

Memorando Nro. AN-SHMJ-2024-0129-M

Quito, D.M., 30 de abril de 2024

PARA: Sr. Mgtr. Henry Fabián Kronfle Kozhaya
Presidente de la Asamblea Nacional

ASUNTO: PRESENTACIÓN INICIATIVA LEGISLATIVA: PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD EN LA ESTABILIDAD LABORAL DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA PARA GARANTIZAR EL PLENO EJERCICIO DE LOS DERECHOS DEL NIÑO

De mi consideración:

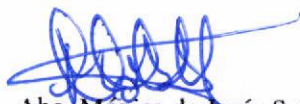
En mi calidad de Asambleísta de la República del Ecuador por la provincia de Los Ríos y de conformidad con lo dispuesto en los Arts. 134 numeral 1) y 136 de la Constitución de la República, en concordancia con el Art. 54, numeral 1) de la Ley Orgánica de la Función Legislativa – LOFL, adjunto me permito remitir:

1. Proyecto de Ley Orgánica PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD EN LA ESTABILIDAD LABORAL DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA PARA GARANTIZAR EL PLENO EJERCICIO DE LOS DERECHOS DEL NIÑO
2. Firmas de respaldo al Proyecto de L.O. reformativa al Código Orgánico Integral Penal
3. Ficha de verificación de cumplimiento de Objetivos de Desarrollo Sostenible

De la manera más comedida solicito a usted que, en su calidad de máxima autoridad de la Asamblea Nacional, se sirva dar el trámite que por ley corresponde a esta iniciativa legislativa.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,



Abg. Mónica de Jesús Salazar Hidalgo
ASAMBLEÍSTA

Anexos:

- padres_-_ficha0685146001714509758.pdf
- 2024_04_25_padres0527155001714509761.pdf
- c96ee174-496b-461a-b812-1e43b363f5180914864001714509773.pdf

Copia:

Sr. Abg. Martha Lucia Carrillo
Asesor Nivel 2



ASAMBLEA NACIONAL
REPÚBLICA DEL ECUADOR

No. de trámite:

447471

Fecha recepción: **2024-04-30 16:20**

No. de referencia:

AN-SHMJ-2024-0129-M

Fecha documento: **2024-04-30**

Remitente:

Mónica de Jesús Salazar Hidalgo

monica.salazar@asambleanacional.gob.ec

Revise el estado de su documento

con el usuario **0910784388** en:

<http://dts.asambleanacional.gob.ec>

*Memorando: Una hoja
Anexo: 15 hojas*

PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD EN LA ESTABILIDAD LABORAL DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA PARA GARANTIZAR EL PLENO EJERCICIO DE LOS DERECHOS DEL NIÑO

MOTIVACIÓN

El Ecuador es un Estado de derechos y justicia¹ que procura el bienestar de sus ciudadanos a través de leyes y normativas orientadas a garantizar el pleno ejercicio de sus derechos y la protección a la población más vulnerable, entre quienes se encuentran las madres en período de gestación y lactancia y sus hijos, cuyo bienestar depende de que puedan asegurar los medios requeridos para su subsistencia; sin embargo, esta normativa únicamente cuida de la madre trabajadora en relación de dependencia, dejando desprotegidas a las que no gozan de ese beneficio y a sus parejas, impidiendo su protección y estabilidad laboral, incumpliendo el principio de igualdad con los beneficios que reciben las mujeres y madres que tienen un empleo formal.

De manera progresiva, Ecuador ha incorporado leyes orientadas a proteger los derechos laborales de las personas gestantes y en período de lactancia, para garantizar su bienestar, la sostenibilidad de sus hogares y la subsistencia económica necesaria para precautelar el adecuado desarrollo de las niñas y niños, desde la gestación hasta el período de lactancia, tal como se establece en el Código del Trabajo, artículos 153 (Protección a la mujer embarazada²) y 195.1 (Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz³).

Se podría decir, por tanto, que Ecuador ha logrado avanzar en la protección de las mujeres en período de gestación y lactancia que han accedido a oportunidades

¹ CRE - Art. 1.- El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada.

² Código del Trabajo – Art. 153.- Protección a la mujer embarazada.- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior. Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código.
La o el juzgador dispondrá el reintegro inmediato al trabajo de la mujer despedida en estado de embarazo o en periodo de lactancia.

³ Código del Trabajo - Art. 195.1.- Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.- Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara. Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187.

laborales en situación de dependencia laboral, con un empleo formal; sin embargo, la mayoría de mujeres no pertenece a ese grupo poblacional; de hecho, según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos – INEC, en el Ecuador, a septiembre de 2023⁴, la tasa de empleo adecuado/pleno se ubicó en el 41,1% para los hombres y el 27,8% para las mujeres; el subempleo, en el 22,0% para los hombres y el 17,7% para las mujeres; y, el desempleo, en 4,7% para las mujeres y 2,9% para los hombres; es decir, el rol de manutención y subsistencia del hogar recae -en su mayoría- en el hombre (74.4% son jefes de hogar⁵) y, posiblemente, sea éste el único proveedor de la familia. Por lo tanto, un alto porcentaje de mujeres vulnerables por su condición de gestación y lactancia no tienen un empleo formal y el sustento de sus hogares, necesario para el buen desarrollo del embarazo y la lactancia, en la mayoría de casos, depende del padre.

La Organización Internacional del Trabajo ha dado relevancia a la protección de la maternidad⁶ para preservar la salud de la madre y del recién nacido, para habilitar a la mujer para que pueda combinar satisfactoriamente su rol reproductivo y su rol productivo, para prevenir el trato desigual en el trabajo debido a su rol reproductivo⁷ y para promover el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres⁸; y, por su parte, la Convención sobre los Derechos del Niño, en especial la Observación General No. 14⁹, trata sobre la obligación de que el interés superior del niño sea una consideración primordial.

Estas disposiciones han generado que legislaciones de varios países den pasos importantes en procura de la igualdad de oportunidades e inamovilidad laboral en los períodos de gestación y lactancia:

⁴ INEC. (Septiembre 2023). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. Indicadores Laborales.

⁵ Ecuador en cifras. *Hablando de mujeres y estadísticas*. Disponible en: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/camas/web-inec/Infografias/mujer-info001.pdf>

⁶ OIT. COO3. Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C003

⁷ OIT. C183. Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

⁸ OTI. C156. *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*, 1981 (núm. 156). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301:NO

⁹ Convención sobre los Derechos del Niño. Observación general No. 14 (2013) sobre el derecho del niño a que su interés superior sea una consideración primordial. III. Naturaleza y alcance de las obligaciones de los Estados partes. “13. *Todos los Estados partes deben respetar y poner en práctica el derecho del niño a que su interés superior se evalúe y constituya una consideración primordial, y tienen la obligación de adoptar todas las medidas necesarias, expresas y concretas para hacer plenamente efectivas este derecho.*”

- En Colombia, mediante Sentencia No. C-005/17 de 18 de enero de 2017¹⁰, La Sala Plena de la Corte Constitucional declaró *“la exequibilidad condicionada del numeral 1 del artículo 239 y del numeral 1 del artículo 240 del Decreto Ley 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo), en el entendido que la prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo, se extienden al(la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la).”*
- En Bolivia, con Decreto Supremo No. 012¹¹, se dispuso que *“La madre y/o padre progenitores, sea cual fuere su estado civil, gozarán de inamovilidad laboral desde la gestación hasta que su hijo o hija cumpla un (1) año de edad, no pudiendo ser despedidos, afectarse su nivel salarial ni su ubicación en su puesto de trabajo.”*
- En Perú¹², el Pleno del Congreso aprobó el proyecto de ley que reforma normas vigentes para *“proteger los derechos laborales de los progenitores que trabajan en el sector privado o sector público”*, promoviendo la protección del vínculo laboral del padre hasta un año después del nacimiento de su hijo, es decir, hasta el primer cumpleaños del menor. *“Los padres no podrán ser despedidos hasta que su hijo cumpla un año:...”* si la madre no se encuentra laborando; y, en caso de que el empleador decida contradecir la norma y culminar el vínculo laboral del padre, deberá acreditar que el despido fue debidamente justificado, caso contrario, se entenderá que el cese está vinculado al embarazo o al período de lactancia.

En este sentido el bienestar de los hijos está garantizado, en la medida que se cuide los intereses de los progenitores, procurando que el Estado asegure estabilidad laboral, que surge como un mecanismo de protección a la clase trabajadora, que se encuentra en desigualdad frente a los empleadores o dueños del capital.

La estabilidad laboral constituye uno de los principios más importantes, porque garantiza la permanencia de la persona en la relación laboral y, de esa forma, el disfrute pleno de todos los derechos que se deriva de ésta, proporcionando al trabajador la seguridad de no ser despedido si cumple con sus obligaciones (Román,

¹⁰ Sala Plena de la Corte Constitucional – Colombia. *Sentencia No. C-005/17*. (18.01.2017). Pág. 33.

¹¹ Bolivia. Decreto Supremo No. 012. (19.02.2009). Art. 2.- (INAMOVILIDAD LABORAL). La madre y/o padre progenitores, sea cual fuere su estado civil, gozaran de inamovilidad laboral desde la gestación hasta que su hijo o hija cumpla un (1) año de edad, no pudiendo ser despedidos, afectarse su nivel salarial ni su ubicación en su puesto de trabajo.

¹² INFOBAE. (15.03.2024). “Padres no podrán ser despedidos hasta que su hijo cumpla un año: Conoce los detalles de la nueva ley aprobada por el Congreso”. Disponible en: <https://www.infobae.com/peru/2024/03/15/padres-no-podran-ser-despedidos-hasta-que-su-hijo-cumpla-un-ano-conoce-los-detalles-de-la-nueva-ley-aprobada-por-el-congreso/>

2016). Estos cambios no solo benefician al trabajador, sino que otorgan mayor importancia a la paternidad y a su relación con sus hijos, compartiendo la proveeduría económica con las madres de sus hijos, estableciendo relaciones más afectuosas con ellos y desempeñando un compartimiento de roles entre ellos (Mosquera et al., 2003).

La inclusión de elementos legales que permitan garantizar la sostenibilidad económica de los hijos a través de la estabilidad laboral del padre de manera general; y, principalmente, en aquellos casos que la madre no tiene relación de dependencia, también se basa en el principio de interés superior del niño que tiene por objetivo la promoción y garantía del bienestar de todos los niños y niñas, tal como lo manda la Constitución de la República en los artículos 44¹³ y 45¹⁴; y, lo señalado por la Corte Constitucional en la Sentencia No. 28-15-IN/21¹⁵; sin embargo, en la actualidad, en Ecuador, no existe cobertura a los padres, aun cuando de ellos pueda depender el bienestar y sustento económico de mujeres embarazadas o con hijos lactantes que no han tenido la oportunidad de acceder a empleos formales.

Esta falta de estabilidad reforzada para los progenitores, genera una brecha en la igualdad de oportunidades y protección social entre familias en las cuales la mujer cuenta con empleo formal y las de aquellas mujeres que no laboran, que se encuentran en el sub empleo o en la informalidad, por lo que es necesario garantizar la estabilidad de la madre y el padre que se encuentran a la espera de un hijo en

¹³ CRE - Art. 44.- El Estado, la sociedad y la familia promoverán de forma prioritaria el desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes, y asegurarán el ejercicio pleno de sus derechos; se atenderá al principio de su interés superior y sus derechos prevalecerán sobre los de las demás personas.

Las niñas, niños y adolescentes tendrán derecho a su desarrollo integral, entendido como proceso de crecimiento, maduración y despliegue de su intelecto y de sus capacidades, potencialidades y aspiraciones, en un entorno familiar, escolar, social y comunitario de afectividad y seguridad. Este entorno permitirá la satisfacción de sus necesidades sociales, afectivo-emocionales y culturales, con el apoyo de políticas intersectoriales nacionales y locales.

¹⁴ CRE - Art. 45.- Las niñas, niños y adolescentes gozarán de los derechos comunes del ser humano, además de los específicos de su edad. El Estado reconocerá y garantizará la vida, incluido el cuidado y protección desde la concepción.

Las niñas, niños y adolescentes tienen derecho a la integridad física y psíquica; a su identidad, nombre y ciudadanía; a la salud integral y nutrición; a la educación y cultura, al deporte y recreación; a la seguridad social; a tener una familia y disfrutar de la convivencia familiar y comunitaria; a la participación social; al respeto de su libertad y dignidad; a ser consultados en los asuntos que les afecten; a educarse de manera prioritaria en su idioma y en los contextos culturales propios de sus pueblos y nacionalidades; y a recibir información acerca de sus progenitores o familiares ausentes, salvo que fuera perjudicial para su bienestar. El Estado garantizará su libertad de expresión y asociación, el funcionamiento libre de los consejos estudiantiles y demás formas asociativas.

¹⁵ Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 28-15-IN/21. (24.11.2021). Al analizar el derecho a la igualdad y no discriminación, el principio de interés superior de niños, niñas y adolescentes y la corresponsabilidad parental, reiteró que en casos donde se resuelvan derechos de niños, niñas y adolescentes primará el principio de interés superior por sobre los intereses de los padres; y, señaló que para garantizar la autonomía de la mujer, se debe procurar que los progenitores tengan los mismos derechos y responsabilidades (párr. 186)

procura del pleno ejercicio de los derechos y desarrollo de las niñas y niños del Ecuador.

PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD EN LA ESTABILIDAD LABORAL DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA PARA GARANTIZAR EL PLENO EJERCICIO DE LOS DERECHOS DEL NIÑO

CONSIDERANDOS

Que, el Art. 1 de la Constitución de la República establece que *«El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico,»* siendo un deber primordial del Estado su respeto, promoción, protección y garantía;

Que, el numeral 1) del Art. 3 de la Constitución de la República establece como deber primordial del Estado: *«Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.»*;

Que, el Art. 35 de la Constitución de la República dispone que *«Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.»*;

Que, el Art. 44 de la Constitución de la República dispone que *«El Estado, la sociedad y la familia promoverán de forma prioritaria el desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes, y asegurarán el ejercicio pleno de sus derechos; se atenderá al principio de su interés superior y sus derechos prevalecerán sobre los de las demás personas....»*;

Que, el numeral 2) del Art. 66 de la Constitución de la República reconoce y garantiza a las personas *«el derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.»*;

Que, el numeral 4) del Art. 66 de la Constitución de la República reconoce y garantiza a las personas el *«Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.»*;

Que, en el primer inciso del Art. 67 de la Constitución de la República reconoce a la familia en sus diversos tipos, siendo obligación del Estado protegerla como núcleo fundamental de la sociedad y garantizar condiciones que favorezcan integralmente la consecución de sus fines, para lo cual las familias *«se constituirán por vínculos jurídicos o de hecho y se basarán en la igualdad de derechos y oportunidades de sus integrantes.»*;

Que, el numeral 7) del Art. 284 de la Constitución de la República dispone que entre los objetivos de la política económica se deberá *«Mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo.»*;

Que, el Art. 332 de la Constitución de la República establece la obligación del Estado de garantizar el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo, sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad, razón por la que *«Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.»*;

Que, el primer inciso del Art. 424 de la Constitución de la República señala que la Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico; y, por lo tanto, las normas y los actos del poder público deben mantener conformidad con las disposiciones constitucionales, caso contrario carecerán de eficacia jurídica;

Que, la Organización Internacional del Trabajo, a través de los Convenios C003, C156 y C183 ha dado relevancia a la protección de la maternidad para: preservar la salud de la madre y del recién nacido; habilitar a la mujer para que pueda combinar satisfactoriamente su rol reproductivo y su rol productivo; prevenir el trato desigual en el trabajo debido a su rol reproductivo; y, promover el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres;

Que, la Convención sobre los Derechos del Niño, en especial la Observación General No. 14, establece la obligación de que el interés superior del niño sea una consideración primordial y la obligación de adoptar todas las medidas necesarias, expresas y concretas para hacer plenamente efectivos sus derechos;

Que, la Corte Constitucional del Ecuador, con Sentencia No. 28-15-IN/21 de 24 de noviembre de 2021, señaló que *«para garantizar la autonomía de la mujer, se debe procurar que los progenitores tengan los mismos derechos y responsabilidades.»*;

Que, el Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025, considera *«fundamental la adopción de una estrategia laboral global en donde el anhelo ético por alcanzar la justicia social a través del empleo sea el objetivo principal, garantizando la igualdad de oportunidades, para lo cual establece como uno de sus ejes el «Desarrollo Económico», e incluye como Política 6.1 el «Fomentar las oportunidades de empleo digno de manera inclusiva garantizando el cumplimiento de los derechos laborales.»*;

Que, Ecuador ratificó su compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS al suscribir la Agenda 2030, cuyo Objetivo 5 – Igualdad de Género, establece la necesidad de *«Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas...»*; y, *«Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.»*:

Que, el Art. 84 de la Constitución de la República dispone que la Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa debe adecuar formal y materialmente las leyes y demás actos normativos a los derechos previstos en la Constitución y los Tratados Internacionales y los necesarios para garantizar la dignidad del ser humano;

Que, el numeral 6) del Art. 120 de la Constitución de la República permite que la Asamblea Nacional expida, codifique, reforme o derogue leyes; y,

Que, es obligación de la Asamblea Nacional adecuar su normativa en procura del pleno ejercicio de los derechos y desarrollo de las niñas y niños del Ecuador, desde su concepción, lo que implica incluir normas que garanticen vivir en un hogar que cuente con el sustento y estabilidad laboral de sus progenitores, como un mecanismo de igualdad frente a los derechos y obligaciones que tienen ante la llegada de un hijo, protegiendo así a la familia en su estado más vulnerable,

En ejercicio de las atribuciones conferidas por el artículo 120, numeral 6, de la Constitución de la República y, el artículo 9, numeral 6 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, expide la presente Ley:

LEY ORGÁNICA PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD EN LA ESTABILIDAD LABORAL DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA PARA GARANTIZAR EL PLENO EJERCICIO DE LOS DERECHOS DEL NIÑO

Artículo 1.- Objeto.- Esta Ley tiene por objeto proteger los derechos laborales de las personas trabajadoras en estado de embarazo o lactancia que trabajan en los sectores público o privado, promoviendo la protección del vínculo laboral del padre, en iguales condiciones que las establecidas para la madre, como un mecanismo de igualdad frente a los derechos y obligaciones que tienen ante la llegada de un hijo, por lo que pretende garantizar la estabilidad de la familia en su estado más vulnerable.

Artículo 2.- Ámbito. Esta Ley es de obligatoria aplicación en todo el territorio nacional, para todos los empleadores del sector público y privado, las personas trabajadoras y servidores públicos.

CAPÍTULO I REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Artículo 3.- Sustitúyase el artículo 153 por el siguiente:

Art. 153.- Protección a la **persona trabajadora en estado de embarazo.-** No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la **persona** trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior.

Igual protección recibirá el cónyuge o conviviente en unión de hecho de la persona trabajadora en período de embarazo, salvo que el empleador, con la respectiva justificación legal y luego del debido proceso, cuente con la autorización de autoridad competente.

Durante este lapso, la **persona trabajadora en estado de embarazo** tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código.

La o el juzgador dispondrá el reintegro inmediato al trabajo de la **persona** despedida en estado de embarazo o en periodo de lactancia.

Artículo 4.- Sustitúyase el artículo 195.1 por el siguiente:

Art. 195.1.- Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.- Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara.

La misma consideración de ineficacia tendrá el despido intempestivo del cónyuge o conviviente en unión de hecho de la persona trabajadora en período de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, salvo que el empleador, con la respectiva justificación legal y luego del debido proceso, cuente con la autorización de autoridad competente.

Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187.

CAPÍTULO II

REFORMAS A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO - LOSEP

Artículo 5.- Sustitúyase el tercer inciso del artículo 58 por los siguientes:

Se exceptúa de este porcentaje a las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud; personas contratadas bajo esta modalidad en instituciones u organismos de reciente creación, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición, en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior; y el de las **personas** embarazadas. Por su naturaleza, **los contratos ocasionales** no generan estabilidad.

En el caso de las **personas en período de embarazo**, la vigencia del contrato **será** hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia, de acuerdo con la ley. **Igual protección recibirá el cónyuge o conviviente en unión de hecho de la persona en período de embarazo, salvo que el empleador, con la respectiva justificación legal y luego del debido proceso, cuente con la autorización de autoridad competente.**

CAPÍTULO III

REFORMAS A LA LEY ORGÁNICA DEL DERECHO AL CUIDADO HUMANO

Artículo 6.- Sustitúyase el numeral 2) del artículo 3 por siguiente:

2. Garantizar la estabilidad laboral de las **personas** que se encuentran en periodo de embarazo, parto, **posparto**, puerperio y lactancia, que excepcionalmente se extiende al **cónyuge o conviviente en unión de hecho de la persona en período de embarazo, salvo que el empleador, con la respectiva justificación legal y luego del debido proceso, cuente con la autorización de autoridad competente**, conforme lo regula la ley.

Artículo 7.- Sustitúyase el artículo 12 por siguiente:

Art. 12.- 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, **posparto**, 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 **tanto a la persona gestante como a su cónyuge o conviviente en unión de hecho, salvo que el empleador, con la respectiva justificación legal y luego del debido proceso, cuente con la autorización de autoridad competente**, el goce de permisos y licencias remuneradas y no remuneradas, políticas públicas, entre otros.

Artículo 8.- Sustitúyase el artículo 14 por siguiente:

Art. 14.- 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, **posparto**, puerperio, y lactancia tienen derecho a:

1. A la estabilidad laboral reforzada mientras dure el periodo de protección especial vinculada al derecho al cuidado, **que incluye la prohibición de despido a su cónyuge o conviviente en unión de hecho, salvo que el empleador, con la respectiva justificación**

legal y luego del debido proceso, cuente con la autorización de autoridad competente;

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 periodo 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.

Artículo 9.- Sustitúyase el artículo 16 por el siguiente:

Art. 16.- El derecho a la tutela efectiva. Toda persona con capacidad de gestación que se encuentre en período de embarazo, parto, ***posparto***, puerperio, lactancia o cuidado ***y/o su cónyuge o conviviente en unión de hecho***, 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.

Artículo 10.- Sustitúyase el artículo 29 por el siguiente:

Art. 29.- De la protección especial de relación laboral en el sector público y privado. Las personas trabajadoras y servidoras en período de embarazo, parto, ***posparto*** 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 una 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 estabilidad laboral reforzada se extenderá al cónyuge o conviviente en unión de hecho de la persona en período de embarazo, salvo que el empleador, con la respectiva justificación legal y luego del debido proceso, cuente con la autorización de autoridad competente.

Artículo 11.- Sustitúyase el artículo 30 por el siguiente:

Art. 30.- 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 período de lactancia, en las mismas condiciones, similares, o mejores.

Cuando se trate de terminación del contrato por razón del embarazo o lactancia, tanto de la persona embarazada como de su ***cónyuge o conviviente en unión de hecho, salvo que el empleador, con la respectiva justificación legal y luego del debido proceso, cuente con la autorización de autoridad competente***, la terminación de la relación laboral será ineficaz.

En los cargos de libre remoción, con énfasis de aquellos relacionados a las máximas autoridades institucionales, secretarios nacionales, subsecretarios, gerentes, jefes departamentales, directoras y directores de área, no procederá la compensación por el derecho al cuidado cuando se trate de una nueva administración. La restitución nunca empeorará la situación de las mujeres antes de producirse la violación, en términos de ambiente laboral y de remuneración.

Disposición Transitoria

ÚNICA.- El Presidente de la República, en el plazo de seis (6) meses contados a partir de la publicación de esta Ley en el Registro Oficial, deberá emitir el reglamento de aplicación a esta Ley.

Disposición Deregatoria

ÚNICA.- Quedan derogadas todas las disposiciones generales y especiales, incluidas los reglamentos, resoluciones, acuerdos o cualquier tipo de norma de igual o inferior rango o jerarquía que se opongan a lo dispuesto en esta Ley.

Disposición Final:

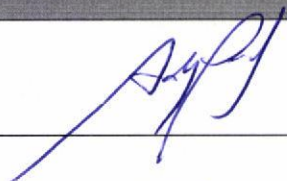
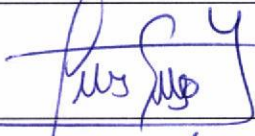
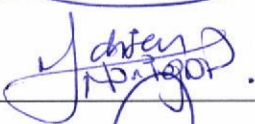
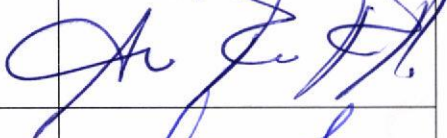
ÚNICA.- Esta Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado y suscrito en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, a los xxx días del mes de xxx de dos mil xxx.

PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD EN LA ESTABILIDAD LABORAL DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA PARA GARANTIZAR EL PLENO EJERCICIO DE LOS DERECHOS DEL NIÑO

FIRMAS DE RESPALDO

Las y los Asambleístas que suscribimos este documento, al amparo de lo previsto en el Art. 54 numeral 1) de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, RESPALDAMOS el PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD EN LA ESTABILIDAD LABORAL DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA PARA GARANTIZAR EL PLENO EJERCICIO DE LOS DERECHOS DEL NIÑO, presentado por iniciativa de la Asambleísta Mónica de Jesús Salazar Hidalgo.

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA DE CIUDADANÍA	FIRMA
Ariscely Paola Perroteo	0925722787	
Juan Grande Valdivia	1103859425	Juan Grande Valdivia
Franklin Sarmiento	0601991375	
RICARDO UGARTE	1709261844	
Jahiren Noriega Donato	1721921354	
Victoria Desantonio	0926047481	
ANA MARIA RAFFO	0921146502	
Pamela Aguirre	1002652269	
Viviana Velazquez	1741600732	

FICHA DE VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN INICIATIVAS LEGISLATIVAS

Nombre del Proyecto de Ley y/o reforma: PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD EN LA ESTABILIDAD LABORAL DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA PARA GARANTIZAR EL PLENO EJERCICIO DE LOS DERECHOS DEL NIÑO

Proponente de la iniciativa legislativa: ASAMBLEÍSTA MÓNICA DE JESÚS SALAZAR HIDALGO

I. NECESIDAD DEL PROYECTO O INICIATIVA LEGISLATIVA

1. ¿Responde este proyecto de Ley y/o reforma a una necesidad jurídica?
 - Necesidad de modificar o extinguir una normativa anterior
 - Suplir la ausencia de regulación o normativa específica
2. ¿Responde este proyecto de Ley y/o reforma a una necesidad programática y/o derecho?
 - Grupos de atención prioritaria
 - Mujeres embarazadas
 - Niños/niñas y adolescentes
 - Trabajo y seguridad social
3. ¿Qué normas legales vigentes se verían afectadas o deberían derogarse o reformarse con la aprobación de la norma propuesta?
CÓDIGO DEL TRABAJO, LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO - LOSEP Y LEY ORGÁNICA DEL CUIDADO HUMANO

II. ALINEACIÓN PROGRAMÁTICA

4. ¿El ámbito de la propuesta de Ley y/o reforma y sus principios están previstos dentro de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo?
¿A qué objetivo del PND se alinea más su contenido?
 - Objetivo 1, Mejorar las condiciones de vida de la población de forma integral, promoviendo el acceso equitativo a salud, vivienda y bienestar social
5. ¿La propuesta de Ley y/o reforma viabiliza, apoya o complementa de alguna manera los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030)?
¿A qué objetivo del Agenda 2030 se alinea más su contenido?
 - Objetivo 5, Lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas

III. REPERCUSIONES ECONÓMICAS Y PRESUPUESTARIAS

6. ¿La propuesta de Ley y/o reforma da lugar a alguna carga y/o impacto económico en:
 - Ninguno

IV. REPERCUSIONES SOCIALES

7. ¿Qué población se vería beneficiada?
 - Mujeres
 - Niñas / os

V. EFECTOS Y/O REPERCUSIONES POLÍTICAS

8. ¿Qué función/es y/o entidad/es se encargarán de implementar la propuesta de Ley y/o reforma?
 - Función Ejecutiva
 - MINISTERIO DEL TRABAJO
 - Función Legislativa
 - ASAMBLEA NACIONAL
9. ¿Es posible identificar posibles efectos secundarios negativos, conflictividad o consecuencias no deseadas de su propuesta?
NO