



Fecha de presentación: julio, 2023
Fecha de aceptación: agosto, 2023
Fecha de publicación: septiembre, 2023

ANÁLISIS DE LICENCIA LABORAL EN NORMATIVA JURÍDICA ECUATORIANA PARA LA GARANTÍA DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL

ANALYSIS OF LABOR LEAVE IN ECUADORIAN LEGAL NORMS TO GUARANTEE THE RIGHT TO EMPLOYMENT STABILITY

Bolívar David Narváez Montenegro¹
E-mail: ua.bolivarnarvaez@uniandes.edu.ec
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4695-3398>
Byron Javier Chulco Lema¹
E-mail: ua.byroncl97@uniandes.edu.ec
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2584-9564>
Edison Joselito Naranjo Luzuriaga¹
E-mail: ua.edisonnaranjo@uniandes.edu.ec
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8938-5036>

¹ Universidad Regional Autónoma de Los Andes Ambato. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Narváez Montenegro, B. D., Chulco Lema, B. J., & Naranjo Luzuriaga, E. J. (2023). Análisis de licencia laboral en normativa jurídica ecuatoriana para la garantía del derecho a la estabilidad laboral. *Universidad y Sociedad*, 15(5), 608-615.

RESUMEN

Una licencia laboral es un período de tiempo en el que un trabajador se ausenta de su empleo de manera legalmente reconocida y conserva su empleo y ciertos beneficios mientras está ausente. Objetivo: Analizar la necesidad de la inclusión de una licencia laboral en la normativa jurídica ecuatoriana para la garantía del derecho a la estabilidad laboral. Métodos: Fue un estudio socio-jurídico, de tipo prospectivo, observacional, descriptivo y transversal. Se encuestaron a 97 profesionales del Derecho, empleando un cuestionario de cuatro preguntas. Resultados: El 93% de los profesionales del Derecho encuestados consideraron que las licencias laborales existentes en Ecuador no abarcan todas las circunstancias que podrían llevar a un trabajador a faltar a su jornada laboral; el 95% opinó que, en el caso de faltas o atrasos del trabajador, existen circunstancias de fuerza mayor cuya calificación queda sujeta a la subjetividad; el 80% consideró que la licencia abierta debería consistir en 8 horas en el año. Conclusiones: El 83% consideró que existía la necesidad de incluir una licencia laboral en la normativa jurídica ecuatoriana para garantizar el derecho a la estabilidad laboral y se concluye que debe otorgarse a los trabajadores una licencia abierta, que debe ser remunerada, y extenderse hasta 8 horas en el año, distribuidas conforme lo requiera el trabajador, para poder atender circunstancias o eventos que requieran su presencia, como trámites, eventos familiares o sociales, entre otros, para garantizar el derecho a la estabilidad laboral.

Palabras clave: Licencia laboral, derecho laboral, trabajador, estabilidad laboral, normativa jurídica ecuatoriana.

ABSTRACT

A labor leave is a period in which a worker is absent from his employment in a legally recognized manner and retains his employment and certain benefits while he is absent. Objective: To analyze the need for the inclusion of a labor leave in Ecuadorian legal regulations to guarantee the right to labor stability. Methods: This was a prospective, observational, descriptive and cross-sectional socio-legal study. Ninety-seven legal professionals were surveyed using a four-question questionnaire. Results: 93% of the legal professionals surveyed considered that the existing work leaves in Ecuador do not cover all circumstances that could lead a worker to miss work; 95% were of the opinion that, in the case of absences or delays of the worker, there are circumstances of force majeure whose qualification is subject to subjectivity; 80% considered that open leave should consist of 8 hours in the year. Conclusions: 83% considered that there was a need to include a labor leave in the Ecuadorian legal regulations to guarantee the right to labor stability and it is concluded that workers should be granted an open leave, which should be paid, and extend up to 8 hours in the year, distributed as required by the worker, in order to at-

tend to circumstances or events that require their presence, such as paperwork, family or social events, among others, to guarantee the right to labor stability.

Keywords: Labor leave, labor law, labor law, worker, labor stability, Ecuadorian legal regulations.

INTRODUCCIÓN

Según Solano (2019), el campo del derecho laboral se distingue por su enfoque en la igualdad y la justicia como principios fundamentales. Estos elementos constituyen bases sólidas para fomentar la eficiencia en la producción y la equidad social, tal como se establece en la argumentación de las normas laborales.

Es relevante tener presente que los administradores de justicia, a pesar de estar sujetos a las normativas reguladoras, mantienen su propio juicio en relación a los hechos en un proceso determinado. No obstante, es esencial resaltar que este juicio debe fundamentarse en las reglas de la sana crítica y la evaluación de pruebas, con el propósito de asegurar un orden apropiado en la toma de decisiones judiciales (Paredes et al., 2022).

Esencialmente una licencia laboral es un período de tiempo en el que un trabajador se ausenta de su empleo de manera legalmente reconocida y conserva su empleo y ciertos beneficios mientras está ausente. Las licencias laborales pueden ser remuneradas o no remuneradas, y suelen ser utilizadas para diferentes propósitos, como el cuidado de la salud, el cuidado de un familiar enfermo, la maternidad o paternidad, el duelo, el servicio militar, entre otros.

El presente estudio se justifica porque el análisis de la inclusión de una licencia laboral en la normativa jurídica ecuatoriana para garantizar el derecho a la estabilidad laboral es fundamental para salvaguardar los derechos de los trabajadores, fomentar la equidad y justicia laboral, promover la conciliación entre vida laboral y personal, y prevenir conflictos en el ámbito laboral.

Los trabajadores, como se menciona en el Código Civil de la República del Ecuador (2005), se enfrentan a circunstancias imprevistas y de fuerza mayor que les impiden asistir al trabajo de manera regular. La fuerza mayor se refiere a eventos imprevisibles e irresistibles. Para abordar esta situación, la legislación laboral en diferentes países establece permisos o licencias laborales que permiten al trabajador hacer frente a dichas situaciones sin comprometer su estabilidad laboral ni su remuneración (Código Civil de la República del Ecuador, 2005).

En Ecuador, se encuentran establecidas diversas licencias laborales, entre las cuales destaca la licencia por

maternidad. Esta licencia se otorga a las trabajadoras embarazadas para garantizar su salud y la del bebé que está por nacer. Tanto el Código del Trabajo como la Ley Orgánica de Servicio Público permiten que la trabajadora goce de una licencia de 12 semanas, distribuidas en 2 semanas previas al parto y 10 semanas posteriores al mismo (Código del Trabajo, 17 de codificación, Última modificación: 26-sep-2012).

Es importante resaltar que esta licencia es remunerada, siendo el 75% del pago responsabilidad del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y el 25% del empleador. Durante este período, la trabajadora está protegida contra el despido injustificado. Cabe mencionar que las mujeres tienen que luchar arduamente para que se reconozcan sus derechos, ya que históricamente existe resistencia en la sociedad hacia su participación en el ámbito laboral.

Existen otras licencias laborales en Ecuador, como la Licencia por paternidad, la Licencia para el cuidado de los hijos y la Licencia en caso de adopción de hijos. Según el Código del Trabajo, los trabajadores tienen derecho a una Licencia por paternidad de 10 días en caso de parto normal, 15 días en caso de parto por cesárea o nacimientos múltiples, 18 días en caso de parto prematuro, y 25 días si el niño nace con enfermedades degenerativas, terminales e irreversibles o con una discapacidad severa.

Por otro lado, una vez finalizada la Licencia de maternidad o paternidad, los padres tienen derecho a solicitar una Licencia para el cuidado de los hijos, que no es remunerada, por un periodo adicional de 9 meses (Código del Trabajo, 2022). Asimismo, en caso de adopción, el Código del Trabajo establece una Licencia de 15 días para los padres adoptantes (Código del Trabajo, 2022).

En Ecuador, se encuentran disponibles diversas licencias laborales. La Licencia por enfermedad no profesional, amparada por el Código del Trabajo (2022), permite al trabajador tomar un permiso temporal en caso de incapacidad por enfermedad no profesional, siempre y cuando la incapacidad no supere un año y se prohíbe la terminación de la relación laboral en este caso. También se contempla la Licencia en caso de fallecimiento de seres queridos, donde el Código del Trabajo establece un permiso remunerado de 3 días para el trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, conviviente en unión de hecho, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos, suegros, cuñados, nueras o yernos.

Además, está la Licencia por beca de estudios, que otorga un permiso de hasta un año, con derecho a percibir remuneración por hasta 6 meses, a favor del trabajador que obtenga una beca para estudiar en otro país, siempre y

cuando la beca sea compatible con sus actividades laborales en la empresa. Por último, se encuentra la Licencia en caso de hospitalización o enfermedad degenerativa de un hijo del trabajador, que permite a éste ausentarse por hasta 25 días para atender las necesidades y cuidados de su hijo en el hospital o durante una enfermedad degenerativa.

En relación a las licencias laborales mencionadas, es importante destacar que existen circunstancias adicionales en las cuales un trabajador puede faltar a su jornada laboral, aunque no estén detalladas expresamente en el Código del Trabajo. Estas circunstancias se consideran excusas razonables y lógicas para justificar la ausencia del trabajador en su labor.

En este sentido, la presente investigación plantea el problema de si la falta de una licencia abierta y remunerada en el Código del Trabajo de Ecuador para atender estas circunstancias que demandan la presencia del trabajador afecta el derecho a la estabilidad laboral.

El objetivo del estudio es analizar la necesidad de la inclusión de una licencia laboral en la normativa jurídica ecuatoriana para la garantía del derecho a la estabilidad laboral.

MATERIALES Y MÉTODOS

Clasificación de la investigación

El presente estudio se llevó a cabo como una investigación de campo de naturaleza descriptiva, según lo indicado por Vega et al. (2021). Según Tantaleán (2016), este estudio se enfocó en una perspectiva socio-jurídica, analizando la aplicabilidad del derecho objetivo en el contexto social real. Se abordaron directamente los hechos para generar discusión, crítica y posibles propuestas de reformulación de las normas jurídicas.

Además, fue un estudio de tipo prospectivo en el que los datos fueron recolectados específicamente para la investigación, observacional en el que no se realizaron intervenciones en la población estudiada, descriptivo en términos del análisis estadístico univariado realizado, y transversal ya que la variable fue medida en una única ocasión, según lo señalado por Vega et al. (2022).

Variables de estudio

La variable de interés de este estudio fue la necesidad de inclusión de una licencia laboral en la normativa jurídica ecuatoriana para la garantía del derecho a la estabilidad laboral (Tabla 4), mientras que las variables de caracterización fueron:

- Percepción de los encuestados sobre si las licencias laborales existentes en Ecuador abarcan todas las circunstancias que pueden llevar a un trabajador a faltar a su jornada de trabajo (Tabla 1);
- Percepción de los encuestados sobre la existencia de circunstancias de fuerza mayor en el caso de faltas o atrasos del trabajador, cuya calificación queda sujeta a la subjetividad del empleador y del trabajador (Tabla 2);
- Preferencia de los encuestados con respecto a la duración de la licencia abierta. (Tabla 3).

Población de estudio

La población de estudio fue la normativa jurídica ecuatoriana, ya que el objetivo fue analizar la necesidad de inclusión de una licencia laboral en esa normativa para garantizar el derecho a la estabilidad laboral.

No obstante, se acudió a 97 profesionales del Derecho que fueron encuestados como parte de la muestra utilizada para representar y obtener información sobre la opinión de esa población específica respecto al tema en estudio.

El criterio de inclusión se refirió a los criterios utilizados para seleccionar a los participantes de la muestra, en este caso, los 97 profesionales del Derecho inscritos en el foro de abogados de la provincia de Tungurahua. Estos profesionales fueron seleccionados debido a su relevancia en el campo del Derecho y su capacidad para proporcionar conocimientos y opiniones sobre la materia. Se tuvo previsto excluir a los que no diesen su consentimiento informado para participar en este estudio, lo cual no ocurrió en ningún caso.

Métodos empleados del nivel teórico y del nivel empírico del conocimiento

Para lograr el objetivo establecido en esta investigación, se implementó una estrategia metodológica y estadística que integró diversos enfoques teóricos del conocimiento. Entre los enfoques utilizados se destacaron el Analítico-Sintético, el Inductivo-Deductivo, el Histórico-Lógico y el Enfoque Sistémico, en línea con las propuestas de Castro et al., 2022; Gómez et al., 2017). Estos enfoques se aplicaron de manera dialéctica, en concordancia con un análisis crítico de investigaciones preliminares relacionadas con el tema.

Técnicas de recolección de datos e instrumentos de medición

Todos los datos recopilados en este estudio se obtuvieron de manera primaria y prospectiva. Para evaluar la variable de interés, se utilizó una encuesta como técnica de recolección de datos. La encuesta se empleó para medir

la necesidad de inclusión de una licencia laboral en la normativa jurídica ecuatoriana para garantizar el derecho a la estabilidad laboral, así como para recopilar datos relacionados con las variables de caracterización a partir de las respuestas proporcionadas por los participantes. Los datos recopilados fueron analizados estadísticamente, particularmente en términos de frecuencia absoluta y relativa.

La recolección de datos se llevó a cabo mediante un cuestionario diseñado por los autores del estudio. El cuestionario se elaboró con base en una revisión bibliográfica previa sobre el tema y en consultas realizadas a expertos en Derecho Laboral. A continuación, se presentan las preguntas que se incluyeron en el cuestionario:

1. ¿Considera usted que dentro de las licencias laborales que existen en el Ecuador, se abarcan todas las circunstancias que pueden llevar a un trabajador a faltar a su jornada de trabajo?
2. ¿Considera usted que, en el caso de faltas o atrasos del trabajador, existen circunstancias de fuerza mayor cuya calificación queda a la subjetividad del empleador y del trabajador?
3. ¿Considera usted que la licencia abierta descrita en la pregunta anterior debe considerarse en: a) 8 horas en el año distribuidas conforme el trabajador lo considere; b) 1 día en el año; c) 2 días en el año?
4. ¿Considera usted que existe la necesidad de la inclusión de una licencia laboral en la normativa jurídica ecuatoriana para la garantía del derecho a la estabilidad laboral?

Procedimiento para el desarrollo del estudio

El estudio se llevó a cabo siguiendo el siguiente procedimiento:

1. Se realizó una revisión exhaustiva del marco teórico relacionado con la inclusión de una licencia laboral en la normativa jurídica ecuatoriana para garantizar el derecho a la estabilidad laboral.
2. Se aplicaron encuestas a los 97 profesionales del Derecho que formaron parte de la muestra de estudio.
3. Los autores del estudio llevaron a cabo una discusión exhaustiva de los resultados obtenidos y elaboraron las conclusiones correspondientes.

Herramientas estadísticas

Para el análisis estadístico, se creó una base de datos utilizando Microsoft Excel 365 y posteriormente se realizaron los cálculos utilizando el software *IBM SPSS Statistics* (versión 25.0, 64 bits). Esto permitió determinar las frecuencias absolutas y relativas de las respuestas obtenidas en el cuestionario.

RESULTADOS

Los resultados que se muestran en las preguntas 1 a 3 exponen las variables de caracterización, ya que se refieren a aspectos específicos relacionados con las licencias laborales, las circunstancias de fuerza mayor y las opciones de duración de una licencia abierta. Estas preguntas ayudan a caracterizar y comprender diferentes dimensiones relacionadas con las licencias laborales y sus condiciones en el contexto ecuatoriano.

En contraste, la pregunta 4 expone la variable principal o variable de interés ya que se centra directamente en la necesidad de incluir una licencia laboral en la normativa jurídica ecuatoriana para garantizar el derecho a la estabilidad laboral.

Tabla 1. Variable de caracterización percepción de los encuestados sobre si las licencias laborales existentes en Ecuador abarcan todas las circunstancias que pueden llevar a un trabajador a faltar a su jornada de trabajo.

ALTERNATIVAS	ALTERNATIVAS	PORCENTAJE
SI	7	7%
NO	90	93%
TOTAL	97	100%

Con base a los resultados presentados en la Tabla 1, se puede concluir que el 93% de los profesionales del Derecho encuestados consideraron que las licencias laborales existentes en Ecuador no abarcan todas las circunstancias que podrían llevar a un trabajador a faltar a su jornada laboral, mientras que el 7% opinó lo contrario. Estos hallazgos señalan la necesidad de contemplar otras circunstancias, además de las establecidas en la normativa, que puedan justificar la ausencia o el retraso de un trabajador en su jornada laboral. Es importante destacar que dichas circunstancias no deben ser atribuidas a una irresponsabilidad personal, sino que deben ser situaciones que demanden necesariamente la presencia del trabajador.

Tabla 2. Variable de caracterización percepción de los encuestados sobre la existencia de circunstancias de fuerza mayor en el caso de faltas o atrasos del trabajador, cuya calificación queda sujeta a la subjetividad del empleador y del trabajador.

ALTERNATIVAS	ALTERNATIVAS	PORCENTAJE
SI	9	95%
NO	7	7%
TOTAL	97	100%

Según los resultados presentados en la Tabla 2, se puede inferir que el 95% de los profesionales del Derecho que participaron en la encuesta opinaron que, en el caso de faltas o atrasos del trabajador, existen circunstancias de fuerza mayor cuya calificación queda sujeta a la subjetividad tanto del empleador como del trabajador. En contraste, el 5% restante manifestó una opinión contraria.

Estos hallazgos revelaron una problemática relacionada con la justificación de las faltas al trabajo, ya que muchas de estas circunstancias, al depender del criterio del empleador, pueden no ser consideradas como casos de fuerza mayor, aunque para el trabajador sí lo sean. Esta situación puede generar situaciones en las que el trabajador no pueda atender asuntos que requieren su presencia o, por otro lado, ausencias o retrasos en su jornada laboral.

Tabla 3. Variable de caracterización preferencia de los encuestados con respecto a la duración de la licencia abierta.

ALTERNATIVAS	ALTERNATIVAS	PORECENTAJE
8 horas en el año distribuidas conforme el trabajador lo considere	78	80%
1 día en el año	15	16%
2 días en el año	4	4%
TOTAL	97	100%

Según los resultados presentados en la Tabla 3, se puede concluir que el 80% de los profesionales del Derecho encuestados consideraron que la licencia abierta, objeto de estudio en esta investigación, debería consistir en 8 horas en el año, las cuales podrían ser distribuidas según el criterio del trabajador. Por otro lado, el 16% de los participantes opinó que dicha licencia debería ser de un día, mientras que el 4% indicó que debería ser de 2 días en el año.

Estos hallazgos revelan la importancia de establecer una licencia abierta adecuada, la cual permitiría al trabajador ausentarse del trabajo durante un tiempo determinado para atender diversas circunstancias que requieran su presencia. Este resultado resalta la necesidad de que la legislación laboral ecuatoriana contemple esta licencia remunerada, especialmente para aquellos eventos o situaciones para los cuales la normativa laboral actual no concede un permiso expreso.

Es relevante tener en cuenta que, si bien la fuerza mayor puede justificar las faltas al trabajo, también existen circunstancias que pueden ser subjetivas y que para el

empleador no constituirían una fuerza mayor, mientras que para el trabajador sí lo serían. Es importante mencionar que la fuerza mayor se refiere a eventos derivados de la naturaleza, mientras que el caso fortuito se relaciona con acciones realizadas por seres humanos.

Además, es preciso destacar que la propuesta de una licencia de 8 horas en el año, con flexibilidad para su distribución según las necesidades del trabajador, se alinea plenamente con el objetivo establecido en esta investigación.

Tabla 4. Variable de interés necesidad de inclusión de una licencia laboral en la normativa jurídica ecuatoriana para la garantía del derecho a la estabilidad laboral.

ALTERNATIVAS	ALTERNATIVAS	PORECENTAJE
SI	80	83%
NO	11	11%
NO SE	6	6%
TOTAL	97	100%

El resultado de la Tabla 4 muestra que el 83% de los encuestados consideraron que existía la necesidad de incluir una licencia laboral en la normativa jurídica ecuatoriana para garantizar el derecho a la estabilidad laboral. Por otro lado, el 11% de los encuestados indicaron que no consideran necesaria dicha inclusión, mientras que el 6% respondió "No sé". Estos resultados indican que la mayoría de los profesionales del Derecho encuestados reconocen la importancia de establecer una licencia laboral en la legislación como una medida para salvaguardar la estabilidad laboral de los trabajadores.

DISCUSIÓN

Los autores del presente estudio consideran que el análisis de la inclusión de una licencia laboral en la normativa jurídica ecuatoriana para garantizar el derecho a la estabilidad laboral es importante por varias razones:

- Protección de los derechos laborales: la inclusión de una licencia laboral adecuada en la normativa jurídica garantiza la protección de los derechos laborales de los trabajadores. Permite que los trabajadores puedan ausentarse de su jornada laboral de manera justificada para atender situaciones específicas que demanden su presencia sin que esto afecte su estabilidad laboral.
- Equidad y justicia laboral: una licencia laboral adecuada asegura la equidad y justicia en el ámbito laboral. Permite que los trabajadores tengan la oportunidad de atender circunstancias personales o familiares sin poner en riesgo su empleo o enfrentar sanciones injustas.

- Conciliación entre vida laboral y personal: la inclusión de una licencia laboral que abarque diversas circunstancias permite que los trabajadores puedan equilibrar sus responsabilidades laborales y personales. Esto promueve una mayor calidad de vida y bienestar tanto para los trabajadores como para sus familias.
- Prevención de conflictos laborales: una normativa clara y precisa en cuanto a las licencias laborales evita posibles conflictos entre empleadores y trabajadores. Al establecer criterios y condiciones para la concesión de licencias, se reducen las posibilidades de interpretaciones subjetivas y se promueve una relación laboral más armoniosa.

Los resultados que se obtienen en este estudio evidencian la presencia de diversas situaciones que impactan directa o indirectamente en el desempeño laboral y la asistencia puntual de los trabajadores en el ámbito laboral. Los trabajadores, al ser seres humanos, se ven expuestos a circunstancias de fuerza mayor que pueden obstaculizar su presencia en el lugar de trabajo durante uno o más días, así como afectar su puntualidad en el momento de ingresar o salir del mismo.

De acuerdo con la exposición de Jiménez et al. (2023), la historia constitucional de Ecuador se distingue por las constantes reformas en la estructura del Estado y el gradual reconocimiento de los derechos fundamentales a lo largo de su evolución.

A pesar de que el Código del Trabajo de Ecuador contempla situaciones de fuerza mayor que pueden afectar al trabajador, es importante destacar que existen circunstancias que quedan sujetas a la interpretación subjetiva del empleador o la empresa. Este punto en particular constituye una problemática, dado que un hecho que el trabajador considere como una fuerza mayor puede no ser reconocido como tal por el empleador.

Esta situación pone de manifiesto una limitación en el Código del Trabajo, ya que no se pueden especificar todas las circunstancias y hechos que podrían calificar como fuerza mayor. En consecuencia, muchas de estas circunstancias quedan a discreción del empleador, quien podría no valorar el hecho como una justificación válida para que el trabajador se ausente de su puesto de trabajo.

Esta falta de claridad y criterios definidos respecto a las situaciones que pueden ser consideradas como fuerza mayor genera incertidumbre tanto para el trabajador como para el empleador. La ausencia de un marco normativo más preciso puede dar lugar a conflictos laborales, desigualdades en el trato de los casos y dificultades en la gestión de las ausencias justificadas por situaciones imprevistas o inevitables.

Por lo tanto, es necesario abordar esta problemática mediante la revisión y mejora de la legislación laboral vigente, con el fin de establecer criterios más claros y objetivos para la identificación y consideración de las circunstancias que constituyen fuerza mayor. De esta manera, se garantizaría una mayor equidad y protección de los derechos laborales, tanto para los trabajadores como para los empleadores, y se evitarían posibles conflictos y ambigüedades en la aplicación de las normas laborales relacionadas con las ausencias justificadas por motivos de fuerza mayor.

La licencia laboral es un permiso justificado que permite al trabajador ausentarse de sus labores, ya sea de manera remunerada o no, dependiendo de las circunstancias que causen la falta. Estas licencias están establecidas tanto en la normativa jurídica como en los reglamentos internos de trabajo. En el contexto ecuatoriano, estas disposiciones se encuentran en el Código del Trabajo para los trabajadores del sector privado y en la Ley Orgánica de Servicio Público para los servidores públicos.

Si bien existen ciertas licencias que son comunes tanto para los trabajadores del sector privado como para los servidores públicos en Ecuador, también hay diferencias significativas. Por ejemplo, la ley orgánica de servicio público contempla una licencia por matrimonio que no está presente en el código del trabajo que rige a los trabajadores privados.

Los trabajadores se encuentran expuestos a situaciones imprevistas y de fuerza mayor que pueden impedirles acudir al trabajo de manera regular. Para proteger la estabilidad laboral y la remuneración de los trabajadores en tales circunstancias, la normativa laboral establece los permisos o licencias laborales. Estas licencias permiten al trabajador hacer frente a las situaciones que enfrenta sin poner en riesgo su estabilidad laboral ni su compensación económica.

La importancia de las licencias laborales radica en la protección de la estabilidad laboral del trabajador. Si un trabajador falta al trabajo durante más de tres días consecutivos, el empleador o la empresa pueden solicitar la autorización correspondiente para dar por finalizada la relación laboral. Por lo tanto, resulta necesario que la normativa laboral especifique las circunstancias que justifiquen la ausencia del trabajador.

Si bien el Código del Trabajo contempla la justificación de faltas debido a la fuerza mayor, es necesario destacar que existen diversas circunstancias que pueden ser interpretadas como fuerza mayor por parte del trabajador, pero que pueden no ser consideradas como tal por el empleador, lo que genera subjetividad en la evaluación

de dichas situaciones. Esta subjetividad puede afectar el derecho al trabajo de los trabajadores.

Es importante recordar que la relación entre empleador y trabajador no implica una jerarquía de superioridad e inferioridad en términos de dignidad (Grisolia, 2015). El trabajo, por su parte, es tanto un derecho como un deber social según lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008). En este sentido, las legislaciones laborales de todo el mundo detallan las licencias o permisos a los que un trabajador puede acogerse para ausentarse del trabajo sin necesidad de obtener una aprobación o sufrir una reducción salarial por atrasos o ausencias.

Según Carrión et al. (2022), el trabajo representa la fuerza humana, física, material e intelectual que las personas desempeñan diariamente para obtener un sustento económico y buscar una mejora social. Se considera un derecho humano, es responsabilidad de la sociedad y los Estados protegerlo. Con el paso del tiempo, se espera que tanto la calidad de vida como los derechos laborales se perfeccionen y se cumplan en todas sus dimensiones.

De acuerdo con Lascano y García-Erazo (2023), en las últimas décadas del siglo XX, la teoría de los derechos humanos se consolida como uno de los fundamentos esenciales del sistema social y político de los Estados en América Latina. Desempeña un papel crucial al funcionar como una genuina salvaguardia contra posibles abusos de poder y situaciones arbitrarias en distintos contextos (Lascano y García-Erazo, 2023).

Precisamente, la inclusión de una licencia laboral en la normativa jurídica ecuatoriana para garantizar el derecho a la estabilidad laboral se enmarca dentro de la teoría de los derechos humanos debido a que busca proteger y promover la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores. La teoría de los derechos humanos sostiene que todas las personas tienen derecho a condiciones laborales justas y equitativas, incluyendo la estabilidad en el empleo. Al establecer una licencia laboral, se reconoce la importancia de brindar protección a los trabajadores en situaciones como enfermedad, maternidad/paternidad, cuidado de familiares, entre otros.

Esto no solo contribuye a salvaguardar la integridad física y emocional de los trabajadores, sino que también fomenta la igualdad de oportunidades y el respeto a la vida personal y familiar. La inclusión de esta licencia laboral fortalece los derechos humanos al garantizar una mayor seguridad y bienestar en el ámbito laboral, promoviendo así una sociedad más justa y equitativa.

En este estudio se encuentra que los resultados que se obtienen no se abordan en otros estudios, lo que los convierte en un hallazgo de interés. Sin embargo, es importante mencionar que en el sector público es posible faltar a una jornada de trabajo utilizando días de vacaciones, situación que no existe en el sector privado. Por lo tanto, dentro de este último sector, los trabajadores podrían beneficiarse de un permiso para atender circunstancias que requieran su presencia.

CONCLUSIÓN

La conclusión del presente estudio es que debe otorgarse a los trabajadores una licencia abierta, que no se limite a una circunstancia determinada, es decir, que pueda el trabajador hacer uso de ella en cualquier momento y ante cualquier circunstancia que demande su presencia; además de que esta licencia debe ser remunerada, y debe extenderse hasta 8 horas en el año, distribuidas conforme lo requiera el trabajador, para poder atender circunstancias o eventos que requieran su presencia, como trámites, eventos familiares o sociales, entre otros, para garantizar el derecho a la estabilidad laboral.

La incorporación de una licencia laboral en la legislación de Ecuador, con el fin de asegurar el derecho a la estabilidad laboral, se encuentra dentro del marco de la teoría de los derechos humanos. Esta medida busca proteger y promover la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores. Al reconocer la importancia de otorgar períodos de descanso remunerados y garantizar la continuidad laboral, se busca brindar condiciones adecuadas para el desarrollo personal y profesional de los empleados. Además, la implementación de una licencia laboral contribuye a equilibrar las relaciones entre empleadores y trabajadores, fomentando un entorno laboral justo y respetuoso de los derechos humanos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asamblea Constituyente (2008). *Constitución del Ecuador*. Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008. https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Carrión León, K. E., Torres Villamarín, M. T., Arandia Zambrano, J. C., & Pino Andrade, E. E., (2022). Los derechos laborales de la clase obrera al someterlos a las regulaciones de la LOSEP en Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S4), 350-358.
- Castro Sánchez, F. J., Vega Falcón, V., Verano Gómez, N. C., & Camaño Carballo, L. (2022). Dimensión cultural en el currículo. *Revista Conrado*, 18(85), 151-159.

- Código del Trabajo de Ecuador. (17 de codificación). Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005. Última modificación: 26-sep-2012. Recuperado de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Codificacion_del_Codigo_Civil.pdf. (s. f.). Recuperado 25 de junio de 2023, de https://www.registrocivil.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/05/Codificacion_del_Codigo_Civil.pdf
- Gómez, C., Álvarez, G., Fernández, A., Castro, F., Vega, V., Comas, R., & Ricardo, M. (2017). *La investigación científica y las formas de titulación. Aspectos conceptuales y prácticos*. Quito: Jurídica del Ecuador.
- Grisolia, J. (2015). *Manual de Derecho Laboral*. Recuperado de <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/26996.pdf>
- Jiménez Martínez, R. C., Cisneros Zúñiga, C. P. & Montero Barrera, D. A. (2023). Análisis de los factores que inciden en la vulneración de derechos de la naturaleza producto de la minería ilegal en la provincia de Napo. *Universidad y Sociedad*, 15(S2), 612-621.
- Lascano Díaz, P. A. & García-Eraza, E. C. (2023). La prueba directa en los juicios de alimentos. *Universidad y Sociedad*, 15(3), 772-780.
- Paredes Navarrete, W. R, Samaniego Carrillo, D. R, Diaz Basurto, I. J, Soxo Andachi, J. W., (2022) La motivación como una garantía del debido proceso en el sistema de aplicación de justicia ecuatoriana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S4), 674-681.
- Solano Bent, D. E. (2019). Estabilidad ocupacional reforzada en Colombia: Una mirada crítica desde la jurisprudencia. *JURÍDICAS CUC*, 15(1), 47-68. <https://doi.org/10.17981/juridcuc.15.1.2019.02>
- Tantaleán, R. M. (2016). Tipología de las investigaciones jurídicas. *Derecho y cambio social*, 13(43).
- Vega Falcón, V., Sánchez Martínez, B., Estupiñán Ricardo, J., & Leyva Vázquez, M. Y. (2021). Análisis del Ranking 2021 de universidades ecuatorianas del Times Higher Education con el Método Topsis. *Revista Conrado*, 17(S3), 70-78.
- Vega Falcón, V., Navarro, M. C., Abril Flores, J., & Colcha Ortiz, R. (2022). Capital Intelectual en el ámbito jurídico y en el sector hotelero cubano. *JURÍDICAS CUC*, 19(1), 93-124. <https://doi.org/10.17981/jurid-cuc.19.1.2023.04>