



UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES ESPÍRITU SANTO
FACULTAD DE POSTGRADO

TÍTULO:

“ANÁLISIS COMPARATIVO RESPECTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL
REFERENTE A LAS LICENCIAS POR MATERNIDAD, PATERNIDAD Y ADOPCIÓN
EN ECUADOR Y OTROS PAÍSES”.

**TRABAJO DE TITULACIÓN QUE SE PRESENTA COMO REQUISITO PREVIO A
OPTAR EL GRADO DE MAGÍSTER EN DERECHO DE EMPRESAS**

AUTORA:

AB. PAOLA KATHERINE JARAMILLO RÁZURI

TUTOR:

AB. JAVIER CORONEL ZAMBRANO, Mgs.

SAMBORONDÓN, MAYO, 2019

APROBACIÓN DEL TUTOR

En calidad de tutor de la maestrante Abg. Paola Katherine Jaramillo Rázuri, quien cursa estudios en el programa de cuarto nivel en la MAESTRÍA DE DERECHO DE EMPRESAS, dictado en la Facultad de Postgrado de la Universidad de Especialidades Espíritu Santo.

CERTIFICO:

Que he analizado el *Paper* Académico con el título “ANÁLISIS COMPARATIVO RESPECTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL REFERENTE A LAS LICENCIAS POR MATERNIDAD, PATERNIDAD Y ADOPCIÓN EN ECUADOR Y OTROS PAÍSES” presentado por la maestrante Abg. Paola Katherine Jaramillo Rázuri, portadora de la cédula de ciudadanía No. 0917272171, como requisito previo a optar el grado de MAGÍSTER EN DERECHO DE EMPRESAS, cumpliendo con los requisitos y méritos tanto académicos como científicos, razón por la cual lo apruebo en su totalidad.

Apellidos y Nombres

AB. JAVIER CORONEL ZAMBRANO, Mgs.

Tutor

Análisis comparativo respecto de la legislación laboral referente a las licencias por maternidad, paternidad y adopción en Ecuador y otros países

Comparative analysis regarding labor legislation regarding maternity, paternity and adoption leave in Ecuador and other countries

Paola Katherine JARAMILLO RÁZURI¹

Javier Miguel CORONEL ZAMBRANO²

Resumen

El presente trabajo contiene el estudio realizado en la comparación de normas desarrolladas en el Ecuador, referente a la concesión de licencias por maternidad y paternidad, con la normativa de otros países, en el campo laboral empresarial de la responsabilidad social en Colombia, Costa Rica, Chile y España. Para el efecto se efectúa una revisión del derecho comparado en la legislación laboral de los países antes indicados estableciendo como problemática el tiempo que se otorga para dicha licencia entre padres biológicos frente a padres adoptivos, desarrollando en el marco teórico un análisis sobre los tipos de licencias existentes en el Ecuador, la responsabilidad social empresarial, frente al interés productivo, de rentabilidad y patrimonial, que engloba la finalidad generadora de rentabilidad; así como, el derecho a la lactancia y el despido ineficaz que favorece a las madres trabajadoras. A través del enfoque metodológico racionalista, junto al método inductivo, y mediante la técnica cualitativa, se evidencia como principal conclusión que cabe una revisión de la ley en materia de licencias, particularmente respecto a la fijada para las adopciones.

Palabras clave: licencias, adopción, maternidad, paternidad, responsabilidad social de la empresa.

¹ Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil- Ecuador. E-mail pjaramillor@uees.edu.ec

² Magister en Derecho Constitucional, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil- Ecuador. E-mail jacoronel@uees.edu.ec

Abstract

The present work contains the study carried out in the comparison of standards developed in Ecuador, regarding the granting of maternity and paternity leave, with the regulations of other countries, in the business field of social responsibility in Colombia, Costa Rica, Chile and Spain. For this purpose, a review of comparative law is carried out in the labor laws of the countries indicated above, establishing as problematic the time that is granted for such license between biological parents and adoptive parents, developing in the theoretical framework an analysis on the types of licenses existing in Ecuador, the corporate social responsibility, against the productive interest, of rentability and patrimonial, that includes the generating purpose of profitability; as well as the right to breastfeeding and ineffective dismissal that favors working mothers. Through the rationalist methodological approach, together with the inductive method, and through the qualitative technique, the main conclusion is that there is a revision of the law regarding licenses, particularly with regard to the one established for adoptions.

Keywords: licenses, adoption, maternity, paternity, social responsibility of the company.

Introducción

Las licencias son formas reguladas de ausencia del lugar de trabajo, o de interrupción de las prestaciones laborales habituales, asociadas a prestaciones económicas (Escobedo y Flaquer, 2014). En particular, Martínez-Cárdenas, Cote-Rangel, Dueñas, y Camacho-Ramírez (2017) explican que el permiso debe adecuarse a las necesidades biológicas y psicológicas del menor que acaba de nacer o de ser adoptado.

A nivel de Ecuador, se goza de doce semanas como licencia por maternidad, diez a quince días de licencia por paternidad y quince días por adopción; siendo que a nivel latinoamericano y europeo, en los países planteados a fin de ejemplificar, se ha fijado un régimen diferente a dichas licencias, otorgando en algunos casos el mismo tratamiento de la licencia por maternidad a la licencia por adopción, como en Colombia; en Costa Rica se da una licencia extendida; en Chile y España se dan mayores plazos en razón de la edad de la adoptada o adoptado.

El objetivo del paper consiste en la revisión del derecho comparado respecto de la legislación laboral referente a las licencias de maternidad y paternidad, particularmente en los casos de adopción en Ecuador en contraste con otros países, con el fin de verificar las garantías del trabajador inherentes a la maternidad y paternidad en los diferentes países, evidenciar sus diferencias y concluir si dentro de la legislación ecuatoriana se encuentra normada eficientemente la licencia otorgada por adopción, o en su defecto es conveniente normar la extensión de dicha licencia valorando la finalidad y objetivos perseguidos por el empleador en la esfera empresarial dentro del ámbito laboral y la responsabilidad social como temas de suma importancia en el estudio del derecho de empresas.

La problemática de la investigación, radica en el tiempo otorgado a la licencia por razón del proceso de adopción, que en nuestro país se limita a quince días tanto a la madre como al padre (Código de Trabajo, 2005); en comparación con otros países donde se le da a la licencia por adopción un tratamiento similar a la licencia por maternidad o paternidad asegurando derechos reconocidos internacionalmente (Gómez, 2005).

De esta forma, el trabajador debe utilizar días de vacaciones acumuladas para

poder cumplir con un tiempo prudencial para el inicio de la convivencia y el forjamiento del vínculo parento-filial (Rosser, 2010), no obstante en algunos casos, quienes no cuentan con días de vacaciones no pueden gozar de este tiempo necesario para la relación (Martelotte y Marzonetto, 2013), afectando además su horario y carga laboral según lo requerido por recomendaciones técnicas a fin de afianzar el apego.

Ante esto, como parte de la problemática de la investigación se encuentra garantizar el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, inherentes a la responsabilidad social de la empresa, debido a que este tópico es una de las causas de absentismo laboral (Ribaya, 2004); no obstante, esta es una problemática que no se evidencia en otros países de Latinoamérica (Gómez, 2005). En este sentido, es importante investigar sobre el tema debido a que la reducción del tiempo de la licencia de los padres conlleva a una discriminación respecto de los niños por la forma de vínculo con sus padres, natural o adoptiva, prohibida por el artículo 2 de la Convención sobre los Derechos del Niño (1989), así como en la Constitución de la República del Ecuador (2008).

El presente trabajo busca alcanzar un estudio comparativo respecto de las licencias otorgadas en Colombia, Costa Rica, Chile y España en contraste con la legislación ecuatoriana tomando en consideración la responsabilidad social de las empresas y del Estado en base a la revisión de la doctrina nacional e internacional sobre el tema. Del mismo modo, el análisis de las definiciones planteadas por los distintos autores sobre las licencias permitirá conocer los criterios respecto del tema y comparar las garantías en interés del trabajador y de los niños, con el fin de definir directrices para mejoras pudiendo nuestro país adoptar criterios de la doctrina y de legislación comparada para extender dicha licencia sin afectar la actividad empresarial.

Los resultados esperados de esta investigación consistirán en analizar y cotejar las diversas legislaciones que otorgan mayores garantías a los trabajadores en el ámbito laboral y empresarial, respecto a las licencias de paternidad y maternidad tanto en hijos biológicos como adoptivos a través del enfoque metodológico racionalista, junto al método inductivo, y mediante la técnica cualitativa, con el fin de concluir si dentro de nuestro marco normativo vigente se encuentran normadas eficientemente las licencias, de acuerdo a derechos reconocidos en materia constitucional e internacional, identificando las circunstancias de la doctrina que lo sustenten así como el derecho comparado en materia laboral y empresarial.

Marco teórico

Tipos de licencia en Ecuador

Las licencias tienen como objetivo proteger paralelamente y en diferentes grados los intereses de niñas, niños y adolescentes, de las madres y los padres trabajadores, de las personas dependientes y sus cuidadores, así como de los empresarios e intereses sociales tales como actividades financieras y otros derechos relacionados. Estos sistemas de licencias parentales y atribuciones familiares sistematizan en el mercado laboral aquellos aspectos básicos que se combinan entre el trabajo remunerado y la vida familiar (Batthyány, Genta, y Perrotta, 2015).

En la actualidad en nuestro país, la licencia por maternidad se otorga hasta doce semanas (Izurieta, 2015); acerca de la licencia de paternidad la ley otorga diez días, y en caso de ser nacimientos múltiples se prolonga cinco días más (Código de Trabajo, 2005). Por otro lado, para los padres adoptivos se otorga una licencia con remuneración de quince días a partir de la entrega legal del niño. Adicionalmente, se contempla que una vez concluidas las tres licencias previamente mencionadas, el trabajador tendrá derecho a una licencia opcional, voluntaria y sin remuneración hasta por nueve meses adicionales orientados al cuidado del hijo o hija (Código de Trabajo, 2005).

No obstante, el presente estudio analiza las licencias otorgadas en distintos países de América Latina y Europa, evidenciando tratamientos distintos en las legislaciones tomando en consideración factores de suma importancia para el trabajador, el Estado y la empresa, con el fin de dar directrices a una mejora para su aplicación en la ley.

Las definiciones y generalidades de las licencias que actualmente se otorgan en Ecuador de acuerdo a la legislación vigente, son:

Licencia por maternidad

De acuerdo a Ansoleaga y Godoy (2013), en el ámbito de trabajo, las medidas de protección dirigidas a la mujer trabajadora en etapa de maternidad datan desde 1917, habiendo sido resistidas debido a los costos que implicaban para el empleador, siendo que finalmente se logró generar importantes consensos entre los actores sociales sobre

la necesidad de resguardar a las madres obreras. Según indica, la normativa se ha dirigido predominantemente a proteger la familia y la infancia, y no necesariamente ha acarreado un progreso respecto a las condiciones de trabajo de la mujer. Luego, la relación entre maternidad y trabajo se ha ido transformando en las últimas décadas del siglo XX, con el aumento de inserción laboral, así como el número de mujeres que se integraron al mercado de trabajo, evidenciándose cifras más altas y formas más diversificadas respecto a los niveles de educación y diferencia de culturas.

Según Berrocal y Reales (2016), la ley se perfiló hacia el derecho laboral proteccionista mediante propuestas más flexibles acordes al nuevo modelo económico y neoliberal, acompañado de la necesidad por alcanzar mayor desarrollo industrial y fortalecimiento económico.

El Código Civil vigente en Ecuador -2005-, establece en el artículo 24, tres causales para establecer la filiación y las correspondientes maternidad y paternidad, según se detalla a continuación: (a) por haber sido concebido dentro del matrimonio o unión de hecho según los términos de ley; (b) por reconocimiento voluntario del padre o madre, o en el caso de no existir matrimonio entre ellos por ambos; y, (c) por declaratoria judicial como en los casos de pruebas de ADN o casos de adopción.

Por su parte, el artículo 152 del Código de Trabajo -2005- regula la licencia con remuneración de doce semanas por motivo de maternidad, indicando que ésta es un derecho de toda mujer trabajadora por el nacimiento de su hija o hijo, siendo susceptible de extenderse por diez días adicionales en caso de nacimientos múltiples; dicha ausencia se podrá justificar a través de la presentación y entrega del certificado médico en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que se ha producido, expedido por el facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, u otro profesional dentro de sus competencias.

Según Abramo (2002), es importante resaltar que como parte de la protección estatal hacia la mujer trabajadora, las prestaciones en el área médica como en el área remunerativa no son financiadas directamente por la empresa empleadora, sino que en el caso de las licencias por maternidad, serán financiadas por fondos públicos o a través de los sistemas de seguridad social.

De acuerdo a Zamora-Escudero, López-Rioja, Acosta-Martínez y Covarrubias-Haiek (2013), tanto la protección a la maternidad junto a las prestaciones adicionales

pretende contribuir al bienestar de la mujer trabajadora y de sus hijos buscando reducir así la mortalidad infantil y mejorar la condición médica de ambos sujetos.

Licencia por paternidad

La legislación contempla en el artículo 152 del Código de Trabajo el derecho del padre a la licencia con remuneración por diez días por motivo del nacimiento de la hija o hijo cuando su nacimiento sea por parto normal, pudiendo ésta prolongarse por cinco días más en caso de nacimientos múltiples o por cesárea (Código de Trabajo, 2005).

En la norma previamente enunciada, se establece la extensión de la licencia por paternidad debidamente justificada a través del certificado médico correspondiente otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste por otro profesional en medicina, en los siguientes casos: (a) por nacimiento prematuro o por condiciones de cuidado especial de la niña o niño, se prologará la licencia por paternidad con derecho a remuneración, por ocho días más; (b) cuando la niña o niño haya nacido con una enfermedad degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, por veinte y cinco días (Código de Trabajo, 2005).

Adicionalmente, el artículo previamente expuesto ordena que en el supuesto de fallecimiento de la mujer durante el parto o en el tiempo que se ejecute su licencia de maternidad, podrá el padre utilizar dicha licencia en su totalidad, o de la parte restante del período correspondiente a la madre (Código de Trabajo, 2005).

Licencia por Adopción

El artículo 151 del Código de la Niñez y Adolescencia (2003) establece a partir del Título VII, de la Adopción, que la misma tiene por objeto garantizar una familia idónea y permanente a la niña, niño o adolescente que cuente con aptitud legal y social para ser adoptado de forma definitiva. En Ecuador, la ley contempla únicamente la admisión de la adopción de carácter pleno, en virtud de la cual se instituyen entre los adoptantes y el adoptado, todos los derechos y deberes propios de la relación parento filial, asimilándolo en todo aspecto al hijo consanguíneo, siendo además irrevocable una vez perfeccionada.

Mediante artículo innumerado del Código de Trabajo (2005) se regula la licencia por adopción que contempla el lapso de quince días de permiso con remuneración a que

tienen derecho la madre y padre adoptivos a partir de la fecha en que la hija o el hijo le fueren legalmente entregados.

Según Moriones (2016), en la adopción el vínculo parento-filial se establece mediante resolución judicial entre aquellos a los cuales no los une lazo biológico alguno, siendo que el cuidado y protección de la familia adoptiva va también encaminada a satisfacer las necesidades de la niña, niño o adolescente, no solo de carácter material, sino también afectivas, requiriendo de los padres presentes el cumplimiento de determinados propósitos previstos por la ley, así como el afianzamiento del vínculo mediante una integración adecuada a la nueva realidad; todo lo antes expuesto con el objetivo de facilitar un medio familiar adecuado (Ciordia y Villalta, 2012).

Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos

Se presenta como innovación en la legislación ecuatoriana, el artículo innumerado agregado por el Art. 5 de la Ley s/n R.O. 720-S, del 28 de marzo de 2015, la licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos, la misma que aplica para la madre o para el padre una vez concluidas sus licencias por maternidad o paternidad según sea el caso, teniendo derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración hasta por nueve meses adicionales para el cuidado de sus hijas o hijos, dentro de los primeros doce meses de vida de la niña o niño; debiendo garantizarse las prestaciones de salud por parte de la seguridad social, las mismas que deberán ser reembolsadas por el órgano de salud dentro de sus competencias (Código de Trabajo, 2005).

El procedimiento a seguir conlleva, además, la posibilidad de solicitar los fondos de cesantías acumulados a que tuviere derecho la trabajadora o trabajador dentro de los tres días posteriores a la culminación de las licencias que anteceden, que serán entregados el día sesenta y uno contados a partir de la presentación de la solicitud, conforme lo indica el artículo antes enunciado (Código de Trabajo, 2005) a fin de garantizar un sustento económico adecuado para la familia requirente.

Se contempla que, con el nuevo trabajador para reemplazar el puesto de trabajo, se podrá celebrar contratos eventuales con terminación a la fecha en que dicha licencia expire o culmine, estando exentos del pago del incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador, según lo previsto en el

artículo 17 inciso segundo del Código de Trabajo (2005).

Cabe aplicar esta licencia, además, para el caso de madres o padres adoptivos una vez cumplida la licencia por adopción otorgada por quince días.

Finalidad de la empresa

La empresa es considerada una institución central en el ejercicio de cualquier sistema económico, a través de la cual la sociedad satisface sus necesidades por medio de la división del trabajo, la colaboración en la producción y el intercambio de bienes y servicios (Salas, 2009).

Según Fernández y Campiña (2012), el objetivo final de la empresa es la obtención del mayor o máximo beneficio, el mismo que incluye un beneficio a la sociedad debido a que la empresa se convierte en generadora de puestos y plazas de trabajo, además su actuar va relacionado a satisfacer las necesidades humanas y finalmente, contribuye al crecimiento económico del país por medio del pago de los impuestos correspondientes al órgano estatal recaudador; entiéndase el cumplimiento de estas obligaciones con el Estado como parte de la responsabilidad social que tiene la empresa frente a su interés particular de rentabilidad.

Delfín y Acosta (2016) en su presentación sobre el desarrollo empresarial enfatizan el crecimiento económico, la cultura empresarial, la gestión del conocimiento e innovación, así como el liderazgo y el reconocimiento de las capacidades del personal humano como diferentes elementos que inciden en el logro de los objetivos de una organización mediante la afirmación de los componentes previamente mencionados.

Como antecedente, se indica que hasta hace relativamente poco tiempo se pensaba que la única finalidad de las empresas era generar utilidades (Cajiga, 2011). En la actualidad, no resulta suficiente ni aceptable esta idea en vista de que además de lo enunciado, las organizaciones deben tomar en cuenta la legislación, y demás actividades que inciden en la calidad de vida de sus trabajadores y la sociedad que le rodea. Según Quinto (2015), las empresas no pueden ni deben perseguir únicamente rentabilidad haciendo caso omiso a su entorno, por lo que a causa de ello en Europa se instauró una tendencia de negocios que demanda al empresario considerar el entorno donde desarrolla sus actividades.

Es así que, se cataloga la facultad o habilidad de producir haciendo un mejor y mayor uso de los recursos disponibles, como la finalidad de la empresa, siendo su principal objetivo el obtener una mayor productividad sin dejar de lado su recurso humano. Para ello, se indica que se debe tomar en consideración los siguientes criterios: eficiencia, junto a eficacia y efectividad. Además, esta productividad debe ser pensada a corto plazo y visualizada a largo plazo encerrando aspectos como gestión empresarial, organización laboral y de la producción, educación e investigación en la ciencia y tecnología de la mano con los comportamientos éticos que conlleva la responsabilidad social para obtener resultados positivos (Delfín y Acosta, 2016).

Con el nacimiento de la responsabilidad social, esta se vuelve inherente a la empresa, transformándose en una nueva forma de gestionar negocios mediante distintas estrategias y sistemas de planificación internos reconociendo los grupos humanos de relación, así como la sustentabilidad de las futuras generaciones junto al medio ambiente en el cual se desarrolla. Es importante que esta responsabilidad social empresarial sea expresada por escrito mediante la instauración de políticas internas y programas que permitan institucionalizarla, con el fin de que estas no sean suspendidas por cambios gerenciales a lo largo del tiempo, o en su defecto por coyunturas que no puedan ser solventadas por no encontrarse estipuladas para su efecto (Cajiga, 2011).

El autor previamente mencionado enlista una serie de principios de la responsabilidad social de la empresa, entre los que cita: empleo digno, subsidiariedad, respeto a la dignidad de la persona, solidaridad, corresponsabilidad, ética en los negocios, transparencia, desarrollo social, contribución al bien común, justicia y equidad, prevención de negocios ilícitos, transparencia, honestidad y legalidad, confianza y vinculación con la comunidad. Por medio de estos principios, la organización, mediante la comunicación con sus grupos de interés, minimiza los posibles impactos negativos que pudiera generar desde la esfera de sus actividades, y a su vez, contribuye al desarrollo del país maximizando los beneficios sociales, económicos y ambientales que le son posible generar a través del reconocimiento de una mutua interdependencia de los actores involucrados en su actividad (Cajiga, 2011).

Sobre la finalidad de la empresa en relación a la responsabilidad social, es importante destacar a los grupos de interés en las compañías o negocios, denominados stakeholders, aquellos que ejercen influencias a favor o en contra de las actividades dentro de la empresa: clientes, accionistas, proveedores y empleados; siendo estos

cuatro grupos vitales para el ejercicio de los negocios en la empresa en distintos niveles o grados de interés, sin embargo Quinto (2015) también toma en cuenta los intereses generalizables, es decir, los grupos de interés generales de la sociedad para la consecución de sus objetivos.

Según Chiavenato (2009), los objetivos principales de una empresa tienen funciones que indican la orientación que debe seguir la empresa en relación a sus participantes, constituyendo una fuente de legitimidad que acredita la actividad para la que fue creada y que es verificable por medio de su productividad.

Por su parte, Gómez-Bezares (2018) expone que desde hace varios años se ha venido defendiendo la visión de las empresas delimitada en su proactividad por la búsqueda del bien social sin alejarse de su objetivo financiero. De este modo, postula que la organización tome la delantera en la sociedad y se trace objetivos que no siempre han sido expresados explícitamente, como una forma de prever a fin de constituirse como elemento de progreso social.

Gómez-Bezares (2018) mantiene que el objetivo financiero y el modelo stakeholder debe confluir en una postura intermedia, con limitaciones que harán maximizar el valor de la empresarial. Esta postura denominada objetivo financiero ilustrado es compatible con ambos modelos y busca satisfacer a todos los interesados realzando el valor a largo plazo. De manera que, bien aplicada la responsabilidad social de la empresa se convierte en una herramienta de gestión, prudencia y exigencia de justicia con el objeto de cumplir las aspiraciones de los partícipes junto a un sistema que regule su mercado y actuación adecuadamente (Gómez-Bezares, 2018), como se sitúa en relación a la sensibilización en el caso del otorgamiento y aceptación de las licencias de acuerdo a lo establecido en la ley.

Responsabilidad social de la empresa

Nieto y Fernández (2004) indican que el paso de los últimos años ha ocasionado un acrecentamiento de la conciencia ecológica y social en la comunidad en general, existiendo mayor preocupación y creando un sistema de valores de cambio especialmente en los países desarrollados sobre las consecuencias que generan las actividades empresariales, tales como deterioro ambiental, subdesarrollo, violación de derechos humanos, prácticas laborales discriminatorias, entre otras, que con el tiempo han ido disminuyendo como resultado de este cambio de conciencia que trajo consigo la

importancia de la responsabilidad social en las empresas.

Según De La Cuesta y Valor (2003), la responsabilidad social de la empresa, o también llamada responsabilidad social corporativa podría ser definida como la agrupación de obligaciones y deberes de naturaleza legal y ética, de carácter nacional e internacional, que se producen debido a los impactos de las operaciones realizadas en la empresa y que repercuten en el ámbito social, laboral, ambiental y de los derechos humanos en un contexto global. En tal sentido, la responsabilidad social de la empresa incide directamente en la gestión de las organizaciones, respecto a sus actividades productivas y comerciales, así como en sus relaciones con los grupos de interés.

Continuando en la línea de De La Cuesta y Valor (2003), se plasma que el origen del comportamiento social es marcado por la denominación de la empresa como un ente social, por tanto, de esa forma debe ser su proceder en la acción económica, social y laboral.

La definición de las responsabilidades deben ser analizadas por cada empresa teniendo en cuenta dos límites: el límite inferior o mínimo de responsabilidad por medio de la correcta aplicación o uso de las normas jurídicas más restrictivas, atendiendo a usos y costumbres en casos de vacíos legales; y el límite superior o máximo a través de la adaptación de responsabilidades que pueden llegar a suponer afectaciones en relación a la competitividad, rentabilidad e incluso en su existencia; sin embargo es menester encontrar un término medio para el efecto (Castillo, 1985).

Según Castro (2005), la responsabilidad social de la empresa puede ser considerada como una nueva forma de relación entre la empresa y la sociedad, en atención a que a la empresa no le puede ser indiferente la evolución de las relaciones de su entorno, siendo un factor que podría llegar a incluir e inclusive condicionar. Supone una innovación y una ventaja basada en el compromiso con la sociedad determinando caracteres distintivos de su gestión, sin implicar per se la desnaturalización de las organizaciones respecto de sus fines de lucro.

Se halla una estrecha relación entre la reputación y la imagen de cualquier sociedad desde su conexión con sus accionistas, trabajadores, consumidores, proveedores, ciudadanía e inclusive competencia, siendo factores que deberían ser discutidos por su importancia sobre las proyecciones de éxito de las acciones corporativas que emprenda la compañía (Vargas, 2006).

De acuerdo a Atehortúa (2008), la responsabilidad social empresarial abarca fundamentalmente las siguientes dimensiones: ambiental, social y económica. La primera dimensión se enfoca en la promoción de una cultura de prevención de contaminación y uso racional de recursos naturales. La dimensión social se orienta a la implementación de actividades en promoción del desarrollo de comunidades, prácticas con los trabajadores y formación en diversidad. Por último, el aspecto económico se sitúa aportando beneficios en proyectos productivos. Estas tres dimensiones abarcan relevancia en cada uno de sus ámbitos, sin que sean excluyentes entre sí.

Así mismo cabe indicar, que según Buaz (2005), son el Estado, la familia y la sociedad la trilogía encargada de la responsabilidad en el ejercicio y goce de derechos humanos de la población.

Lactancia

La lactancia materna es considerada como la manera correcta de aportar al infante los sustentos alimenticios que requiere para un crecimiento y desarrollo saludable, de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (2010). Esta institución mantiene que habitualmente todas las mujeres pueden amamantar, contando con información adecuada y apoyo del sistema de atención de salud y familiar.

En este sentido, la Organización Mundial de la Salud y el Foro de las Naciones Unidas para la Infancia –UNICEF- recomiendan la lactancia materna de forma exclusiva durante los primeros seis meses de la niña o niño, y la introducción de alimentos complementarios que sean apropiados para la edad, seguros y nutricionalmente adecuados a partir de los seis meses, manteniendo la lactancia materna hasta los dos años o más (OMS, 2010).

El artículo 155 del Código de Trabajo (2005) establece que durante los doce meses posteriores al parto la jornada laboral de la madre lactante durará seis horas según la necesidad de la trabajadora beneficiaria con el fin de garantizar el derecho a la lactancia materna, el mismo que debe ser tutelado por el empleador, sea este público o privado.

Despido ineficaz

La legislación laboral ecuatoriana contempla diferentes escenarios de despido

ineficaz en el artículo 153 (Código de Trabajo, 2005), entre los que se encuentra: (a) la mujer embarazada no podrá ser sujeto de despido intempestivo desde el inicio del embarazo justificado a través de la presentación del certificado médico correspondiente, salvo los casos determinados en el artículo 172, en este sentido se indica que no se podrá dar por terminado el contrato por causa del embarazo, pudiendo el juzgador disponer su reintegro inmediato al trabajo; (b) como parte de la protección a la mujer embarazada contemplada en el artículo 153 del Código de Trabajo se hace extensiva la misma protección respecto del periodo de lactancia; (c) así mismo, en el caso de encontrarse en uso de la licencia sin remuneración para el cuidado de los hijos, si la madre o el padre fueren despedidos por este supuesto, se considerará también como despido ineficaz; estos supuestos son sujetos a sanciones en caso de incumplimiento por parte de la empresa según se estipula en el articulado innumerado del Código de Trabajo.

Reformas laborales sobre licencias: desarrollo en el Código de Trabajo del Ecuador

El Código de Trabajo actual fue codificado el 18 de octubre de 2005 y publicado el 16 de diciembre de 2005 en el Suplemento de Registro Oficial 167, contemplando áreas laborales y de seguridad social. En el texto inicial, el artículo 152 establecía la prohibición del trabajo del personal femenino dentro de las dos semanas anteriores y las diez semanas posteriores al parto, considerándose dicha norma como la licencia por maternidad (Código de Trabajo, 2005).

La disposición que impide terminar la relación laboral con la mujer trabajadora por motivo de embarazo, se encontraba estipulada en el artículo 153 del mismo cuerpo legal, incluyendo el precepto de imposibilidad de reemplazo dentro del periodo de doce semanas indicadas previamente. El artículo 154 ordenaba la prohibición de despido intempestivo y desahucio a la mujer embarazada, salvo los casos de visto bueno previo por causales taxativas debidamente probadas y justificadas, desde la fecha que se inicie el embarazo según certificado médico emitido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social u otro facultativo (Código de Trabajo, 2005).

Según el artículo 155 del Código de Trabajo (2005), el periodo de lactancia tenía una duración de nueve meses posteriores al parto, limitándose a los casos de empresas que no cuenten con guarderías infantiles, estableciéndose una jornada de seis horas

distribuidas según el contrato colectivo, reglamento interno o por acuerdo de las partes.

Además, no se contemplaba previamente la licencia por paternidad ni por adopción.

Posteriormente, el 13 de febrero de 2009 en el Registro Oficial No. 528, se expide la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público y al Código de Trabajo, a través de la cual se implantan significativas reformas respecto a las licencias en los títulos correspondientes en el Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público –LOSEP-.

Se sustituye por medio de la reformatoria antes enunciada, el artículo 152 del Código de Trabajo vigente (2005), con la nueva licencia con remuneración por maternidad de doce semanas por el nacimiento de la niña o niño, extendiéndose diez días por nacimientos múltiples, esto es, dos semanas adicionales a las contempladas anteriormente.

Se estipula también en la misma norma, como nueva figura, la licencia por paternidad otorgada al padre trabajador por el lapso de diez días, que son susceptibles de extenderse hasta quince días por nacimientos múltiples o cesárea de la madre (Código de Trabajo, 2005). Además, en esta reforma se agrega una nueva figura en los casos de adopción, por medio de la licencia con remuneración por quince días contados a partir de la fecha de entrega legal de la niña, niño o adolescente con su familia adoptiva.

Para el 26 de septiembre de 2012, mediante la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales, se sustituye el tercer inciso del artículo 155 del Código de Trabajo (2005) extendiendo el período de lactancia por doce meses, con jornadas laborales de seis horas según la necesidad de la beneficiaria.

Luego de esto, el 22 de mayo de 2015 a través del Código Orgánico General de Procesos en la sección de Disposiciones Reformatorias al Código de Trabajo, se dispone reformar el último inciso del artículo 153 del Código (2005) agregándose la disposición del juzgador de reintegro inmediato de la mujer despedida en estado de embarazo o en uso de su periodo de lactancia como parte de la protección a la mujer embarazada, catalogándose como despido ineficaz a fin de reforzar las garantías previamente

establecidas en el marco normativo.

Mediante la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo, con fecha 28 de marzo de 2016, en su Capítulo II sobre las Reformas al Código de Trabajo se agrega por medio de artículo innumerado la licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos, donde se establece como primicia que tanto la madre o el padre, una vez finalizada su licencia por maternidad o paternidad respectivamente, podrán solicitar de manera opcional y voluntaria una licencia sin remuneración para el cuidado de sus hijos hasta por nueve meses adicionales dentro de los primeros doce meses de vida de la niña o niño; siendo esta licencia aplicable también para el uso de madres o padres adoptivos (Código de Trabajo, 2005).

Llama la atención, además, que en el artículo innumerado sobre licencia sin remuneración se contempla la celebración de contratos eventuales exentos del pago del 35% adicional sobre el valor por hora del salario básico previsto en el Título I, Capítulo I del Código de Trabajo (2005), siendo este último un punto generador de plazas de trabajo y soporte para la empresa.

Adicionalmente, mediante Acuerdo Interministerial 003-2019 suscrito el 08 de abril de 2019 por el Ministerio de Salud Pública y Ministerio de Trabajo, se promueve la lactancia materna en espacios adecuados por medio de la implementación de forma obligatoria de salas de lactancia en beneficio de las madres lactantes, en empresas y demás instituciones privadas, para lo cual éstas tendrán el plazo de hasta 180 días para su adecuación (2019).

Licencias desde el punto de vista laboral y del niño, niña o adolescente

Izurieta (2015) cita que la Organización Internacional de Trabajo -OIT-, como organismo encargado de la promoción y protección del empleo, derechos laborales y oportunidades de trabajo digno ha mostrado su punto de vista en relación a la protección al embarazo y la maternidad, considerándolas épocas de particular vulnerabilidad para las trabajadoras y su entorno familiar, incluyendo el período de lactancia dentro de su estudio debido a la especial protección de salud que se requiere para la recuperación de la mujer, junto a la lactancia; cabe indicar en este aspecto, que Ecuador es miembro actual de la OIT.

Sobre la mujer embarazada se vela por su estado de salud, así como por su estabilidad laboral consintiendo un amparo especial por parte de sus empleadores, tanto así que la legislación ecuatoriana busca proteger no sólo al niño, sino a la madre. El artículo 148 del código en materia de niñez ordena que la mujer en estado de embarazo desde el momento de la concepción tiene derecho a alimentos para la atención de sus necesidades, vestuario, vivienda, salud que incluye atención del parto y puerperio, así como un período de lactancia, por un tiempo de doce meses contados desde el nacimiento de la niña o niño (Asamblea Nacional, 2003).

Lo antes expuesto guarda relación con el artículo 332 de la Constitución de la República (Asamblea Nacional, 2008), por medio del cual se busca garantizar por parte del Estado el respeto a los derechos reproductivos, reconociendo que la maternidad debe estar exenta de riesgos laborales y de cualquier forma de discriminación, incluyendo además dentro de la esfera de protección al padre trabajador para lo cual contempla la licencia por paternidad desde el ámbito constitucional. Se destaca además que esta implicación de roles reproductivos se amplía a través del artículo 69 del mismo cuerpo legal, donde se dispone a la madre y el padre la obligación de cuidado, crianza, alimentación y educación de su hija o hijo; tutelando además que exista entre éstos una corresponsabilidad materna y paterna en la observancia de los deberes y derechos recíprocos para lo cual se crean las licencias por maternidad y paternidad que con el tiempo se han ido reforzando.

Se ha generado, además, el derecho a la lactancia por doce meses, a fin de preservar el carácter físico, psicológico y emocional de los beneficiarios, así como para generar la empatía y protección propias de la filiación (Izurieta, 2015); lo que va de la mano también con la licencia sin remuneración otorgada para el cuidado de los hijos hasta por nueve meses, la misma que es opcional y voluntaria tanto para la trabajadora como para el trabajador durante los primeros meses de vida del infante.

Por otra parte, se encuentra la filiación por adopción, es decir mediante el reconocimiento judicial que otorga esta medida de protección de carácter pleno e irrevocable en favor de la niña o niño que previamente se ha encontrado privado de su medio familiar biológico por distintas razones que implicaron algún tipo de vulneración de sus derechos. En este sentido, se evidencia la voluntad de la adoptante o adoptantes adquiriendo derechos y obligaciones que surgen como si fuese su hijo biológico, incorporándolo además al núcleo familiar y social (Izurieta, 2015).

Rosser y Bueno (2011) realizan un estudio sobre la construcción de los vínculos afectivos de las niñas, niños y adolescentes adoptados explicadas desde sus experiencias previas dentro de la problemática de su ámbito familiar biológica, junto a los efectos psicológicos y sociales que se han generado en su estructura de apego; esto incide directamente en su personalidad, conductas, emociones e inclusive en su forma de relacionarse con quienes le rodean, desarrollando en múltiples ocasiones expectativas determinadas sobre otros adultos y otros niños de su entorno. Por otra parte, se analiza también a las familias adoptantes, de quienes también se estudia un componente psicológico importante dentro del estudio de hogar por casos como infertilidad y duelos, en correlación con la indagación social y legal a cargo de la institución correspondiente con el fin de dilucidar también el imaginario de los adoptantes y el posible actuar como padres adoptivos por medio de procesos de formación debido a que la imposibilidad de predecir conductas y actitudes de los niños adoptados que son integrados al medio familiar de distinta forma que en casos de hijos o hijas biológicos.

En este punto, la teoría del apego es de gran utilidad para entender los procesos de vinculación en las familias adoptivas, el mismo que viene asistido de un acompañamiento técnico en el reconocimiento de herramientas y recursos internos para la construcción de vínculos afectivos seguros que permitan reparar las dificultades que se presentaron dentro del ambiente inseguro (Rosser, 2010); caso que no se da en la relación familiar de hijos biológicos, debido a que no existe un referente previo como en la adopción.

Adicionalmente, Apolo (2015) establece que en cualquiera de los casos la meta del apego es brindar seguridad a la niña, niño o adolescente, de tal forma que cuando se generen situaciones de separación temporal por las distintas labores diarias, el comportamiento del hijo supere la fase de protesta y las conductas defensivas de alejamiento, como se ve en los casos de pérdidas características de los niños recién nacidos, de corta edad y en proceso de adopción. Para ello, se plantea el reconocimiento del niño como sujeto, así como la creencia y pertenencia de las personas que le rodean mediante un vínculo afectivo seguro.

Dentro de esta línea, las familias biológicas y adoptivas deben cumplir roles parentales adecuadamente con el objeto de brindar al niño o niña un ambiente que le brinde afecto y los cuidados necesarios para cubrir sus necesidades espirituales y materiales. En esta línea, los padres adoptivos asumen esta responsabilidad desde el

primer momento de su vinculación o emparentamiento, la misma que se legaliza mediante la sentencia que concede la adopción pero que sin embargo conlleva un trabajo previo de vinculación afectiva junto a los equipos técnicos encargados del Ministerio del ramo y de la entidad de acogida, activando mecanismos adaptativos que determinarán esta nueva construcción familiar y social. Por lo que la importancia del tiempo para la fase de apego es determinante a fin de transmitir sus afectos a la hija o hijo adoptivo por parte de quienes formarán su núcleo familiar (Apolo, 2015), y que son gestionados mediante la empresa empleadora.

Derecho comparado

Colombia

En Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo -Ley 3743, 1951- regula que la trabajadora en estado de gestación tiene derecho a una licencia remunerada de dieciocho semanas en la época de parto, la cual será percibida con el mismo salario del momento de inicio de la licencia. Para efecto de la misma deberá presentar un certificado médico donde se haga constar el estado de embarazo, con indicación del día probable del parto, así como del día desde el cual deberá empezar la licencia; en este punto se evidencia una licencia más extensa que en Ecuador.

Dicha licencia de maternidad se podrá tomar de la siguiente manera: a) preparto: una semana con anterioridad a la fecha probable del parto, siendo susceptible de ampliarse una semana adicional por razones médicas, restando dieciséis semanas de licencia posparto. Además, si por razones médicas no se toma esta semana de licencia previa al parto, la mujer tendrá derecho a disfrutar las dieciocho semanas posteriores al parto de forma inmediata; b) Posparto: tendrá una permanencia común de diecisiete semanas contadas desde la fecha del parto. Sin embargo, por razones médicas podrá variar de dieciséis a dieciocho semanas según lo previsto en el literal anterior.

Sobre la licencia de paternidad, Colombia ha estipulado que el padre, quien figura como esposo o compañero permanente gozará de ocho días hábiles de licencia remunerada por paternidad, siendo constancia para la misma el certificado del Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá ser presentado ante la persona competente dentro de los treinta días siguientes al nacimiento de la niña o niño, siendo la licencia de Ecuador más extensa por un corto número de días.

El artículo 238 del mismo cuerpo legal (Ley 3743, 1951), contempla que el empleador está en obligación de proporcionar a la trabajadora dos descansos remunerados durante la lactancia, de treinta minutos cada uno durante los primeros seis meses de edad para la lactancia de su hija o hijo; se conviene además, que el empleador estará en la obligación de facilitar un mayor número de descansos en el caso de que se expongan razones justificadas para los mismos; en esta circunstancia Ecuador contempla mayor garantía para la lactancia materna.

Finalmente se indica en la ley colombiana (Ley 3743, 1951), que todas las garantías que se otorgan a la madre biológica se hacen extensivas análogamente a la madre adoptante o al padre que quede a cargo de la niña o niño recién nacido sin el apoyo o contención de la madre, por razones de enfermedad o muerte, tomando en cuenta la fecha del parto o la entrega oficial de la niña, niño o adolescente adoptado o del que se adquiere la custodia después del nacimiento; este último hecho se contrapone totalmente a la legislación ecuatoriana donde se otorga únicamente quince días de licencia.

Costa Rica

De acuerdo al Código de Trabajo de Costa Rica -1943-, la mujer embarazada gozará de una licencia remunerada por maternidad durante el mes anterior al parto y los tres meses posteriores a él, siendo este lapso de tres meses el período mínimo de lactancia, el mismo que podrá ser prorrogado por prescripción médica de acuerdo al caso según el artículo 95 del precitado cuerpo legal.

El derecho antes mencionado se autenticará a través del certificado médico, donde conste que el parto sobrevendrá probablemente dentro de las cinco semanas posteriores a la fecha de expedición de dicho documento con el fin de justificar la licencia enunciada.

Así mismo, el artículo 97 del mismo cuerpo legal -1943- establece que toda madre en época de lactancia podrá disponer en sus instalaciones de trabajo de un intervalo de quince minutos cada tres horas o, de media hora dos veces al día durante su jornada laboral, según sus necesidades, con el objeto de la lactancia materna, salvo el caso de que se corrobore la necesidad de intervalos mayores mediante un certificado médico; para lo cual también se observa un periodo mayor en caso de Ecuador.

Por su parte, la mujer trabajadora que adopte a un niño, niña o adolescente disfrutará de la licencia de maternidad por adopción por el transcurso de tres meses contados desde la entrega legal sujeto protegido para el respectivo periodo de adaptación, para lo cual deberá exhibir y entregar ante su empleador una certificación extendida por el Patronato Nacional de la Infancia o por el juzgado de familia competente, en la que consten los trámites de adopción según indique la ley; encontrándose en este punto, una diferencia notable de garantía en relación a la adopción en Ecuador.

No consta dentro de la legislación costarricense la licencia de paternidad. Sin embargo, se evidencia que se ha planteado una reforma al Código de Trabajo (Legislativa, 2018) con la finalidad de otorgar cinco días de licencia de paternidad al trabajador que engendre una niña o niño como al trabajador que adopte a una persona menor de edad. A su vez, se acredita existen organizaciones que fijan un incentivo para los hombres trabajadores ante el nacimiento de su hija o hijo, asumiendo esta medida de forma voluntaria, justificándolo con el principio de interés superior del niño y de corresponsabilidad en el cuidado de los hijos; demostrando menores garantías en este tipo de casos en comparación con Ecuador.

Chile

La República de Chile ordena en el artículo 195 del Código de Trabajo vigente (2002), la licencia por maternidad otorgada a la mujer trabajadora por un periodo de seis semanas antes del nacimiento de su hija o hijo y por doce semanas después de él.

El artículo 197 del mismo cuerpo legal (De trabajo y Previsión Social, 2002), amplía la norma previamente enunciada, indicando que las trabajadoras gozarán del derecho a un permiso postnatal durante doce semanas a continuación del período postnatal, recibiendo un subsidio correspondiente. Se establece también, que la mujer podrá reintegrarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se prolongará a dieciocho semanas.

Sobre la licencia de paternidad, Chile establece que el padre gozará de una licencia remunerada de cinco días en caso de nacimiento de una hija o hijo, que podrá ser utilizado a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o podrá ser distribuido según sus

necesidades dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento del menor (De trabajo y Previsión Social, 2002).

Por su parte, el artículo 200 del Código de Trabajo chileno (2002), regula la licencia por adopción estableciendo para el efecto que la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, por medio de una medida de protección, gozará en caso de adoptar una niña o niño menor de seis meses un período de licencia de doce semanas, así como del posnatal parental de doce semanas adicionales, según las normas generales. En caso de adoptar a una niña o niño mayor de seis meses y menor de dieciocho años, accederá al permiso postnatal parental de doce semanas, en el caso de las madres junto al correspondiente subsidio; revelando en dicha legislación un tratamiento especial para la adopción de acuerdo a la edad del adoptado.

La ley mencionada denota que, a la solicitud de permiso en este tipo de casos, el interesado, según corresponda, deberá entregar una declaración jurada de tener bajo su tuición o cuidado personal a la niña o niño, así como un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del sujeto protegido.

A su vez, sobre el padre, se manifiesta que la licencia de paternidad se conferirá en términos idénticos a los antes expuestos en casos de procesos de adopción, contándose a partir de la notificación de la resolución que le otorgue su cuidado o conceda su adopción.

España

En el caso de España, el artículo 8 de la legislación laboral establece la licencia de maternidad conferida a la trabajadora por el tiempo de dieciséis semanas de forma general, con opción a ampliación de dos semanas por cada hijo o hija a partir del segundo en casos de nacimiento o adopción múltiples (De Trabajo e Inmigración, 2009), hallándose en este sentido mayor garantía por sobre lo estipulado en Ecuador. De lo mencionado, en estos tres supuestos se extenderá la licencia mediante la adición de dos semanas por discapacidad de cada hijo o menor adoptado o acogido, así como en casos de hospitalización del neonato seguidamente del parto.

Sobre la licencia de paternidad, España estableció en el año 2019 un lapso de cinco semanas por permiso de paternidad. Así mismo, por apoyo unánime de grupos parlamentarios españoles se aprobó la ley de ampliación progresiva de dicho permiso

hasta alcanzar las dieciséis semanas en el año 2024, enfocado a la igualdad respecto de las mujeres trabajadoras, no solo en cuanto a semanas de permiso remunerado, sino también que estos sean intransferibles y remunerados en su totalidad; favoreciendo además a los padres que acojan y adopten a niñas, niños y adolescentes (Del Estado , 2019).

Finalmente, sobre el permiso de lactancia, en España se dispone que las madres tienen derecho a ausentarse durante una hora de su jornada laboral para la lactancia de la hija o hijo, durante los nueve meses posteriores a su parto, siendo este susceptible de ser fraccionado según las necesidades de la trabajadora (2009).

Análisis

En materia internacional cabe indicar que según la Declaración Universal de Derechos Humanos 1943, en el artículo 23 se establece que todas las personas gozan del derecho a condiciones equitativas y satisfactorias respecto al trabajo. Por otra parte, la Convención de los Derechos del Niño -1989-, indica que toda niña y niño gozan del derecho básico a tener una familia y vivir dentro de un contexto familiar.

En este sentido, a través de la adopción como medida de protección se restituye y garantiza el derecho de las niñas, niños y adolescentes de vivir en una familia de forma definitiva, de tal forma que los candidatos a adopción realizan un proceso de vinculación inicial afectiva denominado emparentamiento junto con la niña, niño o adolescente y los técnicos encargados, para lo cual se ha fijado la licencia por adopción en el Código de Trabajo, sin embargo esta ha sido otorgada por únicamente quince días.

A causa de lo previamente mencionado, en este apartado cabe mencionar que, respecto a la licencia por adopción, no existe igualdad en los derechos de los trabajadores sobre sus hijos, biológicos en relación a los adoptivos; ni se estaría tomando en cuenta las estructuras adecuadas en el ámbito empresarial a fin de no perjudicar el cumplimiento adecuado de las actividades a cargo de los trabajadores que además cumplen roles parentales.

Tomando en consideración que las licencias por maternidad y paternidad buscan proteger a la madre y padre trabajadores debido a condiciones médicas propias del embarazo, y teniendo en cuenta también las circunstancias de la niña o niño nacido, se crearon por medio de la ley períodos que, en el caso de la madre, permiten generar con

el recién nacido el apego necesario, y forjar un apoyo por parte del padre trabajador, sin que esto implique perjuicios para su estabilidad laboral. Sin embargo, esta misma garantía no la gozan los padres adoptivos en Ecuador, a quienes únicamente se les reconoce quince días en cualquiera de los casos.

En el análisis de la legislación comparada se evidencia regímenes diferentes en cuanto a las licencias por adopción, tomando en cuenta la centralidad de la niña, niño o adolescente junto a los derechos de los trabajadores, de tal forma que en Colombia por ejemplo se reconoce derechos análogos a los padres trabajadores en casos de hijos biológicos como adoptivos.

Por su parte en Costa Rica, se otorga un mes de licencia previo al parto y tres meses posteriores al nacimiento de la niña o niño, dándole a los casos de adopción tres meses de licencia relacionándolo con aquellos tres meses otorgados posteriores al nacimiento, aunque esto implica únicamente para la madre trabajadora, sin contemplarse al padre trabajador, evidenciando una gran limitación en este sentido.

En Chile se concede para madre y padre doce semanas de licencia por adopción tal como en casos de licencia por maternidad, sin establecerse restricciones para el padre como se vio en el caso que antecede. Así mismo, se evidencia en España el mismo tratamiento que en Chile sobre las licencias a padres biológicos y adoptivos, con la particularidad de que la licencia podrá extenderse en casos médicos que requieran cuidados especiales, como en casos de nacimientos y adopciones múltiples; por lo que en este punto se puede referir también que existen mayores estudios y reconocimiento de derechos laborales y en pro de la niñez y adolescencia en estos dos últimos países, debido a que esta licencia no implica únicamente una ausencia laboral remunerada, sino que la base de dicha licencia envuelve el reconocimiento de los procesos tendientes a generar relaciones de confianza y cercanía entre los adoptantes y el adoptado.

Debido a ello, y con el precepto de la adopción de carácter pleno, que establece entre los adoptantes y el adoptado todos los derechos y obligaciones propios de la relación parento-filial, siendo que este sistema contempla particularidades diferentes a las del hijo biológico, que van a depender de la edad del mismo y del contexto familiar previo, existen legislaciones –como la de Chile - que toman en consideración la edad del niño o niña para el otorgamiento de la licencia por adopción y también existen otras que se le dan el mismo tratamiento que una licencia de maternidad, existiendo más

restricciones cuando se trata del padre trabajador respecto a su licencia por paternidad.

Es importante indicar que la licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos implica un reconocimiento no contemplado antes en la normativa ecuatoriana, así tampoco se evidencia dicha innovación en las legislaciones comparadas, por lo que su promulgación si bien es cierto involucra una mejora en reconocimiento de derechos laborales e interés superior del niño, es también una limitante para la mujer trabajadora y hombre trabajador debido a que esta licencia no contempla remuneración en los meses que se vaya a solicitar.

Se debe tomar en cuenta que por un lado se encuentra la empresa, siendo una de sus finalidades el generar rentabilidad, aunque esta no sea la única finalidad, es sin duda uno de los mayores objetivos del empresario; y por otra parte se encuentra el trabajador, quien recibe una remuneración con base en su trabajo, por lo que en este caso, la licencia sin remuneración restringe la misma por no hallarse en labores, y a su vez lo establece como opcional o voluntario, por lo que el trabajador no se encuentra sujeto a ella cuando sus condiciones así no lo permitan. Es decir, que en el caso de que la trabajadora o el trabajador deseen acogerse a este tipo de licencia, pero sus posibilidades económicas no se lo permitan debido a la necesidad del ingreso económico dentro del hogar, esto no sería viable para la familia tanto para casos de hijos biológicos como adoptivos.

Conclusiones

Que, desde el papel del Estado como ente regulador y garante de los procesos sociales y del respeto a los acuerdos internacionales en el marco de la atención prioritaria por tratarse de derechos laborales, que enmarca además principios de interés para los niños y niñas dentro de su primera infancia, aparecen en Ecuador las licencias de maternidad y paternidad por embarazo y por adopción orientadas al cuidado en hogar facilitando la presencia de las madres y padres por el lapso de doce semanas y diez días respectivamente en casos comunes, que pueden ampliarse dependiendo de la situación, y en caso de adopción por un lapso de quince días, demostrando respecto de la legislación comparada leves diferencias sobre las dos primeras, y evidenciando diferencias trascendentes respecto a las licencias otorgadas por adopción.

Que, las modificaciones efectuadas en el ámbito laboral, sobre maternidad y paternidad para el cuidado del hijo o hija, representan un significativo avance normativo

antes no contemplado en Ecuador a favor del derecho al cuidado de las niñas, niños e inclusive adolescentes, en casos de adopción, así como de las madres y padres, que finalmente favorece a la armonización de los roles productivos y reproductivos de las familias, en miras también a la equidad de género por la cual se continúa trabajando en otros países dentro de su legislación, en concordancia con la esfera de la responsabilidad social que debe velarse en las empresas independientemente de la actividad que realicen debido a su importancia en el ámbito laboral y empresarial.

Que, entre lo empresarial, laboral y los derechos de los niños se enmarcan grandes grupos de especial atención, no obstante, es necesaria la creación de leyes, políticas y diálogos que permitan una coordinación efectiva en el cumplimiento adecuado de estas garantías como en los casos de licencia sin remuneración para el cuidado de los hijos hasta por nueve meses que será dentro de los doce primeros meses de vida, la misma que es también aplicable a la adopción, a fin de que junto a la empresa exista un crecimiento que respalde sus procesos y actividades junto a esquemas éticos integrados en su gestión y que a su vez otorguen respuestas a cada uno de los agentes sociales a los que involucra.

Que finalmente, la empresa ha llegado a asumir plenamente la responsabilidad social en legitimidad de todos aquellos agentes o grupos de interés stakeholders que son involucrados directamente por su actividad, en particular en relación a sus trabajadores, tomando en cuenta que éstos, además de responsabilidades laborales, tienen también responsabilidades familiares por lo cual el Estado interviene y garantiza el pleno cumplimiento de estos derechos y obligaciones que deben ser recíprocos.

Que, las figuras de licencia por maternidad, paternidad y adopción permiten que la familia establezca relaciones de afectividad que son vitales para el desarrollo y desenvolvimiento de quienes la conforman. Para ello, se propone realizar una investigación psicosocial y legal en torno a las necesidades de los adoptados y sus familias a fin de otorgar licencias por adopción que comprendan todas las necesidades de los mismos, y a su vez generen estabilidad laboral y económica para los padres y madres trabajadores sin trascender negativamente en el ámbito empresarial.

Referencias bibliográficas

- Abramo, L. (2002). Costos laborales de hombres y mujeres en países de América Latina: mitos y realidad. *Mujer sindicalista*, 1-12.
- Ansoleaga E. y Godoy, L. (2013). La maternidad y el trabajo en Chile: Discursos actuales de actores sociales. *Polis Revista Latinoamericana*, 1-17.
- Apolo, E. (2015). Apoyo y adopción. Machala, Ecuador.
- Atehortúa, F. (2008). Responsabilidad social empresarial: entre la ética discursiva y la racionalidad técnica. *Revista EAN No. 62*, 125-140.
- Batthyány, K., Genta, N. y Perrotta, V. (2015). Avanzando hacia la corresponsabilidad en los cuidados.
- Berrocal, J. y Reales, R. (2016). Licencia de maternidad en el derecho comparado. *Justicia Juris*, 100-106.
- Buaiz, Y. (2005). Todos los niños y niñas tienen derechos. Venezuela.
- Cajiga, J. (2011). El concepto de responsabilidad social empresarial. México.
- Castillo, A. (1985). La responsabilidad de la empresa en el contexto social: su articulación, gestión y control. Málaga, España.
- Castro, M. (2005). La responsabilidad social de las empresas, o un nuevo concepto de empresa. *Ciriec-España*, 29-51.
- Chiavenato, I. (2009). Las organizaciones.
- Ciordia, C. y Villalta, C. (2012). Procesos judiciales y administrativos de adopción de niños: confrontación de sentidos en la configuración de "un medio familiar adecuado". *Etnográfica*, 435-460.
- De la Cuesta, M. y Valor, C. (2003). Responsabilidad Social de la empresa. España.
- Delfín, F. y Acosta, M. (2016). Importancia y análisis del desarrollo empresarial. *Pensamiento y Gestión N° 40*, 184-202.

- Escobedo, L. y Flaquer, A. (2014). Licencias parentales y política social de la paternidad en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales Vol. 32, Num. 1*, 69-99.
- Fernández, J. y Campiña, G. (2012). *Empresa y administración*.
- Gómez, D. (2005). Legislación laboral referente a la protección de la maternidad en países de Centro y Suramérica (derecho comparado). *Dikaion 2005, Vol. 19 No. 14*, 180-198.
- Gómez-Bezares, F. (2018). Gobierno de la empresa y objetivos empresariales. *Economistas*, 7-17.
- Izurieta, C. (2015). La regulación de la licencia por maternidad y paternidad en el Ecuador. Ecuador.
- Martelotte, G. y Marzonetto, L. (2013). Cómo se organiza el cuidado en la Argentina. *Cuestión de Derechos*, 29-50.
- Martínez-Cárdenas, B., Cote-Rangel, O., Dueñas, Z. y Camacho-Ramírez, A. (2017). El teletrabajo: una nueva opción para la extensión de la licencia de maternidad en Colombia. *Revista de Derecho Universidad del Norte*, 1-20.
- Moriones, F. (2016). La adopción, su recepción en el derecho laboral. Argentina. Nieto, M. y Fernández, R. (2004). Responsabilidad social corporativa: la última innovación en management. *Universia Business Review*, 28-39.
- OMS. (2010). La alimentación del lactante y del niño pequeño. Estados Unidos.
- Quinto, I. (Marzo de 2015). Elaboración del plan de responsabilidad social empresarial para Astilleros Navales Ecuatorianos. Guayaquil, Guayas, Ecuador.
- Ribaya, F. (2004). La gestión del absentismo laboral en las empresas españolas.
- Rosser, A. (2010). Evolución del proceso de adopción y satisfacción percibida por las familias adoptivas. *Corts Valenciales*.
- Rosser, A. y Bueno, A. (2011). La construcción del vínculo afectivo en la adopción. 333-340.
- Salas, V. (2009). La economía de la empresa. *Fronteras del conocimiento*, 301-313.

Vargas, J. (2006). Responsabilidad Social Empresarial (RSE) desde la perspectiva de los consumidores.

Zamora-Escudero, M., López-Rioja, M., Acosta-Martínez, M. y Covarrubias-Haiek, F. (2013). Incapacidad laboral durante el embarazo y la lactancia. *Ginecol Obstet Mex*, 461-471.

Normas jurídicas

Asamblea Nacional. (2003). Código de la Niñez y Adolescencia. Quito, Pichincha, Ecuador: Registro Oficial 737.

Asamblea Nacional. (2005). Código Civil. Quito , Pichincha, Ecuador: Registro Oficial S. 46.

Asamblea Nacional. (2005). Código de Trabajo. Quito, Pichincha, Ecuador: Registro Oficial S. 167.

Asamblea Nacional. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi, Manabí, Ecuador: Registro Oficial 440.

Constitucional, C. (26 de Agosto de 1943). Código de Trabajo. *Ley No. 2* . Costa Rica.

De Salud Pública, M., & De Trabajo, M. (08 de Abril de 2019). Acuerdo Interministerial 003-2019. Ecuador.

De Trabajo e Inmigración, M. (06 de Marzo de 2009). Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. España.

De trabajo y Previsión Social, M. (31 de Julio de 2002). Código de Trabajo de la República de Chile. *Ley s/n*. Santiago de Chile, Chile.

Del Estado , J. (01 de Marzo de 2019). Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. España.

Legislativa, A. (2018). Proyecto de Ley Reforma del artículo 95 del Código de Trabajo. *Ley No. 2 de 27 de agosto de 1943 para incorporar la licencia de paternidad*. Costa Rica.

Ley 3743, D. (07 de Junio de 1951). Código Sustantivo del Trabajo. Colombia.

Naciones Unidas. (1989). Convención sobre los Derechos del Niño.

ONU: Asamblea General, *Declaración Universal de Derechos Humanos*, 10 Diciembre 1948, 217 A (III), disponible en esta dirección: <https://www.refworld.org/es/docid/47a080e32.html> [Accesado el 24 Junio 2019]