generado un acceso asimétrico a los derechos de cuidado, sometiendo la intensidad de la corresponsabilidad social al tipo de empleador del progenitor.

2.3.1.1.- La Licencia por Maternidad y su asimetría en el financiamiento.

La licencia por maternidad consiste plenamente en una medida de cuidado y de salud que comprende mujeres en el periodo de embarazo hasta el periodo de puerperio y garantiza la reintegración al trabajo. En el diseño tradicional, previo a las reformas que introdujo la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, la licencia de maternidad remunerada se fijó en una duración estricta de doce semanas o 84 días.

Para las trabajadoras del sector privado existe una protección especial cuando están embarazadas con esto, se impide que sean despedidas intempestivamente o reemplazadas definitivamente durante su gestación o durante el uso de la licencia por maternidad, esto según el artículo 153 y 154 del Código de Trabajo. Por sus parte para las trabajadoras del sector público, según el artículo 58, inciso dos de la LOSEP y según el dictamen 3-19-JP de la Corte Constitucional[10], las trabajadoras, sin importar su tipo de contrato, tienen protección especial hasta la finalización de su periodo de lactancia[11].

[10] (Corte Constitucional del Ecuador, 2020) párr. 187.
[11] La Corte Constitucional declaró la inconstitucionalidad de la frase “hasta el fin del periodo fiscal en que concluya su periodo de lactancia” del inciso segundo del art. 58 de la LOSEP y lo sustituyó por “hasta el fin del periodo de lactancia”

De forma complementaria a lo anterior, el artículo 35 del Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público establece algunos beneficios adicionales para las trabajadoras como el uso de la licencia por maternidad en el tiempo que reste cuando el niño ha fallecido. El tiempo de presentación de certificado médico o certificado de nacimiento para la justificación de las licencias por maternidad se extiende hasta 3 días hábiles desde el parto[12]. (Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, 2011).

La Ley de Seguridad Social en su artículo 105 reconoce la contingencia de Maternidad e incluye tanto prestaciones médicas para madre e infante como subsidios monetarios (Asamblea Nacional del Ecuador, 2001). Es necesario entender que, la estructuración financiera que sostiene este derecho varía críticamente entre ambos sectores. En el sector privado, la contingencia es subsidiada de forma tripartita: el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) cubre el 75% del salario de la trabajadora, siempre que acredite un mínimo de doce meses de aportaciones, mientras que el empleador privado debe asumir obligatoriamente el 25% restante (Resolución de Consejo Superior No. 358, 1979). En contraste, en el sector público no opera este subsidio de la seguridad social; las servidoras sujetas a la LOSEP gozan de una licencia con sueldo completo financiada directamente y en su totalidad por la partida presupuestaria de la respectiva institución estatal.

Esta disparidad económica demuestra que el Estado, en su rol de empleador, absorbe el costo de la reproducción social de forma directa, mientras que en el mercado privado traslada parte de la carga al sector empresarial, estimulando indirectamente la discriminación y la precarización en la contratación de mujeres en edad fértil.

[12] Aplica también para las licencias por paternidad.

2.3.1.2- La Licencia por Paternidad como permiso marginal y precarizado.

Las licencias por paternidad se otorgan en función de la satisfacción de las necesidades de cuidado para hijos por parte del padre y también para ayudar en la recuperación del parto a la madre. Estas licencias que son completamente financiadas por el empleador, tenían un periodo de 10 hasta 25 días[13].

Se contempla además la posibilidad de que el padre use la licencia de la madre hasta 12 meses únicamente en el caso de que esta haya fallecido[14], se entiende que con esto se contempla la asistencia médica para el menor, cubierta por parte del seguro social. De manera general no se contempla el subsidio de las licencias por paternidad por parte del IESS, aunque es algo que sigue estando en discusión para la OIT.

La manifestación más evidente de la feminización del cuidado en la normativa tradicional ecuatoriana se halla en la regulación de la licencia por paternidad. Mientras a la madre se le reconocen doce semanas, el padre trabajador ha sido históricamente relegado a un permiso remunerado de apenas diez días en casos de parto normal. Si bien la ley secundaria prevé extensiones específicas, ampliando el permiso a 15 días en partos por cesárea, sumando 5 días por nacimientos múltiples, 8 días en nacimientos prematuros y hasta 25 días adicionales ante el diagnóstico de enfermedades degenerativas o discapacidades severas del neonato, el núcleo del problema estaría radicando en su sostenibilidad financiera.

A diferencia de la maternidad, el subsidio de la licencia por paternidad está completamente excluido de las prestaciones económicas del IESS. Esto significa que el periodo de ausencia del

[13] (Estatuto Codificado del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 1990) Artículo 97.
[14] Art. 152, último inciso, Código de Trabajo (2005) y Art.27, literal f, Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) (2010)

padre debe ser financiado en un 100% por el empleador, ya sea público o privado. Al concebir la paternidad como un gasto exclusivo del empleador y no como una contingencia de la seguridad social universal, la ley desalienta la participación del hombre en el entorno doméstico durante el puerperio de la madre (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) & Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2025, pág. 5).

Se institucionaliza así el rol del varón como un mero "proveedor" o un sujeto secundario en la dinámica de cuidados y se condena a la mujer a asumir de forma solitaria la sobrecarga del trabajo doméstico no remunerado en las semanas más críticas del desarrollo infantil.

2.3.1.3.- El Permiso de Lactancia y la Unificación Jurisprudencial de la Corte Constitucional.

El derecho al cuidado alimentario posterior al parto se estructuró tradicionalmente mediante el permiso de lactancia, consistente en una reducción de dos horas diarias de la jornada laboral durante doce meses. Sin embargo, la redacción original de las leyes orgánicas y ordinarias contenía una profunda injusticia distributiva: mientras el artículo 155 del Código del Trabajo computaba el inicio de los doce meses desde el momento del parto, el artículo 33 de la LOSEP permitía que las servidoras públicas iniciaran el conteo una vez concluida la licencia de maternidad.

Esta flagrante discriminación dejaba a las hijas e hijos de las trabajadoras del sector privado con un tiempo efectivo de lactancia real menor al de las madres del sector público. Frente a esta asimetría lesiva para el interés superior del niño, la Corte Constitucional intervino de forma histórica mediante la Sentencia 0036-19-IN de septiembre de 2021. El máximo órgano de control constitucional declaró la inconstitucionalidad de dicha frase diferenciadora, unificando el derecho para ambos regímenes y estableciendo de forma obligatoria que, tanto en el Código del Trabajo

como en la LOSEP, las dos horas diarias de lactancia se contabilizan estrictamente “a partir de que haya concluido su licencia por maternidad” (Corte Constitucional del Ecuador, 2021, pág. 8).

Esta jurisprudencia marcó el fin de la regulación tradicional fragmentada, consolidando que el derecho al cuidado del menor no puede verse menoscabado ni diferenciado por la naturaleza jurídica del empleo de sus progenitores.

2.3.2.- La Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano

La promulgación de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 309 el 12 de mayo de 2023, marca una nueva directriz para el futuro del derecho laboral y de familia en el Ecuador. A través de esta norma se consolida el nuevo modelo del cuidado como un derecho autónomo, lo cual determina que la ampliación de los permisos remunerados y no remunerados evolucione para convertirse propiamente en “licencias orientadas al cuidado humano”. Esta transformación instituye una nueva figura jurídica dentro de la normativa nacional, la cual queda consagrada de manera explícita en su Artículo 19, denominado «De la licencia o permiso del derecho al cuidado humano» (Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, 2023, pág. 12).

Esta norma introduce un cambio de paradigma conceptual y dogmático de gran extensión, pues el cuidado deja de ser interpretado en el derecho positivo como una carga privada, informal y biológicamente feminizada, para ser consagrado como un derecho humano autónomo, universal y exigible en su triple dimensión (el derecho a cuidar, a ser cuidado y al autocuidado). Al amparo de los principios constitucionales de progresividad e igualdad material, este cuerpo legal modificó de manera directa el articulado del Código del Trabajo y de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), extendiendo los plazos de protección y reconfigurando el régimen de licencias parentales.

2.3.2.1.- Ampliación de la Licencia por Paternidad Remunerada.

A través de sus disposiciones reformatorias, la ley sustituyó el texto histórico del artículo 152, inciso cuarto, del Código del Trabajo, y del artículo 27, literal d), de la LOSEP. Con esta modificación, se elevó la licencia remunerada de paternidad por parto normal de diez (10) a quince (15) días calendario, los cuales se computan de forma continua a partir del nacimiento de su hija o hijo (Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), 2010).

No obstante, desde una perspectiva estrictamente analítica, esta ampliación adolece de un nudo crítico estructural: la reforma no modificó el sistema de financiamiento institucional del régimen tradicional. Al no haberse establecido una subvención o subsidio monetario por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) para esta contingencia, el costo total de los quince días sigue corriendo a cargo exclusivo del empleador (Resolución de Consejo Superior No. 358, 1979). Esta omisión legislativa mantiene un fuerte incentivo para la resistencia corporativa y perpetúa una distancia abismal frente a las doce semanas de la licencia de maternidad, ralentizando el tránsito hacia una corresponsabilidad efectiva en el hogar.

2.3.2.2.- Modificación Estructural de la Licencia Remunerada de Lactancia.

El permiso de lactancia fue objeto de una profunda reingeniería jurídica que impactó directamente al artículo 155, inciso segundo, del Código del Trabajo, y al artículo 33, inciso tercero, de la LOSEP. En primer lugar, la reforma expandió el límite temporal del beneficio, ampliando la reducción de las dos horas diarias de la jornada laboral de doce (12) a quince (15) meses, contabilizados invariablemente a partir de la fecha de terminación de la licencia remunerada de maternidad. En segundo lugar, y como un avance del sistema legal en favor de la deconstrucción de estereotipos de género, el artículo reformado incorporó la figura de la lactancia compartida o transferible.

La norma sobre el derecho al cuidado en su artículo 23, estipula textualmente que el padre del recién nacido podrá gozar de este permiso de dos horas diarias laborales en las mismas condiciones que la madre, siempre que se justifique documentalmente que esta última se encuentra imposibilitada de ejercer la lactancia de forma directa (Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, 2023). Este cambio rompe el determinismo biológico clásico y reconoce legalmente al padre como un sujeto idóneo para proveer cuidado alimentario y afectivo temprano al lactante.

2.3.2.3.- Expansión de la Licencia Parental No Remunerada para el Cuidado de los Hijos.

La ley de 2023 derogó el esquema restrictivo que había fijado la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil en el año 2016. Por consiguiente, mediante la reforma al artículo innumerado posterior al artículo 152 del Código del Trabajo, y al artículo 28, literal f), de la LOSEP, se determinó que la trabajadora o el trabajador, una vez concluidos sus respectivos permisos remunerados de maternidad o paternidad, tendrán el derecho opcional y voluntario de acogerse a una licencia sin remuneración para atender la crianza del menor de hasta quince (15) meses adicionales, ampliando el techo anterior que era de apenas nueve meses.

Aunque el legislador pretendió mitigar el impacto de la falta de ingresos mediante garantías colaterales, como el cómputo del tiempo para efectos de antigüedad laboral y la continuidad de las prestaciones de salud de la seguridad social (Código de Trabajo , 2005), esta licencia padece de ineficacia material. Según Espinoza Montiel estos beneficios se dan en razón de aliviar la falta de remuneración, situación que, en sus palabras, podría desalentar el uso de esta licencia parental. (Montiel, 2019, págs. 60-61)

En la realidad socioeconómica de los hogares ecuatorianos, suspender el salario de un progenitor por más de un año resulta financieramente inviable, provocando que este derecho sea subutilizado

por las familias con menores recursos económicos (Saltos, 2024, pág. 8). Además de que ciertamente se precariza la situación económica del hogar.

2.3.2.4.- Actualización del Régimen de Licencias por Adopción.

En estricta observancia del principio del interés superior del niño y el derecho a la convivencia familiar, la reforma modificó el artículo 152, inciso final, del Código del Trabajo, y el artículo 27, literal e), de la LOSEP. A través de este ajuste, la licencia remunerada por adopción se duplicó de quince (15) a treinta (30) días, los cuales se cuentan a partir de la fecha en que el niño, niña o adolescente egrese legalmente de la entidad encargada del acogimiento institucional. De forma complementaria, la ley, en su artículo 25 extendió de manera expresa el derecho al permiso de cuidado de dos horas diarias (equivalente al de lactancia) por quince (15) meses para las madres y padres adoptivos, unificando la protección integral de la infancia sin distinguir el origen del vínculo filial.

2.3.2.5.- Estabilidad Laboral Reforzada y Nuevas Obligaciones Patronales.

Para blindar el ejercicio de estos derechos frente a prácticas de despido intempestivo o segregación en el mercado de trabajo, el artículo 29 de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano instituyó una estabilidad laboral reforzada. La protección especial contra el despido intempestivo, que tradicionalmente amparaba de forma exclusiva a la mujer gestante y lactante, se extiende al padre trabajador durante los periodos en que este se encuentre haciendo uso efectivo de las licencias de cuidado o del permiso de lactancia compartida previstos en la ley (Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, 2023).

Finalmente, los artículos 13, 26 y 27 de la referida ley imponen obligaciones de carácter estructural e inamovible a los empleadores de los sectores público y privado, entre las que destacan:

- Conceder permisos periódicos remunerados a los progenitores para asistir a controles prenatales y consultas de atención médica del recién nacido.
- Implementar de forma mandatoria salas de apoyo a la lactancia materna (lactarios) debidamente equipadas e higiénicas dentro de los centros de trabajo.
- Incorporar centros de cuidado infantil (guarderías) propios para los hijos de las y los trabajadores desde la terminación de la licencia de maternidad hasta los cinco (5) años de edad, o, en su defecto, financiar este servicio mediante la celebración de convenios con centros infantiles privados legalmente autorizados. (Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, 2023, págs. 10-15)

2.3.3.- La Ley Orgánica para la Impulsión de la Economía Violeta: Avances, límites y nudos críticos en la implementación de las licencias parentales compartidas

La Ley Orgánica para la Impulsión de la Economía Violeta, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 234 el 20 de enero de 2023, nació con una meta clara que es la de empujar la equidad de género en el ámbito laboral, incentivar el empleo para las mujeres y abrirles más espacio en los puestos de toma de decisiones. Sin embargo, para los objetivos de esta investigación, lo verdaderamente histórico de esta ley fue que, por primera vez en el Ecuador, se incluyó de forma expresa la figura de las licencias parentales compartidas.

El gran paso de esta reforma se concentró en su artículo 24, que añadió un texto clave justo después del artículo 152 del Código del Trabajo. Por fin se rompió la vieja idea de que los primeros meses del bebé eran una tarea exclusiva de la mujer, permitiendo que el tiempo se distribuyera en pareja. La ley decía textualmente:

> No obstante la madre podrá, de común acuerdo con el padre, determinar la forma en que será gozada la licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de una hija o hijo, pudiendo acordar que éstas sean de uso exclusivo o de uso compartido (pudiendo compartirse hasta un máximo del 75% de la licencia con el padre) (Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, 2023)

Este cambio fue un giro importante. El legislador reconoció que el descanso posterior al parto podía ser un terreno común, facultando al padre a asumir la titularidad de hasta nueve (9) de las doce semanas de descanso pagado. La ley buscaba dar flexibilidad a las familias para evitar que la llegada de un hijo frenara la carrera laboral o afectara los ingresos de las trabajadoras del sector privado.

A pesar de la intensión del legislador por abrir la posibilidad de equiparar los tiempos de cuidado, cuando este sistema pasó de lo formal a la realidad, salieron a la luz fallas de diseño muy graves. El mecanismo terminó siendo peligroso para la salud de la madre y significó un retroceso en derechos que ya se habían ganado.

El error más crítico de la ley fue estructurar la licencia compartida como un intercambio donde lo que ganaba el padre se lo quitaban a la madre. Si una pareja decidía usar el límite máximo del 75% para el padre, este se iba a casa 9 semanas, pero la madre se vería obligada a regresar a trabajar apenas tres semanas después de dar a luz. Esto chocaba de frente con el artículo 43 numeral 3 de la Constitución, que ordena proteger con prioridad el postparto de las mujeres, e ignoraba el tiempo biológico mínimo que necesita el cuerpo femenino para recuperarse del parto (el puerperio) y establecer la lactancia materna exclusiva.

Por todas estas inconsistencias y los riesgos médicos que implicaba para las madres, este sistema de traspaso de semanas duró poquísimo tiempo. Apenas cuatro meses después, el 12 de mayo de 2023, se publicó la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano en el Registro Oficial Suplemento No. 309.

Esta nueva ley actuó para frenar esta situación y, en su sección de reformas en su primera disposición, derogó por completo los artículos 24 y 25 de la Ley de Economía Violeta. Con esta decisión, el legislador eliminó la opción de fraccionar o restar las 12 semanas biológicas de la madre, devolviéndoles su carácter de intocables y exclusivas para proteger la salud del postparto (Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, 2023, pág. 22). Como solución alternativa para involucrar al hombre, el Estado prefirió aumentar la paternidad a 15 días independientes y fijar la lactancia compartida solo si la madre tiene un impedimento físico real.

Este vaivén de leyes demuestra que el primer intento del Ecuador por crear licencias compartidas fracasó debido a un mal diseño técnico. El vacío que dejó esta derogatoria es, precisamente, lo que justifica la propuesta de esta tesis en el Capítulo III: demostrar que la solución no es quitarle semanas de recuperación a la madre para dárselas al padre, sino mantener esas doce semanas intactas por razones de salud y crear un periodo complementario, pagado y verdaderamente común para ambos progenitores.

2.4.-. Dictámenes de la Corte Constitucional en torno al Derecho al Cuidado

2.4.1.- SENTENCIA No. 28-15-IN/21: La tenencia frente al principio de corresponsabilidad parental

Esta sentencia resuelve una acción de inconstitucionalidad presentada por el profesor Farith Simon Campaña, Daniela Salazar Marín, Andrea Muñoz Saritama y Adriana Orellana Ubidia, en contra el artículo 106, números 2 y 4 del Código de la Niñez y Adolescencia, artículo que privilegia la tenencia de los hijos a la madre.

Los problemas jurídicos identificados en dicha sentencia son que la disposición del Código puede ser contraria al principio de interés superior del niño y al principio de corresponsabilidad parental y al derecho de igualdad y no discriminación.

En lo principal la sentencia estimó que dentro de los deberes de los padres en lo que refiere a la patria potestad se concibe un sistema de protección que tiene que ver con el deber de cuidado de ambos padres y el deber de representar a sus hijos (Corte Constitucional del Ecuador, 2021, pág. 24). La sentencia es clara en establecer que estas labores o deberes deben ser entregados de forma conjunta incluso si los padres se separan.

La sentencia es enfática cuando menciona que, si bien existen modelos de co-parentalidad o tenencia compartida, estos no deben confundirse con la corresponsabilidad, puesto que los primeros términos hacen referencia a la alternancia de la residencia del hijo, mientras que la corresponsabilidad es el reparto equitativo de derechos y deberes que ejercen ambos padres con respecto a sus hijos.

Ahora bien, sobre el derecho a la igualdad contenido en el artículo 66 de la Constitución, se menciona que esta norma abarca la protección de actos arbitrarios y discriminatorios que puedan atentar en contra de la dignidad. La Corte cita a la sentencia Nº. 080-13-SEP-CC, estableciendo que los tratos diferenciados:

> (…) contribuyen a perpetuar la inferioridad y la exclusión de determinados grupos (mujeres embarazadas, niños, adolescentes, personas portadoras de VIH, personas enfermas de SIDA u otra enfermedad catastrófica, personas con discapacidad, indígenas, afro ecuatorianos, etc.) se presume su inconstitucionalidad a menos que se demuestre lo contrario mediante razones válidas y suficientes.; Para identificarlos de alguna manera, es necesario tener presente que i) aparecen incluidos como categorías prohibidas en el texto constitucional (artículo 11 numeral 2 CR); ii) restringen derechos constitucionales; y que, iii) generalmente afectan de manera desfavorable a minorías o grupos sociales que se encuentran en estado de debilidad manifiesta y que requieren especial protección por parte del Estado.; (Corte Constitucional del Ecuador, 2021, pág. 30)

La Corte menciona que para que un grupo tenga un alto grado de probabilidad de ser discriminado, es necesario que cumpla con cuatro características: que haya sido sujeto de discriminación, que sea desventajado y sistemáticamente discriminado y haya sufrido de discriminación a lo largo de

la historia sobre factores inmutables. La corte estimó después de un análisis comparativo que la mujer ciertamente pertenece a este grupo discriminado y el hombre no entra en este grupo.

Se estimó que la norma impugnada contempla un trato diferenciado para la mujer puesto que la norma inconstitucional plantea ideas como que la mujer tiene aptitudes connaturales para la crianza, es la dadora principal de cuidado y todo lo mencionado anteriormente está justificado porque esa es su "función social". Este rol de género y estereotipo está asociado a la idea de familia tradicional, donde el hombre no se involucra en las tareas de crianza y solo se encarga del rol de proveedor, mientras que la mujer se encarga completamente de las labores domésticas.

> Si bien la madre, por razones biológicas como la lactancia, puede encontrarse cerca del hijo o hija; esto no conlleva una justificación absoluta para que preferentemente se le encargue la tenencia. (Corte Constitucional del Ecuador, 2021, pág. 38)

Sobre el interés superior del niño se consideró que no es una condición, sino más bien una base sobre la que se decide derechos de los niños, niñas y adolescentes. Las diferencias establecidas en la norma se dan debido a la falta de observación al interés de niños, niñas y adolescentes o NNA.

En orden a lo que estableció el Comité de los derechos del Niño, se entablo que las responsabilidades parentales compartidas suelen ir en beneficio del interés superior del niño, sin embargo, en las decisiones relativas a la responsabilidad parental, el único criterio debe ser el interés superior del niño en particular. Es contrario al interés superior que la ley conceda automáticamente la responsabilidad parental a uno de los progenitores o a ambos. El mantenimiento de los vínculos familiares es también un derecho fundamental de los niños, niñas y adolescentes.

La Corte sostiene que la distinción hace a las mujeres impide que ambos padres gocen de los mismos derechos y obligaciones frente a sus hijos. Como se mencionó en el anterior capítulo, la

misma Corte reconoce que la corresponsabilidad parental está estrechamente vinculada al interés superior de NNA, mismo que se encuentra por sobre los intereses de los progenitores. De forma conclusiva, se ha considerado que la norma impugnada, que prevé una diferenciación entre padres y madres, es contraria a los intereses de los niños porque no se le ha dado suficiente valor a su bienestar.

2.4.2.- SENTENCIA 2286-17-EP/23: Corresponsabilidad social y pública para el Derecho al Cuidado

La Sentencia dictada por el Pleno de la Corte Constitucional del Ecuador el 28 de junio de 2023 constituye un precedente fundamental para comprender la dimensión institucional y estatal de la corresponsabilidad. Al resolver una acción de protección originada por la desvinculación de una servidora del Ministerio de Educación (MINEDUC) mientras se encontraba gozando de su licencia por maternidad, el máximo organismo de control constitucional redefinió las obligaciones económicas y jurídicas del sector público frente al derecho al cuidado.

El aporte más significativo de este fallo al marco de la corresponsabilidad radica en la obligación que impone al Estado de asumir el costo financiero de la protección familiar, despojando a la maternidad de la etiqueta de ser una carga u obstáculo administrativo. La Corte Constitucional determina que, velar por la estabilidad laboral de la madre y la subsistencia del lactante no constituye un desperdicio de recursos públicos. Al respecto, el texto de la sentencia señala textualmente en su párrafo 74:

> “...debido a que fue vulnerado el derecho al cuidado, según la jurisprudencia de esta Corte, la reparación sobre este derecho tiene una directa relación en la "corresponsabilidad social y pública" para el cuidado de la madre y el niño o niña lactante. Así, esta reparación no "puede considerarse como un gasto público innecesario" y refuerza el carácter de la estabilidad laboral reforzada a la que las mujeres tienen derecho, así como recalca la protección del derecho al cuidado”. (Corte Constitucional del Ecuador, 2023, pág. 22)

Esta postura jurisprudencial es el pilar argumental de la presente investigación, pues con esto se determinó que, sostener la tranquilidad laboral y económica de las mujeres durante la crianza temprana no es un gasto innecesario, sino la inversión social básica que sostiene las bases fundamentales de la vida humana. Cuando el sector público pretende priorizar la optimización presupuestaria por encima del bienestar de los sujetos en periodo de lactancia, incumple de forma directa con la responsabilidad pública que la Constitución le asigna en el sostenimiento de la reproducción social.

El fallo analiza minuciosamente la práctica común de las instituciones del Estado de utilizar la naturaleza temporal de las relaciones laborales (como los contratos de servicios ocasionales) como una justificación legal para separar a las mujeres de sus puestos de trabajo. En este caso, el MINEDUC alegó que la desvinculación era legítima porque operó el cumplimiento del plazo estipulado en el contrato. Sin embargo, la Corte Constitucional desestimó este argumento, aclarando que las formalidades administrativas deben ceder ante la protección de un grupo de atención prioritaria. La sentencia puntualiza en su párrafo 67 de forma explícita: "(...) la terminación la de relación laboral por este motivo se constituye en una vulneración de derechos de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia puesto que prima su situación especial" (Sentencia 2286-17-EP/23, 2023, pág. 21).

En esa misma línea argumentativa, el Organismo de control concluye de manera vinculante la improcedencia de interponer condiciones contractuales rígidas frente a los mandatos superiores de la Norma Suprema: "Así, el Ministerio no observó el marco constitucional aplicable para la protección especial a la que tenía derecho la accionante como mujer en periodo de lactancia, y por lo tanto, vulneró su derecho a la estabilidad laboral reforzada" (Corte Constitucional del Ecuador, 2023, pág. 21).

La relevancia de este criterio para el desarrollo de las licencias parentales compartidas es trascendental, pues el sector público tiene la obligación jurídica e ineludible de facilitar un entorno protector que priorice la crianza, lo que implica que la administración de talento humano no puede invocar la temporalidad o la supresión de partidas para precarizar a una madre lactante.

Finalmente, la Corte Constitucional recuerda que las leyes y reglamentos deben alinearse de forma estricta con las garantías del artículo 332 de la Constitución de la República. La sentencia resalta que el texto constitucional manda de manera imperativa la erradicación de cualquier tipo de discriminación laboral que tenga como origen las funciones biológicas o sociales de la maternidad. La Corte, siguiendo esta misma línea de análisis determinó que se: "(...) prohíbe el despido de la mujer asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos" (Sentencia 2286-17-EP/23, 2023, pág. 19).

Al vincular este párrafo con los hechos probados de la causa, donde la institución pública incluso pretendió negar el pago de los haberes que la trabajadora dejó de percibir tras ser desvinculada, la Corte evidenció que la exclusión económica es la forma más lesiva de discriminación por roles reproductivos.

Por lo tanto, este precedente jurisprudencial vinculante demuestra que la estabilidad laboral reforzada y el financiamiento público incondicional de las licencias son exigencias directas del principio de corresponsabilidad social. Si el Estado desea cumplir con el mandato de no discriminar por razones reproductivas, debe abandonar los formalismos administrativos y estructurar un sistema de permisos donde la inversión económica garantice, de forma efectiva y sin obstáculos, la tranquilidad de la familia y el desarrollo integral del recién nacido.

2.4.3.- SENTENCIA 878-20-JP/24: La protección reforzada de la maternidad y la erradicación de estereotipos de género

Este análisis se enfoca en cómo la Corte transforma la idea de que la licencia de maternidad sirve únicamente para cuidar al recién nacido, protegiendo a la mujer como sujeto autónomo de derechos ante el duelo neonatal.

La Sentencia aborda la vulneración de los derechos constitucionales de una jueza a quien el Consejo de la Judicatura le suspendió la licencia de maternidad obligándola a reintegrarse a sus labores a los 26 días del parto, bajo el argumento de que, al fallecer su hijo, el derecho a dicha licencia se había extinguido. Frente a este hecho, la Corte Constitucional desarrolla lineamientos vitales sobre la protección reforzada de la mujer en el posparto, estructurados en los siguientes ejes:

La Corte inicia su análisis recordando que la protección de la mujer no es una concesión del empleador, sino un mandato constitucional estricto. El fallo señala textualmente la obligación del Estado respecto a este grupo prioritario:

> La Constitución reconoce a las mujeres embarazadas, en períodos de maternidad o de lactancia como un grupo de atención prioritaria (artículo 35 de la Constitución) y les otorga, entre otros, el derecho a la protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto y a disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia (artículos 43. 3 y 4 de la Constitución). (Sentencia 878-20-JP/24, 2024, pág. 15)

La Corte desestima el argumento institucional de que la licencia termina si el neonato fallece, pues aclara que la recuperación de la madre es un proceso biológico impostergable que debe ser respetado independientemente de la supervivencia del neonato. Literalmente, párrafo 48 expone que:

> Estas afirmaciones desconocen la necesidad impostergable de recuperarse de la mujer que ha dado a luz pues el proceso del embarazo presenta una serie de cambios –físicos y psicológicos– para la mujer (...) una vez que este ha concluido con el parto, inicia el puerperio, período en el que el organismo de la mujer se recupera de la mayoría de cambios ocurridos en él. De ahí la importancia de este tiempo en la salud física y psicológica de la mujer y la obligación de las empleadoras y empleadores de no obstaculizar el ejercicio de la licencia por maternidad. (Sentencia 878-20-JP/24, 2024, pág. 21).

Aplicando este estándar de protección al caso concreto, la Corte evidenció la crueldad institucional al negar el tiempo de reposo, señalando en su párrafo 49:

> En el caso particular de la accionante, ella se encontraba recuperándose físicamente de su embarazo y cesárea, así como psicológicamente de la pérdida de su hijo cuando la entidad accionada le requirió que se reintegre a sus funciones a los 26 días del parto. Es decir, la accionante no contó con el tiempo legalmente previsto -12 semanas- para su recuperación después del parto (...). (Sentencia 878-20-JP/24, 2024, pág. 21).

Finalmente, la Corte Constitucional enmarca la falta de protección reforzada por parte del empleador como un acto de violencia institucional basado en estereotipos machistas, en los cuales la mujer solo importa en su rol de "cuidadora" y no como individuo autónomo. La sentencia condena este accionar de forma literal:

> (...) resulta evidente para esta Corte que el análisis realizado por la Dirección Nacional de Talento Humano de la entidad accionada responde a la idea preconcebida-estereotipo de género negativo- que la sociedad tiene de la mujer como cuidadora primaria, pues se le asignó a la accionante un rol que invisibilizó sus necesidades, deseos y circunstancias individuales como sujeto de derechos y perpetuó, de esta manera, los estereotipos negativos de género y la violencia en contra las mujeres, por asumir que el único fin que tiene la licencia por maternidad es el cuidado del recién nacido. (Corte Constitucional del Ecuador, 2024, pág. 23)

A través de este análisis, se demuestra que la Corte Constitucional establece que la protección reforzada de la maternidad no es un derecho accesorio a la vida del niño, sino un derecho autónomo de la mujer para garantizar su salud física, psicológica y su dignidad frente a la violencia institucional y los estereotipos laborales.

2.4.4.- SENTENCIA 1150-23-JP/26: Alcances de la protección laboral reforzada para los padres trabajadores

La Sentencia expedida por el Pleno de la Corte Constitucional el 16 de abril de 2026, se convierte en un precedente fundamental para el derecho de familia y laboral en el Ecuador. Al resolver el caso de un servidor público que fue notificado con la terminación de su nombramiento y asignado a un cargo inferior el último día de su licencia de paternidad, la Corte definió con exactitud los límites que tiene el empleador frente al padre cuidador.

La Corte Constitucional determina que la protección del padre no depende de la voluntad o calificación del empleador, sino que es una garantía inherente al ejercicio de la corresponsabilidad. Sobre su alcance, la sentencia señala literalmente en su párrafo 70:

> La protección laboral especial vinculada al período de licencia de paternidad opera de manera automática durante su vigencia (...) y garantiza un mínimo de estabilidad laboral durante ese lapso. Esta garantía no depende de valoraciones discrecionales del empleador, sino que se activa por el solo hecho del ejercicio legítimo de la licencia. (Sentencia 1150-23-JP/26, 2026, pág. 27)

El mayor aporte de esta sentencia es que amplía finalmente el concepto de protección hacia el padre trabajador. La Corte aclara que la garantía no se limita únicamente a prohibir el despido al padre durante el uso de su licencia por paternidad, sino que prohíbe toda forma de desmejora que produzca cualquier alteración de funciones, pérdida de jerarquía o la simple notificación de actos administrativos que repercutan en su remuneración. Textualmente, en su párrafo 71 el fallo delimita este alcance prohibitivo:

> Esta prohibición comprende no solo la ejecución de dichas medidas, sino también su adopción o notificación durante la licencia, pues incluso la comunicación de decisiones que afecten las condiciones laborales constituye una forma de injerencia o turbación del período protegido, incompatible con su carácter intangible. (Corte Constitucional del Ecuador, 2026, pág. 27).

Dejando atrás la vieja visión individualista del derecho del trabajo, la Corte Constitucional destaca que la licencia de paternidad integra un sistema de cuidados integral donde la presencia del hombre es vital para acompañar el proceso biológico y de recuperación de la mujer. La sentencia define de manera literal que la finalidad de este permiso es:

> (...) garantizar la presencia temprana del padre -o de quien ejerce la paternidad en el marco de la filiación reconocida para proteger el bienestar físico y emocional del niño o niña en esa etapa inicial y, en los casos de nacimiento, también para contribuir al acompañamiento de la madre durante el posparto. (Sentencia 1150-23-JP/26, 2026, pág. 16)

A través del fallo se reconoce que, cuando el sistema jurídico protege la permanencia del padre y le permite ejercer su rol sin temor a perder el empleo, se produce un alivio directo sobre la salud de la madre y se sientan las bases para una crianza equitativa. Apoyándose en la evidencia del derecho comparado y de la doctrina social, la Corte afirma de forma literal en su párrafo 42 que: "(…) la presencia temprana del padre promete generar beneficios significativos para el desarrollo infantil, mejora el bienestar tras el posparto de la madre y fomenta patrones de crianza más equilibrados dentro del hogar." (Corte Constitucional del Ecuador, 2026, pág. 17)

Finalmente, la Corte explica la finalidad de otorgar esta medida de protección tan fuerte a los padres. Establece que blindar el trabajo del hombre mientras asume el cuidado es el único camino real para liberar a la mujer de la división sexual del trabajo. Literalmente, la resolución indica en su párrafo 35:

> La licencia de paternidad no constituye un beneficio accesorio, sino un instrumento que viabiliza el ejercicio real de responsabilidades parentales y del derecho al cuidado, y contribuye a remover barreras estructurales que, por estereotipos de género, tienden a concentrar estas cargas en una sola persona -mujeres- (Sentencia 1150-23-JP/26, 2026, pág. 15)

La Corte Constitucional deja claro que proteger laboralmente al padre no es solo su derecho, sino una medida de protección indirecta hacia la madre en estado de puerperio. Al garantizar un entorno

económicamente seguro y libre de perturbaciones burocráticas para el hombre, el Estado permite que el cuidado se distribuya con equidad real, evitando que el peso físico y la vulnerabilidad laboral del nacimiento sigan recayendo de manera solitaria y desproporcionada sobre las mujeres.

CAPÍTULO III.- Derecho Comparado y la Adecuación Normativa para fortalecer la Corresponsabilidad Parental en el Cuidado.

Las desigualdades de género más constantes se relacionan con la carga del trabajo de cuidado no remunerado, tareas de crianza de las y los hijos y las responsabilidades domésticas, que como se precisó anteriormente, recae sobre las mujeres, estas realidades tienen como consecuencia el desconocimiento de derechos y libertades, la permanencia de un rol de género, la discriminación y menos oportunidades para el progreso personal y/o profesional.

La Organización Mundial del Trabajo fundamenta que, las licencias parentales han sido una medida para promover la igualdad de género y el reconocimiento del valor del trabajo de la mujer en el hogar, pese a esto, mediante estadísticas se ha demostrado que el trabajo de cuidados realizado por hombres sigue siendo limitado. Por otra parte, la distribución equitativa del trabajo reproductivo entre mujeres y hombres podría resultar ser un cambio transformador en los primeros meses de la vida de niñas y niños. (Ryder, 2014, pág. 2)

En el presente capítulo se realizará una revisión de la implementación de las licencias parentales y su tratamiento jurídico en diferentes países de Latinoamérica y el Caribe, la adopción de diferentes modelos de licencias para el cuidado. Mediante la comparativa de los diferentes modelos se establecerá una propuesta en la que intervenga la seguridad social para financiar las licencias parentales, estableciendo así una solución a largo plazo para la conciliación entre la vida familiar

y laboral, respondiendo proporcionalmente a las necesidades de niños y niñas que requieren recibir cuidados.

3.1.- Modelos de Licencias Parentales y Permisos Compartidos en el Derecho Comparado en América Latina y el Caribe

Para transformar el sistema ecuatoriano, es fundamental analizar las experiencias exitosas en países de la región, donde el marco legal ha logrado romper el esquema tradicional que asigna casi exclusivamente a la mujer el rol de cuidador. En América Latina, tres países destacan por sus propuestas de vanguardia en licencias compartidas y parentales:

3.1.1.- El Modelo de Cuba

En Cuba, la evolución legal hacia la corresponsabilidad familiar tiene su origen en el Decreto Ley 234 de 2003, normativa que reconoció formalmente los derechos vinculados a la paternidad bajo un principio de igualdad, haciéndolos incluso extensivos a otros familiares. Posteriormente, este marco de protección se fortaleció con las modificaciones introducidas por el Decreto Ley 56, el cual transformó el beneficio de la prestación social en una verdadera licencia remunerada. Esta evolución normativa consolida la licencia de paternidad como un derecho inalienable, imprescriptible e inviolable del padre trabajador, asegurando su participación activa y directa en la crianza de su hijo. (Guevara, 2024, pág. 246)

Para materializar este derecho sin perjudicar la estabilidad económica del hogar, el sistema otorga una prestación social equivalente al 60% del salario medio mensual del padre, calculado sobre sus ingresos de los doce meses previos al nacimiento. Este modelo estructural posiciona a Cuba a la vanguardia en América Latina y lo ubica entre los únicos 15 países del mundo que ofrecen políticas de paternidad remunerada con este nivel de cobertura. Así, el Estado cubano demuestra un compromiso tangible con el desarrollo pleno de la familia como núcleo fundamental de la

sociedad, garantizando los ingresos necesarios para que el ejercicio del cuidado compartido sea una realidad efectiva (Ramírez, 2025).

A través de sus reformas familiares y laborales, Cuba introdujo la posibilidad de que, una vez vencido el periodo de lactancia materna exclusiva y recuperación biológica de la madre (las primeras semanas), esta pueda decidir reincorporarse a su trabajo y transferir el tiempo restante de su licencia y la prestación económica al padre. Incluso, el modelo cubano permite extender este derecho a los abuelos trabajadores, reconociendo que el cuidado es una tarea familiar colectiva.

3.1.2.- El Modelo de Chile

En Chile, la licencia por paternidad es de 5 días, sin embargo, a partir de la modificación del Sistema de Protección de la Maternidad en el año 2011 y la Ley Nº 20.545, se establece que, si ambos padres trabajan de manera remunerada, la madre puede decidir traspasar hasta seis meses de su permiso postnatal parental al padre, quien recibe un subsidio equivalente a su salario con un tope mensual. Este constituye el avance regional reciente más importante respecto a la normativa laboral a favor de la parentalidad. (Torres, 2021, pág. 37)

El Permiso Postnatal Parental es una herramienta flexible que concede 12 semanas de descanso postnatal exclusivo para la madre y 12 semanas adicionales de descanso parental. Además, permite que este tiempo se tome en media jornada, lo que facilita que ambos progenitores alternen el regreso al trabajo y la presencia en el hogar sin que el recién nacido quede desatendido.

3.1.3.- El Modelo de Uruguay

El régimen de licencias por motivos de paternidad y cuidados parentales en la República Oriental del Uruguay ha experimentado un cambio estructural profundo, Históricamente, el marco laboral uruguayo limitaba la participación del padre en los primeros días de vida del recién nacido a

periodos sumamente breves, tradicionalmente fijados en tres días pagados por el empleador. (Gauthier, 2026)

La promulgación de la Ley N.° 20.312 en agosto de 2024 y la Ley N.° 19.121 de estatuto del funcionario público inauguró una fase de ampliación progresiva de la licencia por paternidad, comúnmente denominada subsidio por paternidad. Esta ley estableció un cronograma de incremento de los días de inactividad compensada que culminó de manera definitiva el 1 de enero de 2026, fecha en la cual entró en vigencia el beneficio de subsidio por paternidad de hasta 20 días. (Stetskamp, 2026)

Mediante el Subsidio para el Cuidado de Recién Nacidos, la legislación uruguaya permite que, tras la licencia de maternidad, el padre y la madre puedan trabajar a medio tiempo de forma alternada hasta que el niño cumpla seis meses de vida. El Estado cubre el salario de esa media jornada restante, promoviendo así que el padre se involucre activamente en la crianza diaria durante los primeros seis meses del menor. Según la CEPAL, la reforma ha sido enormemente significativa al promover activamente la corresponsabilidad en la crianza, reconociendo que el involucramiento paterno temprano influye positivamente en el desarrollo biopsicosocial del lactante y alivia la penalización profesional e ingresos que suelen enfrentar las mujeres tras la maternidad (Torres, 2021, pág. 40).

3.2.- Propuesta de Reforma Legal para el Ecuador

El gran nudo crítico que limita la ampliación efectiva del tiempo para el cuidado del recién nacido, por parte del padre en el Ecuador, en el marco de la corresponsabilidad parental, como se analizó en el Capítulo II, se debe a que las licencias de paternidad son asumidas como un gasto para el empleador que debe reconocer el 100% del rubro salarial, tanto en el sector público como privado.

Esta circunstancia frena cualquier intento de ampliar los derechos para el cuidado, especialmente en el sector privado, por el impacto económico que representa la licencia remunerada y la pérdida temporal de la fuerza laboral, durante la ausencia de un trabajador en goce de la licencia por paternidad.

Para solucionar esta problemática, esta disertación propone adecuar la normativa legal aplicable, con base en lo estipulado en la carta magna ecuatoriana, en sus artículos 69, 332, 367 y 369, artículo 11 del Código de la niñez y adolescencia, artículo 17 de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano y, amparada en el análisis jurídico de la Corte Constitucional en la sentencia no. 3-19-JP y acumulados, en su numeral 147, citados en líneas precedentes.

En este contexto se considera procedente una reforma parcial a la Ley de Seguridad Social en su artículo 105, que contemple un Subsidio Universal por Corresponsabilidad Parental, además de modificaciones a la Resoluciones C.S. 318 y C.S. 358 del Consejo Superior del IESS, que regulan el pago de los subsidios por maternidad (para madres afiliadas bajo el Código de Trabajo), extendiendo este subsidio a los padres afiliados bajo el Código de Trabajo, de manera que conforme el mecanismo definido en las resoluciones citadas, proceda el pago de la licencia remunerada por paternidad, el 75% a cargo del IESS y el 25% a cargo del empleador.

Esta propuesta se basa especialmente en lo citado en el artículo 369 de la Constitución, respecto de que el seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de entre otras condiciones, la maternidad y paternidad.

Por otra parte, la Corte Constitucional en la Sentencia No. 3-19-JP y acumulados en el numeral 147, de las obligaciones durante el parto y puerperio recomienda que, para garantizar la corresponsabilidad, proteger el derecho al cuidado y eliminar la brecha de género, se amplíe la

licencia de paternidad para el cuidado, de ser posible de forma progresivamente equiparable con la licencia para la madre, lo que es aplicable tanto para el padre que labora en el sector público como el que labora en el sector privado. (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

El Plan Nacional de Desarrollo 2025 – 2029 señala, con relación a la igualdad y garantía de derechos, en la concerniente a la visión de largo plazo 2035:

Implementar el Sistema Nacional de Cuidados (SNC) que contribuya a romper el ciclo de violencia y generar cambios significativos en el modelo tradicional de cuidados, promover la corresponsabilidad en el hogar, a través de reformas normativas que contemplen licencias parentales y campañas de información que contribuyan a la igualdad de responsabilidades domésticas y de crianza. (Secretaría Nacional de Planificación, 2025).

Bajo esta premisa se propone la ampliación de la licencia remunerada de paternidad para el cuidado, aplicable tanto para trabajadores del sector público como privado de manera progresiva, de acuerdo al siguiente esquema:

Cuatro semanas a partir de la fecha del parto concebido como normal, sin perjuicio de las prolongaciones de esta licencia ya establecidas para el parto prematuro, condiciones de cuidado especial, enfermedad degenerativa, terminal o irreversible o con un grado de discapacidad severa, para que el padre pueda participar de manera activa en el cuidado y crianza del recién nacido, durante los primeros días de vida que son clave para el desarrollo y vínculo afectivo del menor.

Adicional, tomando como referencia los modelos legislativos de la región y con el propósito de hacer efectivo los deberes y derechos de los padres y madres en el cuidado de sus hijos, en consonancia con lo que determina el artículo 69 de la Constitución, artículo 17 numeral 2 de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano y artículo 11 del Código de la Niñez y

Adolescencia y Plan Nacional de Desarrollo 2025 – 2029, se plantea que una vez finalizada la licencia de paternidad remunerada, el padre pueda hacer uso de 2 horas de permiso remunerado por un total de 8 semanas, que pueden ser usadas de forma continua o alternada, con base en las necesidades del menor hasta que cumpla los 6 meses de edad[15] (Moraes, y otros, 2021, pág. 2).

Este permiso no podrá ser negado y su condición de remunerado estará a cargo del empleador tanto en el sector público como privado, con el propósito de velar de forma corresponsable por la salud integral, desarrollo y cuidado del lactante, en las mismas condiciones que se otorga a la madre el permiso remunerado por lactancia.

Replantear el régimen de licencia y permisos remunerados por paternidad, permitirá equiparar en determinada medida, el acceso efectivo a la corresponsabilidad parental para el cuidado de los hijos e hijas, especialmente durante las primeras etapas de vida, el reparto equitativo de las responsabilidades del hogar, obligaciones y derechos entre ambos progenitores para la crianza y cuidado cotidiano de los hijos.

En concordancia con las reformas sugeridas, se requerirá la adecuación del marco legal relacionado a la licencia de paternidad y permisos remunerados por paternidad, especialmente en lo aplicable en la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano en sus artículos 22 y 23, artículo 152 del Código de Trabajo, artículo 27 de la LOSEP y demás articulados mencionados.

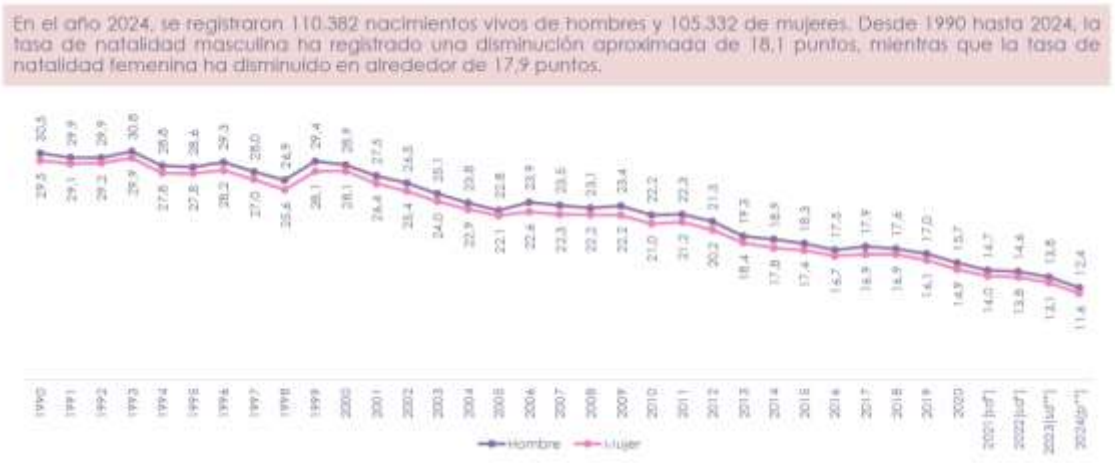
Es relevante señalar que, en los últimos años, de acuerdo con los datos estadísticos del INEC, la tasa de natalidad en el Ecuador refleja una marcada tendencia a la baja, situación que pone a

[15] Según varios expertos los primeros seis meses son críticos porque la leche materna actúa como una vacuna natural, aportando nutrientes y anticuerpos que aseguran un desarrollo cerebral e inmunológico óptimo.

mediano plazo en mayor riesgo la sostenibilidad del IESS, al generarse una brecha entre aportantes y pensionistas.

Figura N° 4

Tasa de Natalidad por sexo en el periodo de 1990 al 2024



Fuente: (Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), 2025) Registro Estadístico Nacidos Vivos 1990 - 2024

El fortalecimiento del régimen de licencias y permisos remunerados por paternidad, constituye una estrategia estatal indispensable para transformar la dinámica social de un país. Al garantizar condiciones óptimas para el ejercicio de una paternidad activa, no solo se salvaguarda la unidad y el bienestar del núcleo familiar, sino que se institucionaliza la corresponsabilidad en el derecho al cuidado infantil. Este equilibrio en las responsabilidades domésticas alivia la carga histórica impuesta sobre las mujeres y redefine el entorno familiar como un espacio equitativo y seguro. En consecuencia, al reducir las barreras laborales y económicas asociadas a la crianza, se genera un escenario propicio que incentiva de manera natural la decisión de las parejas de procrear y expandir sus familias.

3.2.1.- Análisis de la extensión del tiempo de Licencia por Paternidad

El reconocimiento del derecho a los subsidios por licencias parentales se ha dado en base a los principios de protección del trabajo contenidos en la actual Constitución específicamente en su sección tercera, articulo 326, numeral 2 estableciendo que los derechos de los trabajadores son irrenunciables; también se debe mencionar a la sección octava, en sus artículos 33 y 34 cuando establece que "el trabajo es un derecho y un deber social" y que el Estado garantizará a las personas trabajadoras el "respeto a su dignidad, vida decorosa, remuneraciones (…) y el desempeño de un trabajo saludable" (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008), estableciendo además que el derecho a la seguridad social es irrenunciable y se sujetara a los principios mencionados anteriormente. Cabe mencionar además los derechos contenidos el artículo 369 que garantiza el subsidio de licencias parentales por el seguro social; y el artículo 332 que trata sobre la garantía del respeto de los derechos reproductivos, así como la prohibición de la discriminación en función de roles reproductivos.

Con respecto a la posibilidad de extensión del tiempo de licencias por paternidad, es necesario tomar en cuenta que, por el momento, el empleador es quien se encarga de financiar las licencias completamente[16], y aunque en la resolución 3-19-JP se planteó la posibilidad de que el tiempo de licencia se extienda a 30 días, no se ha expresado nada respecto a una posible subvención por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Karina Batthyány admite que, aunque el cuidado sigue siendo un derecho en construcción, este al ser adoptado mediante convenciones y tratados, genera una obligación para el Estado parte en torno a la transformación del marco protector de derechos de las personas más vulnerables,

[16] Artículo 97 del Estatuto Codificado del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

estableciendo un nuevo enfoque de políticas sociales que incluyan como pilares del bienestar social: a la salud, la seguridad social y a la educación. Estos cambios resultarían en una nueva noción sobre la relación entre individuo, familia y estado, una noción sobre responsabilidad social para el cuidado de los niños. (Batthyány K. D., 2015, pág. 11).

Adicional a esto, y conforme lo ya establecido en la legislación actual, se menciona que concluidas las licencias por maternidad, paternidad, se determina que la trabajadora o el trabajador, podrá solicitar al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS, los fondos de cesantía a los que tuviere derecho, dentro de los tres días posteriores a la terminación de la respectiva licencia, dichos fondos serían entregados el día sesenta y uno, contado a partir de la fecha de presentación de la solicitud; estos valores no se considerarían para otras prestaciones de la seguridad social.

La importancia de abordar a la paternidad como una responsabilidad colectiva mediante el seguro social podría ayudar a aminorar la posible discriminación o situación de desventaja laboral de los hombres con responsabilidades familiares, además de ser un indicador sobre el valor del trabajo de cuidados, resultando ser un avance en la igualdad de género. La OIT considera que esta medida resultaría ser una respuesta al costo total que asumen los empleadores sobre la reproducción y del bienestar social. (Ryder, 2014, pág. 16)

Siguiendo la misma línea de planteamiento de la OIT, la Institución Parl-Américas asevera que el financiamiento que haga un gobierno a las licencias parentales remuneradas resulta ser una política favorable y una inversión para las familias merecedoras de este tipo de beneficios. Es así que:

> La licencia parental remunerada promueve el empoderamiento de la mujer, el desarrollo de la primera infancia y unas relaciones de género más equitativas en los hogares, y ayuda a reducir las costosas consecuencias que tiene para los gobiernos la desigualdad de género y la pobreza. Las evidencias demuestran además que esas políticas impulsan el crecimiento económico. (Secretaría Internacional de ParlAmericas, 2020, pág. 33)

La OIT considera además que, los efectos positivos de la implementación de las licencias por paternidad se manifiestan a través del reconocimiento de la igualdad de género en el hogar y en el trabajo, situación que puede significar un cambio de relaciones y percepción sobre los roles de los progenitores, así como también se pueden concretar la eliminación de estereotipos. (Ryder, 2014, pág. 7)

Arévalo Jaramillo, en concordancia con la posición anterior, afirma con respecto a las licencias parentales o de cuidado familiar que:

> (…) en la actualidad se han extendido hasta los padres varones, el propósito de estas políticas es contribuir a la equidad de género, reconociendo que los padres que participan del cuidado de sus hijos contribuyen a la formación de condiciones más justas para la participación de las mujeres en el campo laboral. El equilibrio en la distribución de tareas contribuye para que los padres ejerzan sus deberes y derechos como cuidadores no sólo como proveedores, determinando de esta manera una forma justa de conciliar la vida familiar con las oportunidades laborales. (Jaramillo, 2018, pág. 187)

Nuestro modelo de licencias parentales resulta ser bastante limitado si se trata sobre su política de tiempo ya que esta no atiende a las necesidades claras del nuevo ser, en otras palabras, limita el derecho al cuidado que tiene el padre para con su hijo y también para con su pareja. Según la OIT, la concesión de licencias con mayor duración se da en países con economías desarrolladas como: Finlandia, Islandia o Portugal donde la licencia por paternidad supera las dos semanas. (Ryder, 2014, pág. 8)

En esta disertación se ha mantenido como principal objetivo explicar la necesidad de ampliación de periodos en licencias por paternidad, esto mediante la reforma a La Ley Orgánica de Servicio Público, al Código de Trabajo en sus artículos 27 literal d y 152 respectivamente, a la Ley de Seguridad Social en su artículo 105 y las Resoluciones **C.S. 318** y **C.S. 358** del Consejo Superior del IESS y que, según el análisis anterior es meritorio incluir una subvención por parte del seguro

social y del empleador, esto con el propósito del reconocimiento de la importancia de la distribución equitativa de responsabilidades en el hogar, y así conciliar la vida privada y la vida laboral de los trabajadores.

Al respecto, Franzoni menciona que:

> La conciliación con corresponsabilidad social requiere implementar un amplio abanico de medidas –tanto para la regulación como el financiamiento y la prestación de transferencias y servicios–relacionada con la organización del mercado laboral y de los sistemas de protección social. (Franzoni, 2010, pág. 29)

El costo de la ausencia de políticas públicas podría ser muy alto. Franzoni menciona que esta problemática afecta a la sociedad en tres niveles: el primero resultaría ser en la economía por la subutilización de la fuerza laboral, el segundo radicaría en las unidades productivas por insatisfacción laboral e incluye a los problemas de salud ocupacional que afecta a toda persona dentro y fuera del ambiente ocupacional y, por último, se alude a los presupuestos públicos encaminados a satisfacer las demandas de una persona a cargo de cuidados y que realiza una doble o triple jornada de trabajo (Franzoni, 2010, págs. 28-30).

En el contexto actual, se ha visto la necesidad de abordar políticas que hagan posible fusionar la flexibilidad laboral con seguridad en el empleo. Rodríguez Copé denomina a esta conjunción como flexi-guridad**,** es decir, "la búsqueda del equilibrio adecuado entre flexibilidad y seguridad resulta imprescindibles para que la conciliación entre la vida familiar y laboral sean posibles y reales." (Copé, 2016, pág. 88)

La mencionada autora indica que para conciliar intereses se debe contar con disposiciones contractuales muy flexibles para que los trabajadores y empleadores logren convenir relaciones laborales en función de sus necesidades e intereses. Se menciona además que para que las medidas adoptadas sean eficaces en esencial que se mejoren las cuestiones correspondientes al horario y

condiciones de trabajo. La flexiseguridad se genera, además, en virtud de la flexibilidad de tiempos de trabajo, de espacios y de remuneración, indicando sobre lo último que consiste en establecer mejoras o beneficios sociales para que el trabajador pueda encargarse de su vida familiar.

El contar con estas medidas podría representar un cambio significativo en la calidad de vida de muchas familias, puesto que representaría la concreción de la conciliación entre la vida familiar y laboral, a través del reconocimiento de derechos, el apoyo estatal y social.

3.3.- Resistencias Culturales que podrían Impedir un Cambio

Las estructuras sociales y modos culturales de vida de una población en cualquier latitud determinan la medida en que el ejercicio de los derechos de las mujeres se lleva a efecto, determinados patrones predisponen y perpetúan la desigualdad y violencia contra las mujeres como el rol de género que establece que debe y no debe hacer la mujer.

Con el objeto de abordar las formas de pensamiento y conductas que justifican y reproducen la desigualdad en nuestro país, el INEC en el año 2019, aplicó la encuesta nacional sobre relaciones familiares relacionadas a los roles femenino y masculino, cuyos resultados se detallan a continuación:

A nivel nacional 4.5 de cada 10 mujeres mayores de 15 años, perciben que las tareas de cuidado en el hogar deben asumir las mujeres, mientras los hombres tienen la responsabilidad principal de cubrir los gastos de la familia, esta misma pregunta aplicada a mujeres indígenas eleva la cifra a 7 de cada 10. Con respecto a los roles de cuidado del hogar en el caso de las mujeres y de responsabilidad económica del hogar asignado al hombre, el 50% de las mujeres tanto casadas como separadas está de acuerdo con esta práctica.

Un dato relevante corresponde a la creencia de 15 de cada 100 mujeres mayores de 15 años, a nivel nacional, que consideran que los hombres deben acceder a mejores puestos de trabajo que las mujeres (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), 2019, pág. 74). En referencia al criterio anterior, los hallazgos por auto-identificación étnica revelan que 3 de cada 10 mujeres indígenas y 2 de cada 10 mujeres afro-ecuatorianas piensan que el hombre debe acceder a un mejor puesto de trabajo. Con respecto al nivel educativo, 4 de cada 10 mujeres que han asistido a centros de alfabetización y 2 de cada 10 mujeres que han cursado la educación básica, comparten la misma creencia antes enunciada.

Finalmente, en referencia a la creencia de que el hombre debe obtener un mejor cargo laboral en comparación a la oportunidad laboral a la que debería acceder la mujer, la encuesta revela que las mujeres mayores de 65 años piensan de esta forma. Se infiere por los hallazgos de la encuesta, que el menor nivel educativo, el rango etario mayor a los 65 años y la auto identificación étnica afrodescendiente o indígena en la mujer, refuerza las preconcepciones de desigualdad entre hombres y mujeres, naturalizando así los diferentes tipos de violencia de género en perjuicio de las mujeres.

Por otro lado, la mencionada encuesta revela que, a nivel nacional, el 86,0% de mujeres mayores de 15 años, considera que las mujeres tienen el mismo derecho laboral y remunerativo que los hombres.

Larrañaga citando a Daune-Richard, esclarece que los patrones socioculturales y roles de género “dotan al hombre de un estatus de superioridad frente a la mujer en una sociedad, que genera relaciones asimétricas de poder en los distintos ámbitos de la vida” (Larrañaga, Valencia, & Ortiz, 2012, pág. 84).

En base a los datos obtenidos por la encuesta, se puede afirmar que, los factores que naturalizan las relaciones de poder, facilitando prácticas de violencia en contra de la mujer, son entre otros:

- La reproducción de hábitos, tradiciones y estereotipos de género, enfocados en determinadas prácticas en pueblos, nacionalidades y ciertas comunidades.
- Poca sensibilidad ante el enfoque de derechos y de género en instituciones públicas, circunstancia que conlleva a la persistencia de prácticas de violencia institucionalizada, hacia las mujeres víctimas de violencia de género.
- Reproducción de prácticas médicas que afectan la dignidad femenina, en especial en el ámbito gineco-obstétrico.
- Difusión de contenidos violentos y denigrantes de carácter femenino, en medios de comunicación y redes sociales.
- Uno de los principales efectos de estos patrones es el relegamiento del cuidado y trabajo doméstico no remunerado a la mujer y la falta de confianza en las instituciones estatales. (Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC), 2019)

Los estereotipos de género reproducen patrones que asumen la superioridad de los hombres sobre las mujeres, mediante acciones social y culturalmente aceptadas que naturalizan la desigualdad, esta concepción está más arraigada a nivel comunitario que al parecer se vincula con hábitos y tradiciones de los pueblos y nacionalidades, que al parecer sostienen la imagen del hombre como proveedor y de la mujer como dadora de cuidado. Por tanto, como se ha mencionado anteriormente, los roles asignados como masculinos y femeninos, no son producto de una condición biológica, sino que responden a constructos sociales, cuyas bases materiales son el trabajo y la reproducción (Mazzei, 2013, pág. 129).

Los roles de género asignados culturalmente se identifican en diferentes provincias de la costa, sierra y Amazonía, la prevalencia de la violencia contra la mujer a nivel nacional es generalizada, así en todas las provincias se reporta mayor al 48%, no obstante, en el caso de las mujeres afro-ecuatorianas se observa un porcentaje de prevalencia de violencia más alto con respecto a los otros grupos étnicos. (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), 2019, pág. 68)

Con relación a la ausencia de enfoque basado en derechos humanos y enfoque de género en instituciones públicas, se ha analizado de manera participativa el rol de las instituciones encargadas de la prevención y erradicación de la violencia de género contra las mujeres, identificando que el mismo Estado a través de sus dependencias reproduce actos de violencia contra la mujer, debido a la falta de sensibilidad y capacitación especializada de los funcionarios respecto del enfoque de derechos humanos y de género, lo que provoca la desconfianza en el sistema estatal.

En relación a lo analizado, es necesario transformar la división sexual del trabajo en el espacio doméstico, con el propósito de alcanzar la liberación de las tareas supuestamente femeninas atribuidas a la mujer por su condición de género, logrando con esto que también pueda existir igualdad de condiciones que alcancen al espacio productivo.

La flexibilización de la jornada laboral femenina solo ha sido posible por la legitimación social alcanzada para el empleo de las mujeres en jornadas más cortas de trabajo, en nombre de la conciliación entre la vida familiar y profesional que presupone que dicha conciliación es de responsabilidad exclusiva de la mujer.

Conclusiones:

1. El derecho al cuidado ha evolucionado en el marco constitucional ecuatoriano para consolidarse como un derecho humano autónomo, universal y exigible, el cual implica el derecho a cuidar, a ser cuidado y al autocuidado. Este reconocimiento legal supera la visión tradicional que relegaba la labor reproductiva y de asistencia exclusivamente al ámbito privado y doméstico.

2. La asimetría histórica en la concesión de licencias parentales en la legislación tradicional institucionalizó la feminización del cuidado. Como consecuencia, las mujeres asumen de forma casi solitaria la sobrecarga del trabajo doméstico no remunerado, enfrentando una evidente penalización salarial y una severa limitación de oportunidades en el mercado laboral frente a los hombres.

3. La corresponsabilidad parental no persigue únicamente la equidad de género entre los progenitores, sino que encuentra su eje articulador más importante en el principio del Interés Superior del Niño. Las licencias compartidas garantizan el derecho constitucional del menor al cuidado especializado, a la protección y a desarrollar vínculos afectivos estables con ambos padres desde la primera infancia.

4. La promulgación de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano representó un hito al ampliar la licencia de paternidad a 15 días continuos y establecer legalmente la lactancia compartida. Sin embargo, la reforma resulta materialmente insuficiente al no modificar la estructura de financiamiento, dejando el costo total de los permisos a cargo exclusivo de los empleadores.

5. El primer intento de implementar licencias parentales compartidas en Ecuador mediante la Ley Orgánica para la Impulsión de la Economía Violeta fracasó debido a un diseño legislativo

deficiente. Dicho mecanismo restaba semanas de descanso biológico a la madre para transferirlas al padre, vulnerando el derecho irrenunciable de la mujer a la recuperación integral de su salud durante el puerperio.

6. La jurisprudencia reciente de la Corte Constitucional del Ecuador ha sido determinante para interpretar el derecho al cuidado bajo un enfoque de corresponsabilidad social. Dictámenes como la Sentencia 1150-23-JP/26 y la 878-20-JP/24 han blindado la estabilidad laboral reforzada para ambos progenitores, prohibiendo despidos o desmejoras y erradicando la violencia institucional basada en estereotipos de género.

7. El principal obstáculo estructural para la expansión de las licencias de paternidad es su histórica exclusión de las prestaciones económicas subsidiadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Concebir la paternidad como un gasto corporativo en lugar de una contingencia cubierta por la seguridad social mantiene incentivos para la resistencia empresarial y dificulta la equidad en la contratación.

8. Viabilidad de la propuesta de reforma subsidiada: Para materializar una genuina compatibilización entre el trabajo y la familia, es imperativo reformar la Ley de Seguridad Social en su artículo 105 y el Código del Trabajo para extender la licencia remunerada de paternidad a un periodo de cuatro semanas, más el uso de 2 horas de permiso remunerado por un total de 8 semanas, que pueden ser usadas de forma continua o alternada. Esta ampliación debe sostenerse mediante un subsidio universal, donde el IESS asuma el 75% del financiamiento y el empleador el 25% restante, replicando el modelo de la maternidad.

9. Toda reforma legislativa estructural en el ámbito laboral carecerá de eficacia si no se complementa con políticas públicas transversales y educativas. Las encuestas estadísticas

nacionales demuestran la persistencia de fuertes resistencias culturales y patrones patriarcales que naturalizan la asignación de las labores domésticas a la mujer, evidenciando la necesidad de deconstruir paradigmas para alcanzar una verdadera corresponsabilidad familiar.

Recomendaciones:

1. Es indispensable ratificar el Convenio 183 de la OIT para elevar los estándares normativos de protección a la maternidad. De igual manera, se debe acatar plenamente el Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares para asegurar la igualdad efectiva de oportunidades y erradicar el rezago normativo en el país.

2. Se recomienda reformar la Ley de Seguridad Social en su artículo 105 y modificar las Resoluciones C.S. 318 y C.S. 358 del Consejo Superior del IESS para crear un Subsidio Universal por Corresponsabilidad Parental. Esta reforma permitirá que la licencia de paternidad sea financiada asumiendo el IESS el 75% del rubro salarial y el empleador el 25% restante.

3. Es imperioso reformar el artículo 152 del Código del Trabajo y el artículo 27 de la LOSEP para extender la licencia remunerada de paternidad a un periodo de cuatro semanas a partir del parto y los artículos 22 y 23 de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, en concordancia. Adicionalmente, se debe facultar al padre para hacer uso de dos horas de permiso remunerado por ocho semanas posteriores a su licencia, replicando las condiciones del permiso de lactancia para afianzar el cuidado del lactante.

4. El Estado debe capacitar a los funcionarios de las instituciones estatales mediante programas especializados en derechos humanos y de género. Esta medida mitigará la falta de sensibilidad

institucional y evitará la reproducción de prácticas que vulneran la dignidad de las mujeres o que invisibilizan sus necesidades como sujetos autónomos de derechos.

5. El gobierno debe implementar de forma continua más campañas de concientización nacional, similares a "Tejiendo mis derechos", para difundir masivamente el alcance del derecho al cuidado. El objetivo central de estos programas debe ser la eliminación de las resistencias culturales vigentes, la erradicación de los estereotipos de género y la redistribución equitativa del trabajo doméstico no remunerado.

6. Se debe exigir y fiscalizar activamente la instalación y el mantenimiento de infraestructuras de apoyo dentro del sector público y corporativo. Las empresas e instituciones deben cumplir de forma obligatoria con la dotación de salas de apoyo a la lactancia y la implementación o financiamiento de centros de cuidado infantil para facilitar una verdadera flexi-seguridad laboral.

Bibliografía

Alcaldía del Distrito Metropolitano de Quito. (4 de febrero de 2026). Resolución No. RADMQ-006-2026: Aprobar la "Política Metropolitana de Cuidados 2025–2034". Quito.

Aréchaga, E. J. (1962). *Curso de Derecho Internacional Público. Tomo I. Teoría general.* Asociación Española de Profesores de Derecho Internacional y Relaciones Internacionales.

Asamblea General de la Organización de Estados Americanos. (1994). *La Convención Interamericana para Prevenir, sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará).* Belén do Para: Registro Oficial Suplemento 153.

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos.* París: Naciones Unidas.

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1959). *Declaración de los Derechos del Niño.* (Resolución 1386 [XIV]).

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.* Nueva York: Naciones Unidas. Obtenido de https://ohchr.org

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.* Nueva York: Organización de las Naciones Unidas (ONU). Obtenido de https://ohchr.org

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1989). *Convención de los Derrechos del Niño.* Registro Oficial Suplemento 153.

Asamblea General de las Naciones Unidas. (2015). *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.* Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (2001). *Ley de Seguridad Social.* Registro Oficial Suplemento 465.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2003). *Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia.* Registro Oficial 737.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *Código Civil.* Registro Oficial; Suplemento 46.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *Código de Trabajo* . Suplemento del Registro Oficial N° 286.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador.* Registro Oficial 449.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP).* Segundo Registro Oficial Suplemento N. 294.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2018). *Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.* Registro Oficial Suplemento 175.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2023). *Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano.* Suplemento del Registro Oficial No. 309.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2023). *Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta.* Suplemento del Registro Oficial No. 234.

Batthyány, K. (2021). *Políticas del cuidado.* Cuidad Autónoma de Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Obtenido de http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20210406022442/Politicas-cuidado.pdf

Batthyány, K. D. (2015). *Las políticas de Cuidado en América Latina: Una mirada a las experiencias regionales.* Santiago de Chile: Naciones Unidas: CEPAL & Cooperación Española. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37726/1/S1500041_es.pdf

Batthyány, K., Genta, N., & Perrotta, V. (2018). *Uso de las Licencias parentales y roles de género en el cuidado.* (S. Scavino, Ed.) Montevideo, Uruguay: Organización Internacional del Trabajo, de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU.

Bentancor, M. L. (2016). *De la Doctrina de la Situación Irregular a la Protección Integral: una aproximación critica a los cambios en la orientación de la atención pública a la infancia y la adolescencia en Uruguay.* Montevideo: Universidad de la República Udelar - Facultad de Ciencias Sociales. Obtenido de https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/19052/1/TTS_AcostaBentancorMariana.pdf

Bourdieu, P. (2000). *La Dominación Masculina.* Barcelona: Anagrama.

Campaña, F. S. (2016). Análisis del Código de la Niñez y Adolescencia del Ecuador. *Rrvista Jurídica*, 1-34. Obtenido de https://www.revistajuridicaonline.com/2006/01/anlisis-del-cdigo-de-la-niez-y-adolescencia-del-ecuador/

Carnegie, A. (2017). The Gospel of Wealth. En K. Benson, *The North American Review* (Reimpresión de la ed. original de 1889 ed., Vol. 148, págs. 653–64). New York: Carnegie Corporation of New York.

Carrasco, C., Borderías, C., & Torns, T. (2011). Trabajo de Cuidados: Antecedentes Históricos y Debates Actuales. En C. B. Cristina Carrasco, *Trabajo de Cuidados: Historia, Teoría y Políticas* (págs. 13-15). Madrid: Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad).

Castillo, H., Machado, M., Tixi, D., & Ayala, L. (2020). La corresponsabilidad parental y su incidencia en el interés superior de los menores. *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina - Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Sede Cuba*, *8*(2), 35-47. Obtenido de https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/9656/1/PIURAB012-2019.pdf

Cespedes, L. G., Noles, S. P., & Espino, I. C. (2018). Violencia contra la mujer y regulación jurídica del femicidio en Ecuador. *Revista de investigación en Derecho, Criminología y Consultoría Jurídica*, 129-150.

Cevallos, F. T. (2021). *Ensayos No.4 Reflexiones sobre políticas públicas y el enfoque Intergeneracional* (Vol. Serie: Ensayos No. 04). Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional (CNII).

Coalición Nacional de Mujeres del Ecuador. (2017). *Informe sombra de seguimiento a la implementación de las recomendaciones del Comité de la CEDAW.* Quito: Coalición Nacional de Mujeres del Ecuador, Red Internacional de Derechos Humanos (RIDH).

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) & Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2025). *Tiempos para cuidar en América Latina y el Caribe: hacia la corresponsabilidad social y de género, Boletín Igualdad de Género, No 4.* Santiago: CEPAL & OIT.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2013). *Duodécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe: Consenso de Santo Domingo.* Santo Domingo. Obtenido de http://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/ple_consenso_de_santo_domingo.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). (Julio de 2011). Cuidado infantil y licencias parentales: Un derecho de hijos, padres y madres. (G. Cecilia, Ed.) *Desafíos: Boletín de la infancia y adolescencia sobre el avance de los Objetivos de Desarrollo del Milenio*, 1-12. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/35987/desafios12_cepal-unicef_es.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (1994). *Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001.* Santiago de Chile: CEPAL. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/16664/S94111580_es.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Comité de los Derechos del Niño. (2013). *Observación general Nº 14 (2013) sobre el derecho del niño a que su interés superior sea una consideración primordial (artículo 3, párrafo 1).* Asamble General de las Naciones Unidas. Obtenido de https://www.observatoriodelainfancia.es/ficherosoia/documentos/3990_d_CRC.C.GC.14_sp.pdf

Comité de los Derechos del Niño. (2017). *Observaciones finales sobre los informes periódicos quinto y sexto combinados del Ecuador.* Organización de las Naciones Unidas (ONU). Obtenido de https://acnudh.org/comite-sobre-los-derechos-del-nino-crc-ecuador-2017/

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (2015). *Observaciones finales sobre los informes periódicos octavo y noveno combinados del Ecuador (CEDAW/C/ECU/CO/8-9).* Ginebra: Organización de las Naciones Unidas (ONU). Obtenido de https://docs.un.org/es/CEDAW/C/ECU/CO/8-9/Add.1

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (2021). *Décimo informe periódico que el Ecuador debía presentar en 2020 en virtud del artículo 18 de la Convención (CEDAW/C/ECU/10).* Ginebra: Organización de las Naciones Unidas (ONU). Obtenido de https://docs.un.org/es/CEDAW/C/ECU/10

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (2021). *Observaciones finales sobre el décimo informe periódico del Ecuador.* Ginebra: Organización de las Naciones Unidas (ONU). Obtenido de https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2022/05/observaciones_finales_sobre_el_decimo_informe_periodico_del_ecuador_-cedaw-1.pdf

Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2016). *Economía del Cuidado, Trabajo Remunerado y No Remunerado.* (Y. Q. Zurita, Ed.) Quito: Consejo Nacional para la Igualdad de Género. Obtenido de http://repositorio.iaen.edu.ec/handle/24000/4496

Copé, M. (2016). Igualdad, Conciliación Corresponsabilidad y Flexibilidad: Ejes clave para la Gestión del Mercado de Trabajo Actual. En M. Benavente, J. Muñoz, & M. Rodríguez, *Igualdad de Género en el Trabajo Estrategias y Propuestas* (págs. 57-90). Murcia España: Ediciones Laborum S.L.

Corte Constitucional del Ecuador. (11 de marzo de 2015). Sentencia N.o 064-15-SEP-CC. *Acción de inconstitucionalidad*.

Corte Constitucional del Ecuador. (5 de agosto de 2020). Sentencia Nro. 3-19-JP/20. *Revisión de garantías (JP) Derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia*.

Corte Constitucional del Ecuador. (24 de noviembre de 2021). Sentencia No. 28-15-IN/21. *CASO No. 28-15-IN, Parámetros para evaluar el encargo de la tenencia de los NNA*.

Corte Constitucional del Ecuador. (12 de enero de 2022). Sentencia No. 239-17-EP/22. *CASO No. 239-17-EP, Tenencia y custodia emergente de niñas, niños y adolescentes*.

Corte Constitucional del Ecuador. (28 de junio de 2023). Sentencia 2286-17-EP/23. *CASO 2286-17-EP, Vulneración de la estabilidad laboral reforzada de una mujer con licencia de maternidad y aplicación de la compensación para el derecho al cuidado*.

Corte Constitucional del Ecuador. (11 de enero de 2024). Sentencia 878-20-JP/24. *CASO 878-20-JP, Licencia de maternidad en casos de fallecimiento de los hijos*.

Corte Constitucional del Ecuador. (16 de abril de 2026). Sentencia 1150-23-JP/26. *CASO 1150-23-JP, Protección laboral reforzada durante el uso de la licencia de paternidad*.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (16 de noviembre de 2009). Caso Gonzáles y otros ("Campo Algodonero") vs. México. *Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas*. Serie C No. 205.

Corte Nacional de Justicia: Sala Especializada de lo Penal. (17 de Abril de 2012). Casación Oral. *Caso No.1025-2011*.

Franzoni, J. M. (2010). *Conciliación con la Corresponsabilidad Social en América Latina: ¿cómo avanzar?* El Salvador: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - Centro Regional de América Latina y el Caribe.

Gardiner, J. (1980). El trabajo doméstico de las mujeres. En Z. Eisenstein, D. Rodríguez, & J. Cooper, *Patriarcado capitalista y feminismo socialista* (págs. 91-107). México: Siglo XXI Editores.

Gauthier, E. (15 de enero de 2026). Licencia por paternidad en Uruguay: desde 2026 se amplía a 20 días pagos. *El Pueblo*.

Gilli, J. J. (2006). Responsabilidad Social. *Revista Científica "Visión de Futuro"*. Obtenido de redalyc.org/pdf/3579/357935464004.pdf

Gómez, V. U., & Jiménez, A. F. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar le equidad de género. *Revista Latinoamericana Polis, 14*(40), 377-396. Obtenido de https://pdfs.semanticscholar.org/ab4f/f240aac0c420c3546492070f9e30dc43aaf3.pdf

Gómez, V., & Jiménez, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. *Polis Revista Latinoamericana, 14*(40), 377-396. Obtenido de https://pdfs.semanticscholar.org/ab4f/f240aac0c420c3546492070f9e30dc43aaf3.pdf

González, F., & Navarro, K. (2019). *Feminización del cuidado y personas con discapacidad, Diagnóstico desde fuentes y registros administrativos.* Santiago de Chile: Departamento de Estudios SENADIS.

González, N. I. (2009). De la protección de la maternidad a una legislación sobre el cuidado. *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho - Universidad Autónoma de Barcelona*, 440-451. Obtenido de https://ojs.uv.es/index.php/CEFD/article/view/103/125

González, O., & Vargas, U. (2001). *Derechos de la Niñez y Adolescencia Antología.* (C. /. Rica, Ed.) San José, Costa Rica: Comisión Nacional para el Mejoramiento de la Administración de Justicia, Escuela Judicial & Voluntarios de UNICEF. Obtenido de https://www.corteidh.or.cr/tablas/23878.pdf

Guamán, E. E. (2021). La patria potestad en la Legislación Ecuatoriana. *Revista Científica Ciencia y Sociedad*, 152-162. Obtenido de https://cienciaysociedaduatf.com/index.php/ciesocieuatf/article/view/29/32

Guevara, R. L. (2024). Necesaria reconfiguración de la licencia por responsabilidad familiar. *Justicia Y Derecho, 21*(38), 232-262. Obtenido de https://revistajd.tsp.gob.cu/index.php/JD/article/view/124

Hein, C. (2005). *Reconciling work and family responsibilities.* Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09_142_engl.pdf

Herrera, S. A. (2021). *La evaluación de las competencias de la Dirección de Bienestar Universitario en la aplicación del protocolo general para la prevención, atención, y sanción de los casos de violencia sexual.* Quito: Universidad Central del Ecuador - Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Obtenido de http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/23294/1/UCE-FCSH-TS-Armendaris%20Sebastian.pdf

Hidalgo, N., Aguirre, C., Luna, I. M., Suasnavas, A., & Albán, A. (2019). *Documento Metodológico de la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género*

contra las Mujeres. Quito: Dirección de Estadísticas Sociodemográficas - Gestión de Estadística Permanentes a Hogares.

Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC). (2019). *Boletín informtivo de la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género.*

Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC). (2020). *Cuentas Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares (CSTNRH) 2016-2017.* Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/Cuentas_Satelite/Cuenca_satelite_trab_no_remun_2017/2_Presentacion_resultados_CSTNRH.pdf

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (1979). *Resolución de Consejo Superior No. 358.* Quito: IESS.

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (1990). *Estatuto Codificado del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.* Registro Oficial Suplemento 431. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1469/RS,7,5,1990

Instituto Nacional de Estadistica y Censos (INEC). (2025). *Cuentas Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares (CSTNRH) Años 2019 y 2023.* Quito. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/ cuenta-satelite-del-trabajo-noremunerado/

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2025). *Registros Estadísticos de Nacidos Vivos y Defunciones Fetales 2024.* Quito: INEC. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/nacidos-vivos-y-defunciones-fetales/

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). (2019). *Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres.* Secretaría de Derechos Humanos y Consejo Nacional para la Igualdad de Género. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/Violencia_de_genero_2019/Principales%20resultados%20ENVIGMU%202019.pdf

Jaramillo, M. I. (2018). Permisos parentales y el principio de igualdad. Análisis sobre la normativa de los países de América del Sur. (E. Universidad Internacional de Ecuador, Ed.) *INNOVA Research Journal, 3*(11), 183-193. doi:https://doi.org/10.33890/innova.v3.n11.2018.812

Lamas, M. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. *Escuela Nacional de Antropología e Historia, 7*(18), 2-15. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/351/35101807.pdf

Larrañaga, M., Valencia, J. F., & Ortiz, G. (2012). Efectos de la Asimetría de Género en la Representación Social del Desempleo Femenino. *Departamento de Psicología Social y Metodología de las Ciencias del Comportamiento. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, Donostia,* 83-98. Obtenido de https://www.scielo.cl/pdf/psykhe/v21n1/art06.pdf

López, E., Findling, L., Lehner, M., & Venturiello, M. (2015). Los Cuidados en las Familias: Senderos de la Solidaridad Intergeneracional. *nstituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, UBA*, 238-256. Obtenido de

https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:NO1Beurxs6MJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6154352.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec&client=firefox-b-d

Luena, M. T. (2013). Conciliación entre trabajo y Familia: corresponsabilidad social en las tareas de cuidado. Análisis legislativo comparado. *Dos Puntas-Universidad Nacional de Mar del Plata* , 157-186.

Lupica, C. (2016). *Corresponsabilidad de los cuidados y autonomía económica de las mujeres: Lecciones aprendidas del Permiso Postnatal Parental en Chile.* Santiago: Organización Internacional del Trabajo (OIT) & Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Maganto, J. M., Bartau, I., & Etxeberría, J. (2003). La participación en el trabajo familiar: un reto educativo y social. *Relieve - Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa, 9*(2), 160-183. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/916/91609204.pdf

Magaña, S. M. (2010). *El cuidado en Acción: Entre el derecho y el trabajo.* Santiago de Chile: Naciones Unidas: CEPAL. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/27845/S2010994_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Maldonado, J., & Peña, C. (22 de noviembre de 2020). Maternidad y brecha salarial: ¿Penaliza el mercado laboral la maternidad? *Cuestiones Económicas, Vol. 30* (No. 2). Obtenido de https://repositorio.bce.ec/handle/32000/2115

Marmolejo, J. A., Valencia, M. G., Quispe, M. G., & Díaz, K. P. (2016). *Violencia Basada en Género.* Lima: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Martín, M. A. (2013). El Principio de Corresponsabilidad Parental. *Revista de Derecho - Universidad Católica del Norte de Chile,* 21-59. Obtenido de http://dx.doi.org/10.4067/S0718-97532013000200002

Martínez, J. M. (2014). Del tratamiento jurídico, a la realidad y efectividad de las políticas en igualdad de género. *Revista de Derecho UNED*(14), 205-245.

Mazzei, C. (2013). Producción y Reproducción: la mujer y la división socio-sexual del trabajo. *Revista RUMBOS TS*, 128-142.

Ministerio de Inclusión Económica y Social. (2018). *El cuidado y protección en las familias.* (J. A. Díaz, H. Ruales, G. Djoubi, & M. Lapo, Edits.) Quito: Repositorio Digital FLACSO. Obtenido de https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/58125.pdf

Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos (MJDHC); Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana (MREMH); Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG). (2016). *Informe del Estado ecuatoriano sobre la matriz de indicadores de progreso en la implementación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belém do Pará".* Quito: Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI).

Montiel, X. M. (2019). *Análisis de la licencia para el cuidado de los hijos.* Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.

Mora, N. M. (2025). *El rol de la mujer en el mercado laboral ecuatoriano: La implicación de los estereotipos de género y los cánones de belleza en el proceso de estructuración del mercado laboral contemporáneo.* . Quito: Universidad Central del Ecuador .

Moraes, B. A., Strada, J. K., Gasparin, V. A., Espirito-Santo, L. C., Gouveia, H. G., & Gonçalves, A. C. (2021). Breastfeeding in the first six months of life for babies seen by Lactation Consulting. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*(29), e3412. doi:10.1590/1518-8345.3538.3412

Moya, J. V. (2010). Responsabilidad Social como modelo de Gestión Empresarial. *Eidos Journal*(4), 90-100. doi:https://doi.org/10.29019/eidos.v0i4.87

Municipio del Distrito Metropolitano de Quito. (2026). *Política Metropolitana de Cuidados (2025–2034).* Secretaría de Inclusión Social (MMQ), Quito. Obtenido de https://inclusionsocial.quito.gob.ec/wp-content/uploads/2026/03/POLITICAS-DE-CUIDADO.pdf

Muñoz, L. O. (24 de noviembre de 2024). El mercado laboral castiga de manera desproporcionada la maternidad en Ecuador. *Primicias*. Obtenido de https://revistagestion.primicias.ec/analisis-economia-y-finanzas/el-mercado-laboral-castiga-de-manera-desproporcionada-la-maternidad-en/

Murillo, K., Banchón, J., & Vilela, W. (Marzo-Abril de 2020). El principio de interés superior del niño en el marco jurídico ecuatoriano. *Universidad y Sociedad - Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos, 12*(2), 385-392.

Naciones Unidas. (1995). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing - Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Beijng: ONU Mujeres. Obtenido de https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_S_Final_WEB.pdf

Novoa, P. C. (2017). *Análisis del alcance del Derecho de Cuidado de los hijos en el Sistema Jurídico Ecuatoriano: Evolución y Perspectivas.* Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Ochoa, L. V., Hidalgo, J. H., Astudillo, G., & Guerrero, E. (2022). *Diagnóstico Situacional: derecho al cuidado, mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.* Ministerio de Trabajo (MDT); Ministerio de Salud Pública (MSP); Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) y Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG).

Ordoñez, M. d., & Méndez, J. D. (20 de sep de 2011). Revisión de los Orígenes de la Responsabilidad Social Empresarial. *Cuidarte - Revista de Investigación*, 206-215. Obtenido de http://www.scielo.org.co/pdf/cuid/v2n1/v2n1a17.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1952). *Convenio N.º 103 sobre la protección de la maternidad.* Ginebra: OIT. Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C103

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1981). *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (Convenio C156).* Ginebra: OIT. Obtenido de

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2000). *Convenio N° 183 sobre la protección de la maternidad.* Ginebra: OIT. Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312328

Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2009). *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de concicliación con corresponsabilidad social.* Santiago de Chile: Maval. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_111376.pdf

Pautassi, L. (2018). El cuidado como derecho. Un camino virtuoso, un desafío inmediato. *Revista de la Facultad de Derecho de México, LXVIII*(272), 716-742. doi:http://dx.doi.org/10.22201/fder.24488933e.2018.272-2.67588

Pautassi, L. (2023). *El derecho al cuidado. De la conquista a su ejercicio efectivo.* Ciudad de México: Fundación Friedrich Ebert (FES) México.

Piñas, L. F., Villacrés, H. P., Cobo, J. E., & Pérez, E. T. (2019). Análisis de la Igualdad de Derechos desde una visión Neoconstitucionalista en Ecuador. *Revista Digital de Ciencia Tecnología e Innovación, 6,* 902-912. Obtenido de https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1786

Poncela, A. M. (1997). Acciones Afirmativas en la política. *Revista Tiempo mensual* , 6-11.

Presidencia de la República del Ecuador. (2011). *Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público.* Quito: Registro Oficial Suplemento 418.

Ramírez, L. G. (30 de junio de 2025). Maternidad y paternidad responsables en Cuba. *Pensar el Derecho*. Obtenido de http://www.cubadebate.cu/especiales/2025/06/30/maternidad-y-paternidad-responsables-en-cuba/

Revisión de garantías (JP) Derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, No. 3-19-JP y acumulados (Corte Constitucional agosto de 05 de 2020).

Reyes, A. A. (2008). Acciones Afirmativas. *Centro de Documentación, Información y Análisis - Dirección de Servicios de Investigación y Análisis - Subdirección de Política Exterior*, 3-27.

Rojas, C. M. (2017). El cuidado como objeto de políticas públicas inclusivas con enfoque de género y derechos. *Revista Estado, Gobierno y Gestión Pública*, 15–43. Obtenido de https://revistaeggp.uchile.cl/index.php/REGP/article/view/49245

Ryder, G. (2014). *La maternidad y la paternidad en el trabajo: La legislación y la práctica en el mundo.* Organización Internacional del Trabajo, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad. Génova: Servicio de Género, Igualdad y Diversidad . Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf

Safi, S. B. (2015). La violencia simbólica en la construcción social del Género. *Academo - Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades, 2*(2), 2-20. Obtenido de https://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/academo/article/view/23/21

Salame, O. M., Cumandá, P. M., & Merizalde, A. M. (2019). La Filiación en la Legislación Ecuatoriana y la Aplicación de Técnicas de Reproducción Humana Asistida. *Revista digital de Ciencias Jurídicas de UNIANDES, 2*(3), 214-230.

Saltos, X. K. (2024). *Análisis de la penalidad por maternidad y paternidad en el mercado laboral en Ecuador – Periodo 2023 [Trabajo de integración curricular, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]* . Quito: Repositorio Digital PUCE.

Sánchez, Á. M., Garcés, S. A., Jiménez, J. V., & Pérez, M. P. (2017). Las medidas de conciliación en las empresas y la satisfacción laboral de los empleados: el papel explicativo del enriquecimiento trabajo-familia. *Esic Market Economics and Business Journal*, 43-68. doi:10.7200/esicm.156.0481.1e

Santamaría, J. G. (2018). *Patria Potestad y Vínculos afectivos en los Adolescentes.* Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

Santander, A. M. (2026). *Derecho a la licencia de maternidad: análisis de la sentencia 878-20-JP/24.* Ibarra: Universidad Técnica del Norte. Obtenido de https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/19236

Santi, P. H. (2000). Rol de género y funcionamiento familiar. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 568-573. Obtenido de http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v16n6/mgi08600.pdf

Secretaría Internacional de ParlAmericas. (2020). *Guía de Política: La licencia parental.* Ottawa: Ministerio de Asuntos Globales (GAC). Obtenido de https://www.parlamericas.org/uploads/documents/Parental_Leave_SPA_Full.pdf

Secretaría Nacional de Planificación. (2025). *Plan Nacional de Desarrollo "Ecuador no se detiene" (2025-2029).* Secretaría Nacional de Planificación.

Stetskamp, L. F. (enero de 19 de 2026). Extensión de la licencia por paternidad en Uruguay – Cambios por Ley Nº 20.312. *Echevarría Leunda & Echevarría Petit*. Obtenido de https://echevarriaabogados.com/es/aplicacion-del-beneficio-maximo-de-la-licencia-por-paternidad-en-uruguay/

Toasa, E. O. (2016). El interés superior del niño en el Ordenamiento Jurídico Ecuatoriano: Un estudio del desarrollo, interpretación e incorporación de principios de derechos humanos en Normativa Secundaria, Cortes Superiores y Jueces de Niñez y Adolescencia. *(Trabajo de Investigación de Grado).* Quito: Universidad San Francisco de Quito.

Torres, A. (2021). *Los cuidados: del centro de la vida al centro de la política.* Santiago de Chile, Chile: Fundación Friedrich Ebert.

Triviño, B. M., Rizzo, C. L., Velásquez, C. I., & Varas, Z. O. (2025). Construyendo Vínculos Saludables: Neurociencia del Apego y las Relaciones Familiares. *Ciencia Latina: Revista Multidisciplinar, 9*(1), 6377-6393. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1.16346

Villegas, S. R. (2015). *Corresponsabilidad Social en el Cuidado.* San José, Costa Rica: Editorial EUNED - Instituto Nacional de las Mujeres de Costa Rica.

Zambrano, G. C. (2018). *Agenda Nacional de las Mujeres y Personas LGBT*. Quito: Consejo Nacional para la Igualdad de Género. Obtenido de https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2018/11/Agenda_ANI.pdf