

ASAMBLEA NACIONAL
REPÚBLICA DEL ECUADOR

Memorando Nro. AN-RAJJ-2025-0047-M

Quito, D.M., 01 de octubre de 2025

PARA: Sr. Mtr. Niels Anthonez Olsen Peet
Presidente de la Asamblea Nacional

ASUNTO: Presentación Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a Varias Leyes para garantizar el Derecho a la Protección Prioritaria de la Mujer en el Periodo de Maternidad

De mi consideración:

Señor Presidente, reciba un cordial saludo.

Por medio de la presente, conforme lo establecido en los artículos 134 numeral 1 y 135 de la Constitución de la República del Ecuador, en concordancia con los artículos 54 numeral 1 y 55 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, remito a usted el "**PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A VARIAS LEYES PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA PROTECCIÓN PRIORITARIA DE LA MUJER EN EL PERIODO DE MATERNIDAD**", con la suficiente exposición de motivos y articulado correspondiente, a fin de que, por su intermedio, se sirva dar el trámite correspondiente para su aprobación.

Sin otro particular, me despido con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,


Ing. Janina Jadira Rizzo Alvear
ASAMBLEÍSTA


ASAMBLEA NACIONAL
REPÚBLICA DEL ECUADOR

No. de trámite:

472651

Fecha recepción: 2025-10-01 14:38

No. de referencia:

AN-RAJJ-2025-0047-M

Fecha documento: 2025-10-01

Remitente:

Janina Jadira Rizzo Alvear

janina.rizzo@asambleanacional.gob.ec

Revise el estado de su documento

con el usuario 0914504469 en:

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

*Memorando: Usa página
Amexi. 14 páginas*



PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A VARIAS LEYES PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA PROTECCIÓN PRIORITARIA DE LA MUJER EN EL PERIODO DE MATERNIDAD

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La creciente participación de las mujeres en el mercado laboral es una de las grandes revoluciones del último siglo que no por ello deja de presentar múltiples retos. De hecho, el enfoque de la política social de muchos países, organizaciones internacionales y organismos multilaterales está centrado en la promoción de la autonomía económica de las mujeres, lo cual se consigue, desde esta perspectiva, a través de su acceso paritario a los mercados de trabajo.

Uno de los mecanismos diseñados para incentivar la participación femenina ha sido la incorporación en la ley de un conjunto de beneficios para las trabajadoras gestantes: la prohibición de terminar los contratos laborales de las mujeres en embarazo, y el reconocimiento de una licencia remunerada de maternidad.

Estas garantías han sido tradicionalmente reconocidas como logros importantes para proteger la autonomía reproductiva de las mujeres y la decisión de cuándo y cuántos hijos tener, así como para evitar el trato discriminatorio contra las trabajadoras a causa del embarazo. Y en efecto, aun reconociendo que su eficacia en el mundo del trabajo tiene amplio espacio para mejorar, es innegable la importancia de estas medidas como facilitadores de la participación de las mujeres en la economía productiva en condiciones que las protegen contra tratos discriminatorios.

Con el cambio histórico que ha presentado la mujer dentro de su rol en la sociedad, se ha visto la necesidad de regular jurídicamente situaciones propias del rol como mujer tales como la maternidad. Así las cosas, la maternidad y su tratamiento jurídico reviste una gran importancia dentro del marco del Estado Constitucional de Derecho, como lo es Ecuador, puesto que se convierte en una necesidad social que interesa tanto a hombres como mujeres trabajadoras.

Sin embargo, pese al marco jurídico que hay en el país para la protección de los derechos de la mujer, es ilógico ver como hoy, esta tiene que pelear jurídicamente para que se le reconozca un derecho establecido en el cuerpo normativo ecuatoriano.

Aunando con el párrafo anterior, y de manera similar a otros estados latinoamericanos, nuestro país cuenta con una estructura normativa de protección a la maternidad en el trabajo que es formalmente nutrida y se compone de varios niveles de protección.

En efecto, en Ecuador la protección a la maternidad incluida en las normas de derecho laboral se deriva de la ratificación, en 1934, del Convenio 3 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), mismo que fue luego modificado por normas nacionales posteriores, así como complementado por normas de derecho internacional como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y elevado a norma constitucional en el artículo 332 de la Constitución.

Estas normas recogen los dos elementos centrales de protección a la maternidad: el reconocimiento de la igualdad entre mujeres y hombres y la prohibición de que las mujeres sean sometidas a cualquier práctica discriminatoria, en particular a causa del embarazo.

En Ecuador se dispone que las mujeres en general y aquellas que deciden embarazarse, que se encuentran en licencia de maternidad o en periodo de lactancia en particular, son titulares de varios derechos reconocidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Todos los derechos son, como dispone el artículo 11 número 6 de la Constitución, indivisibles e interdependientes. Sin embargo, conviene analizar ciertos derechos generales de toda mujer y específicos de las mujeres en el trabajo para determinar el contenido y alcance de los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia en el contexto laboral.

En este contexto, la salud reproductiva respecto de personas trabajadoras impone tres obligaciones específicas: respetar, proteger y cumplir. La obligación de respetar exige que el Estado como empleador se abstenga de injerir directa o indirectamente en el ejercicio del derecho a la reproductiva en el trabajo, o de promulgar leyes y políticas que obstaculicen su acceso. La obligación de proteger requiere que el Estado adopte medidas para evitar que terceros, entidades públicas o personas, limiten, restrinjan o anulen el disfrute del derecho a la salud sexual y reproductiva en el contexto laboral. La obligación de cumplir requiere que el Estado adopte medidas legislativas, administrativas, presupuestarias, judiciales, promocionales o de otra índole para dar plena efectividad al derecho a la salud sexual y reproductiva.

En este orden de ideas, y desde un punto vista holístico, la maternidad representa un desafío que influye en el desarrollo de las mujeres en el ámbito laboral. Los cambios físicos

y emocionales asociados al posparto, junto con las exigencias culturales y estructurales, plantean un panorama de obstáculos personales, laborales y sociales. Esta etapa introduce retos que impactan la salud, la productividad y el equilibrio personal, problemas que se agravan debido a políticas laborales desiguales y expectativas sociales que perpetúan los roles de género.

En la legislación ecuatoriana, la licencia por maternidad se encuentra contemplada en los siguientes códigos normativos: Artículo 152 del Código del Trabajo (CT); Artículo 27 literal "c" de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y Artículo 97 numeral 3 del Código Orgánico de la Función Judicial (COFJ). En todos los casos se trata de un período de descanso remunerado de 12 semanas del que gozan las mujeres que están a punto de convertirse en madres. No obstante, en el COFJ, determina que las doce semanas se dividan en dos semanas antes del parto y 10 después del mismo.

Una fase analizada en la maternidad, es el posparto, que es una etapa determinante para la mujer por la complejidad que deriva el proceso de convertirse en madre. Se define fisiológicamente como el periodo comprendido entre el final del alumbramiento hasta la total recuperación del organismo femenino, y comprende transformaciones progresivas de orden anatómico y funcional, que hacen regresar paulatinamente todas las modificaciones gravídicas, mediante un proceso involutivo.

Es así que el posparto, afecta dimensiones de la vida de las madres, como lo evidencian diversas investigaciones. Según Meyling et al. (2023)¹, las madres enfrentan 83 problemas de salud clasificados en categorías físicas, mentales, sociales y dificultades relacionadas con la alimentación del bebé. Entre los más comunes se encuentran el agotamiento extremo, dolor de espalda, incontinencia urinaria, síntomas depresivos y dificultades para dormir, agravados por la falta de apoyo social.

Por otro lado, Kawashima et al. (2022)² señalan que la privación del sueño y la fatiga en el posparto están relacionadas con mayores niveles de depresión, demostrando que las madres duermen un promedio de cuatro horas al día. Estas dificultades se traducen en mayor estrés, ansiedad y problemas de concentración que afectan su calidad de vida.

¹ Meyling, M., Frieling, M., Vervoort, J., Feijen-de Jong, E. y Jansen, D. (2023). Health problems experienced by women during the first year postpartum: A systematic review. *European journal of midwifery*, 7, 42.

² Kawashima, Y., Fukuhara, T., Saito, H., Furuya, N., Watanabe, K., Sugawara, S. y Maemondo, M. (2022). Bevacizumab plus erlotinib versus erlotinib alone in Japanese patients with advanced, metastatic, EGFR-mutant non-small-cell lung cancer (NEJ026): overall survival analysis of an open-label, randomised, multicentre, phase 3 trial. *The Lancet Respiratory Medicine*, 10(1), 72-82.

La Corte Constitucional en su sentencia 878-20-JP/24 matiza “La Corte Constitucional declara la vulneración de los derechos a la protección especial como mujer en período de maternidad, a contar con las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo, y a la salud de una jueza a la que se le suspendió su licencia por maternidad tras el fallecimiento de su hijo. La sentencia, en el primer problema jurídico concluye que el Consejo de la Judicatura vulneró el derecho a la protección como mujer en período de maternidad de la accionante por haberla obligado a reintegrarse a funciones mientras se resolvía una consulta sobre la vigencia de su licencia por maternidad; y, por otro lado, en el segundo problema jurídico resuelve que el Consejo de la Judicatura vulneró los derechos a la protección prioritaria como mujer en período de maternidad, a contar con las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y a la salud de la accionante porque en la resolución de la consulta sobre la vigencia de la licencia por maternidad, la entidad accionada concluyó que tras la muerte del recién nacido el derecho a la licencia por maternidad se extinguiría, desconociendo que dicha licencia tiene –entre varios de sus fines– la recuperación de la madre después del embarazo.”

Con los antecedentes expuestos se colige que el posparto es el tiempo que necesita el cuerpo de la mujer para recuperar progresivamente su condición antes del embarazo, se caracteriza por una serie de transformaciones psicológicas y fisiológicas progresivas y simultáneas que comienzan después del alumbramiento –expulsión de la placenta– hasta un límite variable, que depende de la persona y del tipo de parto. De esta manera, el derecho a contar con las facilidades para la recuperación después de su embarazo es sustancial, por la complejidad que supone la adaptación entre la madre, su hijo o hija y su entorno y, a la vez, la recuperación de su organismo.

En este cuadro clínico se debe anotar que después del parto la mujer puede experimentar cambios físicos y muchas sensaciones diferentes, algunas de las cuales son normales y otras pueden requerir atención médica. Por lo general, y de acuerdo a los consejos de los profesionales de la salud, la mujer necesitaría 6 o 12 semanas después del nacimiento, dependiendo de la situación de la paciente, para que el proceso involutivo natural de su cuerpo logre reestablecer su condición antes de la gestación.

Según Evans et al. (2003)³, la depresión post parto constituye un verdadero problema de salud pública, si sólo nos atenemos a las cifras enunciadas afectará a 1 de cada 3

³ Evans, G., Vicuña, M. y Marín, R. (2003). Depresión postparto realidad en el sistema público de atención de salud. *Revista chilena de obstetricia y ginecología*, 68(6), 491-494.

pacientes, por lo que un manejo multidisciplinario con matronas, psicólogos, obstetras y en casos más severos psiquiatras debe estar disponible en todos los niveles de atención.

De acuerdo a Inga y Zavala (2020)⁴, los principales síntomas y signos que padecen las mujeres durante el postparto es el sangrado vaginal por la expulsión de loquios, insomnio, ansiedad, depresión, incontinencia y retención urinaria, síndrome de leche insuficiente, inmunosupresión, debilidad muscular y dolor. Los mismos que se encuentran asociados a cambios biológicos tanto físicos como mentales. En donde se causa una involución de los cambios que se produce para sustentar el embrazo acompañados de la inclusión social y las responsabilidades provocan una crisis en la mujer durante esta etapa.

La Constitución reconoce a las mujeres embarazadas en períodos de maternidad o de lactancia como un grupo de atención prioritaria y les otorga, entre otros, el derecho a la protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto y a disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia de acuerdo a los artículos 43 números: 3 y 4 de la Carta Magna.

En este aspecto es indispensable que el estado ecuatoriano proteja la salud de las madres en la etapa del embarazo, parto y postparto. Al colegir los argumentos expuestos, se matiza la importancia de la recuperación de una mujer en la etapa del postparto o puerperio, que es el tiempo que necesita el cuerpo de la mujer para recuperar progresivamente su condición antes del embarazo. La Corte Constitucional en la sentencia 878-20-JP/24 expresa que *“el derecho a la salud es un derecho humano que no se limita a la ausencia de afecciones o enfermedades, sino que también consiste en garantizar un estado de bienestar físico, psicológico y social, por lo que se lo considera indispensable para el ejercicio de los demás derechos humanos. La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha precisado que la obligación general respecto del derecho a la salud se traduce en el deber estatal de asegurar el acceso de las personas a servicios esenciales de salud garantizando una prestación médica eficaz y de calidad, así como de impulsar el mejoramiento de las condiciones de salud de la población”*.

La normativa laboral ecuatoriana presenta un vacío legal, lo que puede traducirse en una vulneración en los derechos de las mujeres en estado del postparto. Ante la hermenéutica

⁴ Inga S. y Zavala A. (2020). Uso de plantas medicinales en las mujeres de la Sierra Centro, Ecuador durante el postparto.

del análisis legal, surge la cuestión jurídica ¿La licencia de maternidad de 12 semanas sigue vigente si la o el niño fallece? La legislación laboral no ha abordado ese presupuesto, que es el fallecimiento de la niña o del niño dentro de la licencia de maternidad. Por las razones expuestas, es necesario reformar los cuerpos normativos que abordan los derechos de las mujeres embarazadas, a fin de que el estado ecuatoriano cumpla su función y garantice a este sector prioritario los derechos emanados en la Constitución y en el Derecho Internacional.

Por lo señalado anteriormente, el presente Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a varias Leyes para garantizar el derecho a la Protección Prioritaria de la Mujer en el Periodo de Maternidad, busca tutelar de forma efectiva la protección jurídica de las mujeres embarazadas como grupo prioritario, y evitar la vulneración de los derechos consagrados en la Constitución y en el Derecho Internacional.

EL PLENO DE ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

CONSIDERANDO

Que el artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador enmarca al ordenamiento jurídico nacional dentro de los lineamientos de un Estado constitucional de derechos y justicia y que es necesario realizar cambios normativos que respondan al espíritu de la Constitución.

Que el número 9 del artículo 11 de la Constitución de la República, establece que *“El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución”*.

Que el artículo 32 de la Constitución determina: *“Art. 32.-La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir”*.

Que el artículo 35 de la Constitución establece a grupos de atención prioritaria: *“Art. 35.- 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 número 3 del artículo 43 de la Constitución describe: *“Art. 43.- El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a: 3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto”.*

Que el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador garantiza el derecho a la seguridad jurídica, cuyo fundamento es el respeto a la Constitución y la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.

Que el numeral 5 del artículo 83 de la Constitución de la República del Ecuador prevé como responsabilidad de los ciudadanos y ciudadanas del Ecuador: *“5. Respetar por los derechos humanos y luchar por su cumplimiento”.*

Que el artículo 84 de la Constitución de la República del Ecuador ordena que la Asamblea Nacional tiene la obligación de adecuar formal y materialmente las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución e instrumentos internacionales.

Que el numeral 6 del artículo 120 de la Constitución de la República, determina que entre las atribuciones de la Asamblea Nacional se encuentra la de expedir, codificar, reformar y derogar las leyes, e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio.

Que el artículo 225 de la Carta Magna de Ecuador dispone: *“Art. 225.- El sector público comprende:*

1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social.

2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado.

3. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado.

4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos.”

Que el artículo 226 de la Constitución de la República, establece: “Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley (...)”.

Que el artículo 425 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que el orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: “(...) La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos (...)”.

Que el artículo 11, número 1, letra f de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, determina que los Estados parte se comprometen “a adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular: [...] El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción”.

Que el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público dispone: “Art. 3.- *Ámbito.* - Las disposiciones de la presente ley son de aplicación obligatoria, en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la administración pública, que comprende: [...] En las empresas públicas, sus filiales, subsidiarias o unidades de negocio, se aplicará lo dispuesto en el Título IV de la Ley Orgánica de Empresas Públicas.”

Que el artículo 18 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas establece: “Art. 18.- *Naturaleza jurídica de la relación con el talento humano.* - Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan

un cargo, función o dignidad dentro de las empresas públicas. La prestación de servicios del talento humano de las empresas públicas se someterá de forma exclusiva a las normas contenidas en esta Ley, a las leyes que regulan la administración pública y a la Codificación del Código del Trabajo [...].”

Que el artículo 4 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público determina: *“Art. 4.- Régimen Jurídico. - Las disposiciones de este Código y sus reglamentos constituyen el régimen jurídico especial de las entidades de seguridad antes descritas. En todos los aspectos no previstos en dicho régimen se aplicará supletoriamente la ley que regula el servicio público.”*

Que el artículo 223 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público establece: *“Art. 233.- Licencias, comisiones de servicios y permisos. - Las y los servidores de las entidades complementarias de seguridad podrán acceder a las licencias, comisiones de servicio y permisos previstos en la ley que regula el servicio público. Por razones de necesidad operativa debidamente motivadas de las entidades reguladas en este Libro se podrá restringir o limitar las licencias, comisiones de servicios y permisos.”*

Que el artículo 27 de la Ley Orgánica del Servicio Público describe: *“Artículo 27.- Licencias con remuneración. - Toda servidora o servidor público tendrá derecho a gozar de licencia con remuneración en los siguientes casos: [...] c) Por maternidad, toda servidora pública tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimiento múltiple el plazo se extenderá por diez días adicionales. La ausencia se justificará mediante la presentación del certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y, a falta de éste, por otro profesional de los centros de salud pública. En dicho certificado se hará constar la fecha probable del parto o en la que tal hecho se produjo [...]”.*

Que el artículo 152 del Código de Trabajo determina: *“Art. 152.- Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido”.*

Que el artículo 97 del Código Orgánico de la Función Judicial establece: *“Art. 97.- Licencia con remuneración. - A las servidoras y a los servidores de la Función Judicial se les concederá licencia con remuneración en los siguientes casos: [...] 3. Toda servidora tiene derecho a una licencia con remuneración de dos semanas anteriores y diez posteriores al nacimiento de su hija o hijo, acumulables; en caso de nacimientos múltiples, el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste por otro profesional, certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido, y si el mismo ha sido múltiple o no [...]”.*

Que el artículo 16 de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano describe: *“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*

Que el artículo 20 de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano dispone: *“Art. 20.- De la licencia de maternidad remunerada. La licencia de maternidad remunerada se entenderá aquel periodo de tiempo desde el nacimiento hasta el tiempo máximo que establezcan las leyes vigentes que reglan las relaciones del talento humano según corresponda.*

En caso de no existir ley expresa o que establezca períodos reducidos de permisos o licencias, se utilizarán las disposiciones de la Ley Orgánica del Servicio Público para el caso de los dependientes de las empresas, entidades y organismos del sector público y el Código del Trabajo para las demás personas trabajadoras.”;

En ejercicio de las atribuciones previstas en el número 6 del artículo 120 de la Constitución de la República del Ecuador y en el número 6 del artículo 9 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, expide la siguiente:

LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A VARIAS LEYES PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA PROTECCIÓN PRIORITARIA DE LA MUJER EN EL PERIODO DE MATERNIDAD

Art. 1.- Sustitúyase el artículo 152 del Código de Trabajo por el siguiente:

“Art. 152.- Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.

De producirse el fallecimiento de la o el niño, dentro del período de la licencia por maternidad concedida, la trabajadora continuará haciendo uso de esta licencia por el tiempo que le reste a excepción del tiempo por lactancia.

El padre tiene derecho a licencia con remuneración por quince (15) días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más.

En los casos de que la hija o hijo haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración, por ocho días más y cuando la hija o hijo haya nacido con una enfermedad, degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional.

En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del período de licencia que le hubiere correspondido a la madre si no hubiese fallecido”.

Art. 2.- Sustitúyase el literal “c” del artículo 27 de la Ley Orgánica del Servicio Público por el siguiente:

"Art. 27.- Licencias con remuneración. - Toda servidora o servidor público tendrá derecho a gozar de licencia con remuneración en los siguientes casos:

c) Por maternidad, toda servidora pública tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimiento múltiple el plazo se extenderá por diez días adicionales. La ausencia se justificará mediante la presentación del certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y, a falta de éste, por otro profesional de los centros de salud pública. En dicho certificado se hará constar la fecha probable del parto o en la que tal hecho se produjo.

De producirse el fallecimiento de la o el niño, dentro del período de la licencia por maternidad concedida, la servidora continuará haciendo uso de esta licencia por el tiempo que le reste a excepción del tiempo por lactancia;"

Art. 3.- Sustitúyase el numeral 3 del artículo 97 del Código Orgánico de la Función Judicial por el siguiente:

"3. Toda servidora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples, el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste por otro profesional, certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido, y si el mismo ha sido múltiple o no.

De producirse el fallecimiento de la o el niño, dentro del período de la licencia por maternidad concedida, la servidora continuará haciendo uso de esta licencia por el tiempo que le reste a excepción del tiempo por lactancia;"

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA. - La presente Ley, entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de Quito D.M., en la sede de la Asamblea Nacional a los.....

**LOS ASAMBLEÍSTAS ABAJO FIRMANTES RESPALDAN LA PRESENTACIÓN
 DEL PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A VARIAS LEYES PARA
 GARANTIZAR EL DERECHO A LA PROTECCIÓN PRIORITARIA DE LA MUJER EN
 EL PERIODO DE MATERNIDAD**

NOMBRES Y APELLIDOS	NUMERO DE CÉDULA	FIRMA
ECKENNER RECALDE	1208654902	
Edoardo Mendez Palen	17088455-2	
Manoel del Corral Molina Cero	1720647856	
YADIRA BAYAS	0919237412	
Juan Marco Gonzalez	2100146873	
Juan José Reyes	0911257079	
JOHANN CARAYAN	0911335876	
John Pizarro!	0801535321	
ALEX MORAN FALCÓN	092790721-2	
Andrés Castell	171326575-1	
Lucía Jannielles	0916566201	
Nataly Morillo	1715909748	
Ferdinand Alvarez	131016904	
Carlos Diavela	1310616808	

**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 REFORMATORIA A VARIAS LEYES PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA PROTECCIÓN PRIORITARIA DE LA MUJER EN EL PERIODO DE MATERNIDAD

Proponente de la iniciativa legislativa: AS. JANINA JADIRA RIZZO ALVEAR

I. NECESIDAD DEL PROYECTO O INICIATIVA LEGISLATIVA

1. ¿Responde este proyecto de Ley y/o reforma a una necesidad jurídica?

- Dar respuesta a alguna resolución de la Corte Constitucional o instancias de organismos jurisdiccionales internacionales
- 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?

- Económica y/o productiva
- Grupos de atención prioritaria
 - Mujeres embarazadas
- Salud
- 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 DE TRABAJO, LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO Y CÓDIGO ÓGANICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL

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
- Objetivo 9, Propender la construcción de un Estado eficiente, transparente y orientado al 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 3, Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.
- Objetivo 5, Lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas
- Objetivo 16, Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.

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
- Grupos de atención prioritaria

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 Judicial
 - CONSEJO DE LA JUDICATURA
 - DEFENSORIA PÚBLICA
- Corte Constitucional
 - CORTE CONSTITUCIONAL

9. ¿Es posible identificar posibles efectos secundarios negativos, conflictividad o consecuencias no deseadas de su propuesta?

NO