

Memorando Nro. AN-SG-UT-2024-0246-M

Quito, D.M., 14 de mayo de 2024

PARA: Sr. Mgs. Alejandro Xavier Muñoz Hidalgo
Secretario General

ASUNTO: Informe Técnico-jurídico No Vinculante del "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 atención al Memorando No. AN-SG-2024-1943-M, de fecha 06 de mayo de 2024, adjunto remito a usted el Informe Técnico-jurídico No Vinculante No. **0132-INV-UTL-AN-2024** elaborado por el equipo de la Unidad de Técnica Legislativa del "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 la asambleísta Mónica Jesús Salazar Hidalgo, mediante Memorando No. AN-SHMJ-2024-0129-M de 30 de abril de 2024, con trámite número 447471.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Dr. Gerardo Vladimir Aguirre Vallejo
COORDINADOR GENERAL DE LA UNIDAD DE TÉCNICA LEGISLATIVA

Anexos:

- fiu1._salazar_mónica_evelin_informe_ley_orgánica__estabilidadlaboral.pdf

Copia:

Sra. Mgster. Inés Beatriz Tonato Becerra
Analista de Administración 1

IT



Firmado electrónicamente por:
GERARDO VLADIMIR
AGUIRRE VALLEJO



F02V03-PRO-GSG-GDC-001

INFORME TÉCNICO-JURÍDICO NO VINCULANTE

No.- 0132-INV-UTL-AN-2024

Quito, D.M., 14 de mayo de 2024

Proponente: Asambleaísta: Mónica Jesús Salazar Hidalgo

Nombre del Proyecto: “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”

I. ANTECEDENTES Y OBJETIVO DEL INFORME

Con fecha 30 de abril de 2024 la asambleísta Mónica Jesús Salazar Hidalgo, remite mediante Memorando Nro. AN-SHMJ-2024-0129-M, con número de trámite 447471, al señor ingeniero Henry Fabián Kronfle Kozhaya, Presidente de la Asamblea Nacional, 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”.

La Secretaría General de la Asamblea Nacional, mediante Memorando No. AN-SG-2024-1943-M de fecha 06 de mayo de 2024, solicitó se proceda con la elaboración del Informe Técnico-jurídico No Vinculante de la Unidad Técnica Legislativa, previo a la calificación del Consejo de Administración Legislativa y, de manera independiente, se entregue un documento que contenga un Extracto del referido Proyecto de Ley.

Con estos antecedentes, el objetivo del presente Informe Técnico-jurídico No Vinculante es realizar el análisis de cumplimiento de los requisitos artículos 134 y 136, en concordancia con los artículos 135 y 301 de la Constitución de la República y 54 y 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

II. ATRIBUCIONES DE LA UNIDAD DE TÉCNICA LEGISLATIVA

La Unidad de Técnica Legislativa, tiene la atribución de asesorar en el área de técnica legislativa y parlamentaria y acompañar el proceso de creación de las normas, cuando así lo requieran el Consejo de Administración Legislativa, las

comisiones especializadas y el Pleno de la Asamblea Nacional; y, el elaborar informes técnico-jurídicos, en virtud de los artículos 30 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa; 22 del Reglamento Orgánico Funcional de la Asamblea Nacional; 1 de la Resolución del Consejo de Administración Legislativa, de 28 de septiembre de 2010; y, el Reglamento de Técnica Legislativa aprobado mediante Resolución CAL-2019-2021-419, de fecha 18 de febrero de 2021.

III. VERIFICACIÓN Y ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS

3.1 Iniciativa Legislativa; una sola materia (Principio de Unidad de Materia); exposición de motivos, considerandos y articulado; expresión clara de los artículos que con la nueva Ley se derogarían o se reformarían; Ficha de verificación del cumplimiento de los objetivos de Desarrollo Sostenible en Iniciativas Legislativas; y, carácter orgánico u ordinario del Proyecto de Ley

REQUISITOS	NORMATIVA	VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
Iniciativa Legislativa Firmas: 9 Porcentaje: 07 %	(Artículos 134, número 1 de la CRE y 54, número 1, de la LOFL)	CUMPLE
Una sola materia (Principio de Unidad de Materia). Materia: Laboral	(Artículos 136 de la CRE y 56, número 1, de la LOFL)	CUMPLE
Contiene: exposición de Motivos, dieciocho considerandos, once Artículos Reformatorios una Disposición Transitoria, una Disposición Derogatoria y una Disposición Final.	(Artículos 136 de la Constitución de la República y 56, número 2 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa)	CUMPLE
Expresión clara de los artículos que con la nueva Ley se derogarían	(Artículos 136 de la CRE y el 56, número 3 de la LOFL).	CUMPLE

o se reformarían		
Ficha de verificación del cumplimiento de los objetivos de Desarrollo Sostenible en Iniciativas Legislativas.	(Artículos 30, letra k; 55 y 56 de la LOFL)	CUMPLE

De acuerdo con el Artículo 133 de la Constitución de la República, las leyes pueden ser orgánicas y ordinarias. Serán leyes orgánicas: 1. Las que regulen la organización y funcionamiento de las instituciones creadas por la Constitución; 2. Las que regulen el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales; 3. Las que regulen la organización, competencias, facultades y funcionamiento de los gobiernos autónomos descentralizados; y, 4. Las relativas al régimen de partidos políticos y al sistema electoral. Las demás serán leyes ordinarias, que no podrán modificar ni prevalecer sobre una ley orgánica.

Con base en lo expuesto, el título del Proyecto de Ley y su contenido normativo regula disposiciones relacionadas con leyes orgánicas por lo que se encuentra determinado de forma correcta lo orgánico de la ley, sin embargo, se establece a la ley como una normativa nueva, pero en realidad reforma cuerpos legales ya existentes, en este sentido la ley sería reformatoria.

IV. ANÁLISIS TÉCNICO-JURÍDICO

4.1 Concordancia con la Constitución de la República, legislación internacional vinculante, sentencias de la Corte Constitucional y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y Afectaciones a Derechos y Garantías Constitucionales; y, Normas legales vigentes que serían incompatibles, que se verían afectadas o deberían derogarse o reformarse con la aprobación de la norma propuesta

De acuerdo con el contenido del “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”, se evidencia que la Ley tiene como objeto proteger los derechos laborales de las personas trabajadoras en estado de embarazo o lactancia que trabajen en los sectores públicos o privados 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.¹

Existen distintas posturas sobre la definición del derecho al trabajo como:

El maestro TRUEBA, (2018) la describe como: El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico”.

Para EGAS (2016), el trabajo es considerado como: Todo esfuerzo del hombre destinado a satisfacción de sus necesidades, habiendo tenido una valoración diferente a través de la historia; pero, con el advenimiento del cristianismo se tornó en objeto de estimación social, que, al condenar el ocio, vio en la fuente de la virtud y a través suyo la posibilidad de la realización individual, familiar y social.

La Constitución de 2008 en su Artículo 33, considera que el trabajo es:

“Es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”

La declaración Universal de Derechos Humanos en su Artículo 23 puntualiza sobre el trabajo:

- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

¹ Proyecto de Ley.

De las presentes conceptualizaciones y normativa, podemos atrevernos a señalar que el derecho al trabajo es el conjunto de actividades libres, onerosa, de manera físicas o intelectuales que generan una retribución económica y un pago justo. Lo que permite a las personas satisfacer sus necesidades y mejorar su calidad de vida.

En lo que refiere al Proyecto de Ley y adentrándonos a los derechos de las mujeres ya alcanzados, la Corte Constitucional Ecuatoriana ha determinado en varias sentencias la protección laboral reforzada, a la mujer en estado de embarazo o en período de lactancia, basado en el principio constitucional sobre los derechos de las personas y grupos de atención prioritaria, afirmando que no se puede discriminar a la mujer más aun en dichas condiciones; y el Estado tiene el deber de garantizar una protección especial a la maternidad y a su vez proteger la estabilidad laboral, por tal razón se procedió a condicionar el Artículo 146 del Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público, siendo inconstitucional el despedir a las trabajadoras en estado de embarazo o lactancia. Si el empleador para nuestro caso el Estado, despide una trabajadora en estado de embarazo, sin justa causa y además no cuenta con la respectiva autorización del funcionario tiene la obligación de pagar a la trabajadora los salarios que dejó de percibir durante el despido, el pago de la indemnización por despido sin justa causa y de las prestaciones sociales e incluso debe reintegrarla a la actividad laboral.

La estabilidad laboral reforzada conocida también como estabilidad ocupacional reforzada, consiste en el derecho que tiene todo trabajador, a no ser despedido por encontrarse en situación de vulnerabilidad.

La Corte Constitucional de Colombia (2014), quien ha sido una referente regional y pionera en la regional sobre el principio de estabilidad laboral ha consagrado estos derechos en las sentencias C-470 de 1997 y T-041 de 2014.

De lo dicho en líneas anteriores en la legislación laboral ecuatoriana, no podemos hablar de estabilidad absoluta, sino de una estabilidad sumamente relativa, puesto que la misma se halla condicionada a mecanismos legales que permiten la terminación de la relación laboral por causas legalmente establecidas y que ante dicha terminación, solo se hacen efectivas las respectivas indemnizaciones previstas en el Código de Trabajo para cada caso particular.

En relación con lo que manifiesta la doctrina, la estabilidad laboral posee algunas características relevantes entre ellas se estiman las siguientes:

- Es una limitación a la facultad ad-nutum (antes de tiempo), principio por el

cual las dos partes en un momento determinado no podrán dar por terminado la relación laboral sin indicar las causas de la terminación; es decir, es una limitación que la ley impone al patrono en el sentido de que éste no podrá despedir al trabajador subordinado, como consecuencia de su mera voluntad o capricho y sin explicación alguna. Esta limitación sirve como base para que no se den los despidos intempestivos que a diario se denuncian en las inspectorías de trabajo del Ministerio del Trabajo y ante los juzgados de trabajo, porque quienes fueron despedidos no tuvieron la posibilidad de ser escuchados por parte del empleador y para ser indemnizados se requiere la iniciación de los trámites legales respectivos, mismos que se hallan determinados en el Código del Trabajo.

- No implica la inmovilidad en el puesto de trabajo, ya que siempre con el estímulo, que por lo general es económico, se logra un mejor desempeño del trabajador en el desarrollo de sus actividades.
- No es absoluto en el sentido de que el trabajador podrá conservar su puesto mientras lo desee y se encuentre en capacidad tanto física como legal para poder desempeñar sus funciones. Por lo tanto, la ley garantiza la permanencia del trabajador mientras subsista la causa y la materia que dieron origen a la relación laboral.

La Constitución de la República del Ecuador en cuanto tiene que ver con el derecho al trabajo, consagra los principios de estabilidad laboral, intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos del trabajador; de tal manera que, para lograr una mejor comprensión del alcance de estos principios, analizaremos cada uno de ellos.

El principio de estabilidad se encuentra en perfecto acomodo que permite incluso jugar doctrinalmente con la idea del trabajador como propietario de su empleo, incluyendo así la estabilidad dentro de los derechos patrimoniales o, más ampliamente con la idea de que la relación de trabajo hace nacer a favor de los trabajadores un derecho en la empresa, un auténtico derecho o considerado también al empleo como un bien jurídico protegido.

Ahora bien, la propuesta de la Asambleísta aterriza en la necesidad de dotar a los padres (hombres), de esta protección reforzada que la mujer goza.

En este sentido la Comisión Económica para América Latina CEPAL define como paternidad a “la relación que los hombres establecen con sus hijas e hijos en el marco de una práctica compleja en la que intervienen factores sociales y culturales, que además se transforman a lo largo del ciclo de vida”. Esta definición supera la connotación netamente biológica de la procreación y se adentra en lo simbólico



como construcción histórica y cultural, donde la paternidad está definida prioritariamente por su condición de productor y de ciudadano.

En la misma línea de lo antes mencionado según estudios científicos se evidencia que la figura del padre es fundamental para el crecimiento sano e integral de todo ser humano, es la razón por la que tiene tanta importancia que los padres se comprometan con la crianza de sus hijos porque está comprobado que los niños con padres presentes se caracterizan por tener una mayor capacidad cognitiva, mayor empatía, mayor autoestima, seguridad en sí mismos, también una mejor capacidad de autocontrol y toma de decisiones.

La legislación ecuatoriana establece que el permiso por paternidad tiene una duración de diez días, con remuneración normal, en los casos de nacimiento por parto normal. En caso de cesárea o mellizos el periodo se extiende por cinco días más.

En casos especiales, el tiempo en que el padre puede mantenerse alejado del trabajo, sin perder el salario, puede aumentar. Cuando el niño nace prematuro o requiere de condiciones especiales de cuidado, por ejemplo, se añaden ocho días más a la licencia.

Ya en casos de enfermedad degenerativa, terminal o irreversible, el plazo remunerado puede llegar hasta 25 días. El plazo normal de permiso por paternidad es de diez días, con posibilidad de aumento. Otra determinación importante de la reforma de 2009, es menos conocida, es la creación de permisos adicionales. A los padres que adoptan un niño se les concede una licencia remunerada por 15 días, contados a partir del momento en que se finalizaron los procedimientos legales. También se ofrece una licencia especial cuando se diagnostica una enfermedad degenerativa en el hijo o hija. En este caso, el padre y la madre tienen derecho a 25 días remunerados, que se pueden pedir en conjunto o de manera alternada.

Analizando desde la visión del principio de progresividad de la norma con base en el Derecho Internacional, debe reconocerse el derecho de todas las trabajadoras y **todos los trabajadores**, en este caso específico de los esposos o parejas en unión de hecho de las mujeres que se encuentran en estado de gestación o lactancia.

Finalmente, el proyecto de ley aterriza su propuesta y concluye que (i) La paternidad es tan importante como la maternidad, tanto para la familia como para el nasciturus y posteriormente hijo. (ii) Debe primar el derecho de igualdad constitucionalmente

reconocido para ambos padres, por ende, estos deberán tener derecho y acceso a disfrutar de la gestación y primeros meses de nacimiento del niño. (iii) En el plano laboral ambos padres merecen gozar de estabilidad laboral suficiente como para garantizar el normal y saludable desarrollo del embarazo y posterior nacimiento del niño, garantizándole así, todo lo que se requiere desde el punto de vista económico, obtenido de su trabajo como fuente directa de ingresos económicos.

Acorde con todo lo mencionado, los artículos del Proyecto de Ley analizados no contravienen el sentido constitucional ni el desarrollo de las sentencias constitucionales sobre la temática, están enmarcados en artículos constitucionales que versan sobre derecho al trabajo y han logrado configurarlos en razón de los sujetos de derechos y su derecho a la Participación. A su vez, no se observa que se contrapongan a los aportes internacionales sobre la materia.

4.2 Posible impacto de la norma propuesta en las garantías, derechos y el interés superior de los niños, niñas y adolescentes; Impacto de género de las normas sugeridas; Afectación a los derechos colectivos de los pueblos y nacionalidades; y, Posible impacto de la norma en los derechos y garantías constitucionales y en favor de otros grupos de atención prioritaria

Del análisis se observa que el Proyecto de Ley Reformatorio no contiene normativa que atente contra la igualdad y equidad de género, guardando observancia a los artículos 11 y 66, número 4, de la CRE.

Por otro lado, la Propuesta Normativa no tiene afectación a los derechos colectivos de pueblos y nacionalidades, su contenido no establece disposiciones que puedan afectar al ejercicio de los derechos colectivos establecidos en el Artículo 57 de la Constitución de la República del Ecuador. Tampoco genera afectación a los derechos de comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades de las personas pertenecientes a los pueblos y nacionalidades indígenas, pueblo afroecuatoriano y pueblo montubio.

Finalmente, el Proyecto de Ley en el marco de lo que determina el Artículo 35 de la Constitución de la República, respecto de 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. Se desprende que el presente Proyecto de Ley no genera afectación a los derechos constitucionales de las personas o grupos de atención prioritaria, más bien pretende garantizar la protección de la estabilidad reforzada para los progenitores de niño y niñas por nacer.

4.3 Estimación del costo o identificación de los ámbitos de impacto económico que podría tener la implementación de la norma

En relación con los informes técnicos no vinculantes de proyectos de ley, el número 1 del Artículo 30 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, dispone que “(...) el Informe se referirá al cumplimiento de los requisitos establecidos en los artículos 136 de la Constitución, en concordancia con los artículos 135 y 301; y, 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa y analizará: (...) j. Estimación del costo o identificación de los ámbitos de impacto económico que podría tener la implementación de la norma”.

Por su parte, los artículos 135 y 301 de la Constitución de la República (CRE), hacen referencia a la Política Fiscal de competencia exclusiva del Ejecutivo. En este sentido, dichos artículos -respectivamente-, disponen que “(...) Solo la Presidenta o Presidente de la República podrá presentar proyectos de ley que creen, modifiquen o supriman impuestos, aumenten el gasto público o modifiquen la división político-administrativa del país.”, y “Solo por iniciativa de la Función Ejecutiva y mediante ley sancionada por la Asamblea Nacional, se podrá establecer, modificar, exonerar o extinguir impuestos. Solo por acto normativo de órgano competente se podrán establecer, modificar, exonerar y extinguir tasas y contribuciones. Las tasas y contribuciones especiales se crearán y regularán de acuerdo con la ley.”.

Del “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”, se desprenden las siguientes características:

- **Objeto:** Garantizar que los niños y niñas tengan resguardado su desarrollo económico, gracias a la estabilidad laboral de sus padres.

- **Breve contexto económico local y/o regional:** Debido a los cambios motivados por los diversos movimientos feministas en el mundo, así como la conciencia que los propios varones han tomado sobre la paternidad responsable, es que, los hombres se han incorporado a las tareas domésticas, y en específico al cuidado de los hijos.

Actualmente, se puede hablar de diversas formas de ejercer una paternidad responsable, desde la inclusión de los hombres a las tareas del hogar, de la educación de sus hijos, hasta la lucha judicial por parte de los varones por el derecho a ejercer la guarda y custodia sobre sus hijos.

- **Justificación** (Art. 261.4 de la CRE-Políticas de Desarrollo): Pese a que en la actualidad a nivel mundial se ha otorgado a través de convenios internacionales y resoluciones de la OIT, protecciones y derechos a las trabajadoras que se hallan en estado de embarazo, es menester anotar que la misma no se halla considerada de manera óptima en la legislación laboral del mundo, ya que adolece de una anomia jurídica que deja al naciurus particularmente en estado de vulnerabilidad total, cuando el padre es separado de su trabajo, realidad que vulnera el Régimen constitucional del Buen Vivir del niño, ya que, al no tener el sustento mensual, se priva al niño del derecho a acceder a una vivienda adecuada, a la salud, a la alimentación, etc. Es por esta razón que el autor considera que el tratamiento que debe darse a un trabajador con su cónyuge o conviviente en Unión de Hecho, embarazada, debe ser diferente, sea por que resulte necesario blindar su estabilidad laboral frente a un posible despido injustificado, o por que sea menester establecer una indemnización adecuada por despido intempestivo, lo que le permitirá sustentar económicamente los gastos que demande le nacimiento de su hijo.

En este sentido, y sobre la base del análisis realizado de conformidad con los artículos 135 y 301 de la Constitución de la República, el referido Proyecto de Ley contiene las siguientes características:

- **No se identifica modificación o supresión de impuestos, tasas y/o contribuciones.**
- **No se identifica incremento del gasto público.**

4.4 Vinculación de la norma propuesta con el Plan Nacional de Desarrollo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

La Asamblea Nacional busca contribuir a la mejora integral de las condiciones de vida en el país a través de la implementación de una agenda de legislación de calidad que permita el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible mediante la incorporación de leyes que busquen la erradicación de la pobreza, la prosperidad humana y el cuidado del planeta; así como el cumplimiento de los Objetivos del Plan Nacional de Desarrollo que es el instrumento técnico del gobierno nacional que establece la orientación y el accionar estratégico del sector público.

En este contexto, 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**” tiene por objeto establecer un marco



normativo que proteja laboralmente a los padres durante el embarazo y el período de lactancia con la finalidad de que los niños tengan una estabilidad económica.

Este Proyecto de Ley podría estar relacionado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible Agenda 2030 con los siguientes objetivos:

Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico.

Por otro lado, es necesario considerar que dentro del marco jurídico del país, el Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento por medio del cual se concreta la garantía de derechos en un marco de política pública; por tanto, su vinculación y la ejecución de su cumplimiento son importantes frente a los diferentes niveles de gobierno, otras funciones del Estado, e incluso el propio sector privado en su papel de corresponsable de los procesos de desarrollo; para lo cual se establece una planificación diferenciada, acorde con las características sociales, culturales y territoriales de la población.

El Plan Nacional de Desarrollo denominado “Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025” fue aprobado el 16 de febrero de 2024 por el Consejo Nacional de Planificación, con Resolución No. 003-2024-CNP, y constituye una guía, que desde la política pública permitirá afrontar este momento inédito en la historia del país; recuperando el rol estratégico y articulador de la planificación en el desarrollo nacional y trazando el camino para un Ecuador más seguro, próspero y equitativo.

Al respecto este Proyecto de Ley se podría vincular con los siguientes objetivos:

Objetivo 6: Incentivar la generación de empleo digno.

Objetivo 9: Propender la construcción de un Estado eficiente, transparente y orientado al bienestar social.

V. ANÁLISIS Y OBSERVACIONES DE TÉCNICA LEGISLATIVA

5.1 Lenguaje utilizado en la norma y revisión de lenguaje no discriminatorio:

REQUISITO	NORMATIVA	VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO CON LA LEY
-----------	-----------	---

Lenguaje utilizado en la norma y revisión de lenguaje no discriminatorio	(Artículo 66 número 4 de la CRE; Artículos 30 letra e de la LOFL; Artículo 8 del Reglamento de Técnica Legislativa)	CUMPLE
--	---	---------------

Se recuerda que la Técnica Legislativa es la herramienta que permite no solo aterrizar la intención del legislador/a, sino que ordena acorde con criterios predeterminados la formalidad de la inclusión de disposiciones. Mismos que, a su vez, se vinculan a principios constitucionales que otorgan validez a la norma, en el cumplimiento de la obligación de adecuación normativa.

5.2 El Proyecto de Ley es una mezcla entre una ley nueva y una ley reformativa, es importante tomar en cuenta que cada una tiene su estructura y que no es recomendable unir las, debido a que podría ocasionar confusión.

5.3 Se recomienda que, en el proceso de análisis de la norma en la respectiva Comisión, el Proyecto de Ley sea propuesto como una ley reformativa, es decir, que los artículos 1 y 2 de la Propuesta Normativa ya no se los incluya.

5.4 Se sugiere considerar que, de acuerdo con la técnica legislativa, el título de la Ley permite la identificación de su objeto de forma precisa, diferenciada y completa, así en el texto del Proyecto de Ley se coloca el nombre de: “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”. Sin embargo, el objeto de la Propuesta de la Ley citada es la modificación de varias leyes anteriores, que se encuentran vigentes, por lo que en el título deberá citarse de manera completa el nombre de las leyes modificadas; se sugiere que el Título de la Ley sea el siguiente: “Proyecto de Ley Orgánica Reformativa a varios cuerpos normativos para Garantizar la Igualdad y Estabilidad Laboral durante el Embarazo y la Lactancia y así Procurar el Pleno Ejercicio de los Derechos del Niño”.

5.5 La estructura interna del Proyecto de Ley se lo hace a través de: “Libros” dividido en “Títulos”. No obstante, en el Reglamento de Técnica Legislativa en su Artículo 14 se determina que el “Libro” como unidad organizativa solo se utiliza para las leyes muy extensas que recopilen o codifiquen una materia y la normativa debe, contener mínimo dos libros con al menos dos títulos y sus respectivos capítulos, secciones y artículos.

5.6 En lo que refiere a la Disposición Derogatoria se recomienda, establecer de forma categórica cuales serían las leyes y artículos a derogar, con la finalidad de evitar duplicidad de Ley.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

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”, sujeto a análisis, **CUMPLE** con los requisitos formales establecidos en los artículos 134 y 136 de la Constitución de la República y 54, 55 y 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

Es decir:

- Dispone de la iniciativa legislativa;
- Se refiere a una sola materia;
- Está presentado a la Presidencia de la Asamblea Nacional;
- Tiene exposición de motivos, considerandos y articulado; y,
- Contiene la expresión clara de los artículos que con la nueva Ley se derogarían o se reformarían.

Sobre la base de lo expuesto, la Unidad de Técnica Legislativa recomienda al Consejo de Administración Legislativa:

- **Considerar**, los criterios establecidos en el presente Informe;
- **Calificar**, 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”;
- **Unificar**, con los proyectos de ley que han sido presentados hasta el año 2023, conforme el Artículo 58.1 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa y que se encuentran en trámite en la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, entre aquellos los siguientes:
 - “Proyecto de Ley Reformatoria a la Ley De Seguridad Social Para Galápagos”, presentado por el Asambleísta Milton Javier Aguas Flores y calificado mediante Resolución AL-HKK-2023-2025-0188 del 11 de abril de 2024.
 - Proyecto de Ley Reformatoria a la Ley de Seguridad Social para Asegurar

la Prestación de Contingencias Ecuatorianas y Ecuatorianos Residentes en el Exterior y Fomentar la Afiliación Voluntaria al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social”, presentado por la Asambleísta Mónica Estefanía Palacios Zambrano y calificado mediante Resolución AL-HKK-2023-2025-0130 del 06 de marzo de 2024.

- Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Seguridad Social, y calificado mediante Resolución CAL-2021-2023-928, de 25 de abril del 2023.
- Proyecto de Ley Reformatoria a La Ley de Seguridad Social para el Fortalecimiento del Derecho a la Seguridad Social, y calificado mediante Resolución CAL-2021-2023-901, de 20 de abril del 2023.

2. **Designar**, para su trámite en la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, encargada de analizar proyectos relacionados con la materia, sobre la base del Artículo 21, número 2 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

La Unidad de Técnica Legislativa conforme el Artículo 30 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa elabora los informes técnico-jurídicos, los mismos que no serán vinculantes y se basarán en criterios de neutralidad política, viabilidad, pertinencia y factibilidad económica y jurídica de la iniciativa propuesta, analizados y calificados de forma posterior por el Consejo de Administración Legislativa, en cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 14 de la norma citada.

Finalmente, en cumplimiento de la Resolución del Consejo de Administración Legislativa, adoptada en Sesión de 19 de septiembre de 2012, se adjunta el Extracto del **“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”**.

Atentamente



Firmado electrónicamente por:
GERARDO VLADIMIR
AGUIRRE VALLEJO

Dr. Gerardo Vladimir Aguirre Vallejo
COORDINADOR GENERAL
UNIDAD DE TÉCNICA LEGISLATIVA



Elaborado por:	Evelin Gamboa
Revisión de composición formal del documento	Inés Tonato

**ANEXO 1
EXTRACTO DEL PROYECTO**

NOMBRE DEL PROYECTO	"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	Asambleísta Mónica Jesús Salazar Hidalgo
FECHA DE PRESENTACIÓN	30 de abril del 2024
MATERIA	Laboral
OBJETIVO DEL PROYECTO	Proteger los derechos laborales de las personas trabajadoras en estado de embarazo o lactancia que trabajen en los sectores públicos o privados 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.
SÍNTESIS GENERAL DEL PROYECTO	<p>Contiene: Exposición de Motivos, dieciocho considerandos, once Artículos Reformatorios una Disposición Transitoria, una Disposición Reformatoria y una Disposición Final.</p> <p>El Proyecto de Ley, pretende:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Garantizar los derechos laborales de las personas trabajadoras en estado de embarazo o lactancia que trabajan en los sectores público o privado. - Promover la proyección del vínculo laboral del padre, en iguales condiciones que las establecidas para la madre. - Procurar la 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.
CONCLUSIONES	<p>La "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" sujeto a análisis, CUMPLE con los requisitos formales establecidos en los artículos 134 y 136 de la Constitución de la República y 54, 55 y 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.</p> <p>Es decir:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dispone de la iniciativa legislativa; • Se refiere a una sola materia; • Está presentado al Presidente de la Asamblea Nacional; • Tiene exposición de motivos, considerandos y articulado; y, • Contiene la expresión clara de los artículos que con la nueva Ley se derogarían o se reformarían.

RECOMENDACIONES	<p>a) Considerar, los criterios y análisis establecidos en el presente Informe;</p> <p>b) Calificar, la “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”;</p> <p>c) Unificar, con los proyectos de ley que han sido presentados hasta el año 2023, conforme el Artículo 58.1 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa y que se encuentran en trámite en la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social.; y,</p> <p>d) Designar para su trámite, a la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social competente para tratar este tipo de proyectos de ley, de acuerdo con el Artículo 21, número 2 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.</p>
------------------------	---

Elaborado por: EEGG

ANEXO 2

“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: Mónica Jesús Salazar Hidalgo

En el siguiente cuadro comparativo se detalla la normativa vigente y la propuesta de reforma del precitado proyecto. En caso se encuentre tachado o testado en el texto vigente es lo que se desea modificar.

Contiene:

- Exposición de motivos
- Dieciocho (18) considerandos
- Once (11) artículos
- Una (01) Disposición Transitoria
- Una (01) Disposición Derogatoria
- Una (01) Disposición Final

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
	<p>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.</p>
	<p>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.</p>

CAPÍTULO I

REFORMAS AL 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.

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 periodo de doce semanas que fija el artículo anterior.

Igual protección recibirá el cónyuge o conviviente en unión de hecho de la persona trabajadora en periodo 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.

<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Artículo 4.- Sustitúyase el artículo 195.1 por el siguiente:</p> <p>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.</p> <p>La misma consideración de ineficacia tendrá el despido intempestivo del cónyuge o conviviente en unión de hecho de la persona trabajadora en periodo 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.</p> <p>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.</p>
<p>CAPTULO II REFORMAS A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO - LOSEP</p>	
<p>Art. 58.- De los contratos de servicios ocasionales.- La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada de forma excepcional por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales no permanentes, previo el informe motivado de la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin.</p> <p>La contratación de personal ocasional para la ejecución de actividades no permanentes, no podrá sobrepasar el veinte por</p>	<p>Artículo 5.- Sustitúyase el tercer inciso del artículo 58 por los siguientes:</p> <p>Art. 58.- De los contratos de servicios ocasionales.- La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada de forma excepcional por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales no permanentes, previo el informe motivado de la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin.</p> <p>La contratación de personal ocasional para la ejecución de actividades no permanentes, no podrá</p>

<p>ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante; en caso de que se superare dicho porcentaje, deberá contarse con la autorización previa del Ministerio de Trabajo.</p> <p>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 mujeres embarazadas. Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad, en el caso de las mujeres embarazadas la vigencia del contrato durará "hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia", de acuerdo con la ley.</p>	<p>sobrepasar el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante; en caso de que se superare dicho porcentaje, deberá contarse con la autorización previa del Ministerio de Trabajo.</p> <p>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 periodo de embarazo, la vigencia del contrato sería hasta el fin del periodo fiscal en que concluya su periodo de lactancia, de acuerdo con la ley. Igual protección recibirá el cónyuge o conviviente en unión de hecho de la persona en periodo de embarazo, salvo que el empleador, con la respectiva justificación legal y luego del debido proceso, cuente con la autorización de autoridad competente.</p>
<p>CAPITULO III REFORMAS A LA LEY ORGÁNICA DEL DERECHO AL CUIDADO HUMANO</p>	
<p>Art.3.- Fines. La presente Ley tiene los siguientes fines:</p> <p>1. Establecer las condiciones necesarias para el ejercicio del derecho al cuidado, el otorgamiento de licencias y permisos remunerados y no remunerados, y el diseño e implementación de políticas para el goce de dicho derecho.</p>	<p>Artículo 6.- Sustitúyase el numeral 2) del artículo 3 por siguiente:</p> <p>Art.3.- Fines. La presente Ley tiene los siguientes fines:</p> <p>1. Establecer las condiciones necesarias para el ejercicio del derecho al cuidado, el otorgamiento de licencias y permisos remunerados y no remunerados, y el diseño e</p>

<p>2. Garantizar la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentran en periodo de embarazo, parto, puerperio y lactancia, que excepcionalmente se extiende al hombre cuando este se encuentre en periodo de lactancia conforme lo regula la ley.</p> <p>3. Garantizar y promover la corresponsabilidad paterna para el cumplimiento de las obligaciones del derecho al cuidado de hijas e hijos recién nacidos, en período de lactancia y desarrollo y con discapacidad debidamente certificada por el órgano rector de la política nacional de salud.</p> <p>4. Erradicar todo tipo de acoso, violencia y discriminación a las personas trabajadoras que pertenezcan al sector público y privado; y, que se encuentre en el ejercicio al cuidado en todas sus formas.</p> <p>5. Implementar programas de formación, sensibilización y difusión en derechos humanos con énfasis en el derecho al cuidado.</p>	<p>implementación de políticas para el goce de dicho derecho.</p> <p>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 periodo 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.</p> <p>3. Garantizar y promover la corresponsabilidad paterna para el cumplimiento de las obligaciones del derecho al cuidado de hijas e hijos recién nacidos, en período de lactancia y desarrollo y con discapacidad debidamente certificada por el órgano rector de la política nacional de salud.</p> <p>4. Erradicar todo tipo de acoso, violencia y discriminación a las personas trabajadoras que pertenezcan al sector público y privado; y, que se encuentre en el ejercicio al cuidado en todas sus formas.</p> <p>5. Implementar programas de formación, sensibilización y difusión en derechos humanos con énfasis en el derecho al cuidado.</p>
<p>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, 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</p>	<p>Artículo 7.- Sustitúyase el artículo 12 por siguiente:</p> <p>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 periodo 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,</p>

<p>prohibición del despido, el goce de permisos y licencias remuneradas y no remuneradas, políticas públicas, entre otros.</p>	<p>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.</p>
<p>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 y puerperio, y lactancia tienen el derecho a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A la estabilidad laboral reforzada mientras dure el periodo 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 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 	<p>Artículo 8.- Sustitúyase el artículo 14 por siguiente:</p> <p>Art. 14.- El derecho al cuidado de las personas con capacidad de gestación, embarazadas y en periodo de lactancia en el contexto laboral. Las mujeres y personas con capacidad de gestación que se encuentren en periodo de embarazo, parto, posparto, puerperio, y lactancia tienen derecho a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 periodo 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

<p>que esto interfiera en el tiempo que tienen para alimentar de otra forma a su hijo o hija; y,</p> <p>8. A dar de lactar a su hijo o hija en condiciones dignas y seguras, entre otros.</p>	<p>autocuidado y cuidado de la persona recién nacida, tanto de tiempo como de espacio;</p> <p>6. A proveer la lactancia materna a la persona recién nacida si fuere posible;</p> <p>7. A decidir si optan por la lactancia materna o interrumpen la misma sin que esto interfiera en el tiempo para alimentar de otra forma a su hijo o hija; y,</p> <p>8. A dar de lactar a su hijo o hija en condiciones dignas y seguras, entre otros.</p>
<p>Art. 16.- 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.</p>	<p>Artículo 9.- Sustitúyase el artículo 16 por el siguiente:</p> <p>Art. 16.- El derecho a la tutela efectiva. Toda persona con capacidad de gestación que se encuentre en periodo 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.</p>
<p>Art. 29.- 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.</p>	<p>Artículo 10.- Sustitúyase el artículo 29 por el siguiente:</p> <p>Art. 29.- De la protección especial de relación laboral en el sector público y privado. Las personas trabajadoras y servidoras en periodo 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.</p> <p>Durante la protección especial de las mujeres o personas con capacidad de gestación en el ámbito laboral, se les garantizará la estabilidad</p>

	<p>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.</p> <p>La estabilidad laboral reforzada se extenderá al cónyuge o conviviente en unión de hecho de la persona en periodo de embarazo, salvo que el empleador, con la respectiva justificación legal y luego del debido proceso, cuente con la autorización de autoridad competente.</p>
<p>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 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.</p> <p>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.</p>	<p>Artículo 11.- Sustitúyase el artículo 30 por el siguiente:</p> <p>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 periodo 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.</p> <p>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</p>

	<p>restitución nunca empeorará la situación de las mujeres antes de producirse la violación, en términos de ambiente laboral y de remuneración.</p>
	<p align="center">Disposición Transitoria</p> <p>UNICA. - 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.</p>
	<p align="center">Disposición Derogatoria</p> <p>UNICA. - 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.</p>
	<p align="center">Disposición Final:</p> <p>UNICA. - 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.</p>

Elaborado por: EEGG