

LEY ORGÁNICA DEL DERECHO AL CUIDADO HUMANO

Estimados clientes y amigos:

Nos permitimos comunicarles que en el Suplemento del Registro Oficial. No. 309 del 12 de mayo de 2023, se publicó la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, cuyos aspectos más importantes en el ámbito laboral, nos permitimos resumir a continuación:

Objeto

Esta Ley tiene por objeto tutelar, proteger y regular el derecho al cuidado de personas trabajadoras respecto de sus hijos e hijas, y dependientes directos, que de manera evidente necesiten protección.

Derechos de las mujeres embarazadas y lactantes



- ▶ A la estabilidad laboral.
- ▶ Realizar las visitas necesarias a un profesional de la salud.
- ▶ Acceder a la atención emergente, que incluye traslados a hospitales o centros de salud.
- ▶ A tener un período de hasta 15 meses para ejercer la licencia no remunerada.
- ▶ A disponer de las facilidades para que en el período de lactancia pueda ejercer su autocuidado y cuidado del hijo.
- ▶ A proveer la lactancia materna.
- ▶ A decidir si optan por la lactancia materna o interrumpen la misma, sin que esto interfiera en el tiempo que tienen para alimentar; y,
- ▶ A dar de lactar en condiciones dignas y seguras.

Licencias y permisos

La licencia de lactancia es aquella que garantiza un permiso remunerado de 2 horas diarias, para que la madre ejerza el derecho al cuidado de su recién nacido y garantice la lactancia materna.

La licencia remunerada de lactancia se gozará por 15 meses contados desde el regreso de su permiso o licencia remunerada de maternidad.

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

Centros de cuidado



Las instituciones públicas, las entidades privadas y las instituciones de educación superior, deben disponer de salas de apoyo a la lactancia, que deberán ser dignos, específicos, de fácil acceso y acondicionados.

Las salas de apoyo a lactancia materna deberán garantizar las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la leche materna y se implementarán de manera progresiva.

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

Las instituciones públicas que no cuenten con los servicios, deberán priorizar en sus planes operativos y presupuestarios anuales la entrega de compensaciones económicas o la celebración de convenios interinstitucionales que viabilicen este derecho.

El Empleador recibirá las solicitudes de las personas trabajadoras para acceder a este beneficio, pudiendo optar la dotación de dichos servicios a través de:



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

Las autoridades nacionales realizarán el seguimiento de la implementación de las salas de apoyo a la lactancia y centros de cuidado de desarrollo infantil, de acuerdo con el ámbito de sus competencias.

REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Licencia por paternidad



El padre tiene derecho a licencia con remuneración por quince 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 (5) días más.

Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos

El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tendrá derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por quince (15) meses adicionales después del goce de la licencia remunerada por maternidad, para atender al cuidado de los hijos.



Los contratos eventuales que se celebraren con un nuevo trabajador, para reemplazar en el puesto de trabajo al trabajador, en uso de la licencia o permiso previstos en este artículo, terminarán a la fecha en que dicha licencia o permiso expire y estarán exentos del pago del 35% previsto en el segundo inciso del artículo 17 del Código del Trabajo, en estos casos su plazo podrá extenderse hasta que dure la licencia.

Si luego del uso de la licencia sin remuneración a la que se acoja el padre o la madre fuesen despedidos por este hecho, se considerará despido ineficaz.



El despido ineficaz se aplica a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, así como también se extiende a los dirigentes sindicales y personas discapacitadas. El empleado/a que considere ser víctima de despido ineficaz debe denunciarlo en un plazo máximo de 30 días. "Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar - 20 de abril de 2015".

Cualquier inquietud al respecto, por favor no duden en contactarnos.

Quito
Av. De los Shyris N34-40 y República de el Salvador
Edificio Tapia, 8vo piso.
Telf.: (593-2) 3331946- 3332371

Guayaquil
Dr. Emilio Romero y Av. Benjamín Carrión
Edificio City Office, piso 2 oficina 207
Telf.: (593-4) 3883841