

## **CONSULTA LABORAL:**

### **DEL DERECHO AL CUIDADO HUMANO**

#### **Objeto**

La Asamblea Nacional del Ecuador, expidió la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, la misma que tiene por objeto tutelar, proteger y regular el derecho al cuidado de personas trabajadoras respecto de sus hijos e hijas, dependientes directos, otros miembros de su familia directa que componen los diferentes tipos de familia, que de manera evidente necesiten su cuidado o protección, a fin de garantizar su ejercicio pleno, en cumplimiento a la Constitución de la República y los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos en la materia.

#### **Ámbito**

La presente Ley tiene aplicación nacional para todos los empleadores, del sector público y privado, las personas trabajadoras y servidores públicos.

#### **Principios**

La presente Ley se regirá por los siguientes principios: igualdad y no discriminación, principio de corresponsabilidad parental, progresividad, sin perjuicio de otros establecidos en la Constitución de la República, los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos ratificados por el Ecuador.

#### **Titulares del derecho al cuidado humano**

Son titulares de los derechos establecidos en esta Ley, individual o colectivamente, las personas trabajadoras que ejercen:

1. El derecho a cuidar a un tercero.
2. El derecho al autocuidado.
3. El derecho a ser cuidado.

#### **El cuidado como un derecho humano**

Es el derecho fundamental a cuidar, autocuidarse y ser cuidado, que exige el cumplimiento de otros derechos y principios como la corresponsabilidad parental, familiar, social, laboral y estatal.

#### **De los derechos de las personas trabajadoras y con capacidad de gestación que ejercen el derecho al cuidado humano**

El Estado garantizará a las personas con capacidad de gestación, en período de embarazo, parto, puerperio, lactancia y cuidado humano en el ámbito laboral, los derechos señalados en la Constitución de la República y los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos en la materia, mediante la estabilidad

reforzada, la prohibición del despido, el goce de permisos y licencias remuneradas y no remuneradas, políticas públicas, entre otros.

## **El derecho al cuidado humano en el ámbito laboral**

Las personas trabajadoras tienen derecho a que se garantice y respete su derecho al cuidado en el ámbito laboral.

Las y los empleadores deben facilitar los permisos periódicos y necesarios para que la madre y el padre acudan a los controles prenatales durante el período de embarazo; así como para que cuiden de la persona recién nacida, especialmente, en el período de parto y puerperio, y lactancia; así como durante el período de adaptación del niño, niña o adolescente adoptado.

## **El derecho al cuidado de las personas con capacidad de gestación, embarazadas y en período de lactancia en el contexto laboral**

Las mujeres y personas con capacidad de gestación que se encuentren en período de embarazo, parto y puerperio, y lactancia tienen el derecho a:

1. A la estabilidad laboral reforzada mientras dure el período de protección especial vinculada al derecho al cuidado;
2. Realizar las visitas necesarias a un profesional de la salud de su confianza
3. Acceder a la atención emergente, que incluye traslados a hospitales o centros de salud cercanos al lugar de trabajo, si fuere necesario;
4. A tener un período de hasta quince (15) meses para ejercer la licencia de maternidad no remunerada;
5. A disponer de las facilidades necesarias para que durante el período de lactancia pueda ejercer su autocuidado y cuidado de la persona recién nacida, tanto de tiempo como de espacio;
6. A proveer la lactancia materna a la persona recién nacida si fuere posible;
7. A decidir si optan por la lactancia materna o interrumpen la misma sin que esto interfiera en el tiempo que tienen para alimentar de otra forma a su hijo o hija; y,
8. A dar de lactar a su hijo o hija en condiciones dignas y seguras, entre otros.

## **Derechos de madres y padres adoptivos**

Las madres y padres adoptivos tendrán el derecho a las licencias remuneradas y no remuneradas a fin de garantizar que el período de adaptación de las hijas e hijos sea el más adecuado posible, en los términos que prescriban la presente Ley y en lo pertinente a las disposiciones prescritas en el Código del Trabajo, la Ley Orgánica del Servicio Público, y demás leyes pertinentes, según corresponda.

## **El derecho a la tutela efectiva**

Toda persona con capacidad de gestación que se encuentre en período de embarazo, parto, puerperio, lactancia o cuidado, que considere que sus derechos humanos han sido vulnerados tiene derecho a la tutela judicial efectiva, conforme lo dispone la Constitución de la República y los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos.

## **De la licencia o permiso del derecho al cuidado humano**

Se reconoce y garantiza la licencia del derecho al cuidado humano, es decir, a cuidar, ser cuidado y al autocuidado. La licencia del derecho al cuidado es aquel periodo de tiempo al cual se acogen las personas trabajadoras, sin discriminación alguna, promoviendo los principios, respetando los enfoques y garantizando los derechos prescritos en esta Ley.

## **De la licencia de maternidad remunerada**

La licencia de maternidad remunerada se entenderá aquel periodo de tiempo desde el nacimiento hasta el tiempo máximo que establezcan las leyes vigentes que reglan las relaciones del talento humano según corresponda.

## **De la licencia de maternidad no remunerada**

En cualquier caso, la licencia o permiso no remunerado de maternidad podrá solicitarse, por una sola vez por cada alumbramiento, hasta por quince (15) meses desde la fecha de terminación de la licencia remunerada de maternidad, en beneficio de los padres y madres trabajadores, conforme las excepciones señaladas en la Ley, sin que se afecte su estabilidad laboral o continuidad en la seguridad social, conforme las disposiciones legales vigentes.

## **De la licencia de paternidad remunerada**

La licencia de paternidad remunerada se entenderá aquel periodo de tiempo desde el nacimiento hasta el tiempo máximo que establezcan las leyes vigentes que reglan las relaciones con el talento humano según corresponda.

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

## **De la licencia remunerada de lactancia**

La licencia remunerada de lactancia es aquella que garantiza una licencia o permiso remunerado de dos (2) horas diarias para que la madre ejerza el derecho al cuidado de su recién nacido y garantice la lactancia materna, siendo su goce determinado por las leyes vigentes que reglan las relaciones con el talento humano según corresponda.

La licencia remunerada de lactancia se gozará por quince (15) meses contados desde el regreso de la persona con capacidad de gestación de su permiso o licencia remunerada de maternidad.

La licencia remunerada de lactancia podrá ser solicitada por el padre del recién nacido y opera desde el día que termina el periodo de maternidad remunerada. Se gozará en las mismas condiciones que se hubiere asignado a la madre trabajadora y tendrá la condición de ser remunerada en el caso de justificarse la imposibilidad de ejercer la lactancia por parte de la titular directa de la misma.

## **Licencia de maternidad y paternidad de madres y padres adoptivos**

Las madres y padres adoptivos tienen derecho a la licencia de maternidad y paternidad por adopción por treinta (30) días a partir del egresamiento de la entidad encargada del acogimiento institucional de adopción de la niña, niño o adolescente de dicha entidad. La madre y padre adoptivos tienen derecho a las licencias o permisos remunerados y no remunerados comunes a las personas trabajadoras en los plazos vigentes en esta Ley y en las leyes que reglan las relaciones con el talento humano según corresponda.

En el caso de hijos recién nacidos las licencias y permisos remunerados y no remunerados serán iguales a las que se otorgan a los padres biológicos considerando la edad de los hijos recién adoptados hasta el límite máximo según su edad.

## **Licencia o permiso remunerado de lactancia de madres y padres adoptivos**

Las madres y padres adoptivos tienen derecho a ejercer la licencia de lactancia o cuidado de sus hijos e hijas en los mismos plazos que se establezcan para las madres y los padres biológicos de conformidad con la edad de su hijo o hijos recién adoptados. La licencia remunerada de lactancia o cuidado de madres y padres adoptivos se gozará por quince (15) meses contados después de las doce semanas siguientes a la fecha presunta del nacimiento del menor de edad hasta cuando el menor cumpla dieciocho (18) meses de edad.

## **De las salas de apoyo a lactancia materna**

Las instituciones públicas a nivel nacional y desconcentrado, las entidades privadas y las instituciones de educación superior, deben disponer de salas de apoyo a la lactancia dignas, específicos, de fácil acceso y acondicionados para las mujeres servidoras públicas o trabajadoras, bajo su dependencia.

Las salas de apoyo a lactancia materna deberán garantizar las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la leche materna, bajo normas técnicas de seguridad, para luego transportarla al hogar y disponer de ella, para alimentar a la persona recién nacida en ausencia temporal de la madre.

Las salas de apoyo a lactancia materna en las instituciones públicas y privadas se implementarán de manera progresiva, donde trabajen mujeres en edad fértil. Las salas de apoyo a lactancia materna deben cumplir las normas para la implementación, adecuación y uso de las salas de apoyo a lactancia materna expedidas por el ente rector en salud.

## **De los servicios de cuidado infantil**

Las instituciones públicas y privadas deben ofrecer servicios de cuidado infantil propios para los hijos de los trabajadores hasta los cinco (5) años de edad. Si no fuere posible, la entidad podrá realizar acuerdos con centros de cuidado infantil privado que se encuentren cerca del lugar de trabajo.

El Empleador tanto del sector público como del privado recibirá las solicitudes de las

personas trabajadoras para acceder a este beneficio, pudiendo optar la dotación de dichos servicios a través de:

- a) Centros de cuidado diario infantil financiados con recursos públicos;
- b) Centros de cuidado diario infantil, creados o que se creen y manejados directamente por las instituciones del sector público o sector privado; o,
- c) Centros de cuidado infantil privado.

## **Del seguimiento y monitoreo**

Las autoridades nacionales de salud, bienestar social, de educación, y de trabajo, realizarán el seguimiento y monitoreo de la implementación de las salas de apoyo a la lactancia y centros de cuidado de desarrollo infantil, de acuerdo al ámbito de sus competencias.

## **De la protección especial de relación laboral en el sector público y privado**

Las personas trabajadoras y servidoras en periodo de embarazo, parto y puerperio tendrán protección especial hasta que termine la licencia remunerada o no remunerada de maternidad, paternidad, de adopción y de lactancia en todo tipo de contrato o nombramiento del sector público; y, contratos en el sector privado.

Durante la protección especial de las mujeres o personas con capacidad de gestación en el ámbito laboral, se les garantizará la estabilidad reforzada en el ámbito laboral, la misma remuneración a la percibida antes del embarazo o un mejor, el respeto a la licencia de maternidad y de lactancia, un ambiente laboral adecuado, acorde a sus necesidades específicas que permitan el desarrollo de sus actividades sin violencia ni discriminación de ningún tipo, así como el pago de indemnizaciones agravadas como establecen las leyes pertinentes.

## **La restitución**

Consiste en restablecer la situación laboral de las mujeres y personas con capacidad de gestación a su empleo cuando han sido despedidas estando embarazadas o en periodo de lactancia, en las mismas condiciones, similares, o mejores. Cuando se trate de terminación del contrato por razón del embarazo o lactancia, la terminación de la relación laboral será ineficaz.

**FUENTE:** Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 309 de 12 de mayo de 2023.