

## **Proyecto de Ley orgánica sobre derecho al cuidado en el ámbito laboral para mujeres o personas con capacidad reproductiva que se encuentren en periodo de embarazo, parto y puerperio, y lactancia o cuidado**

### **Exposición de Motivos**

En el Ecuador el principio del Sumak Kawsay, reconocido constitucionalmente desde el año 2008 está determinado por el acceso a los recursos necesarios para la vida, el respeto a la naturaleza, la democracia y sobre todo vivir una vida digna, para que la dignidad sea un hecho, debe estar situada siempre a las necesidades de las personas, a sus contextos de género, clase, edad, etnia, edad y el respeto a sus derechos humanos.

Vivir bien no responde solamente al acceso a recursos materiales, los cuales son necesarios para gestionar la vida, no obstante, para que la vida sea posible de manera holística e integral, se requieren de cuidados, los cuales parten de la dimensión de las vulnerabilidades, de las necesidades de las personas, que forman parte de la esfera reproductiva, en oposición a la esfera productiva, económica, en la que prevalece la generación de valor. Se vuelve de esta manera imprescindible reconocer que los cuidados sostienen la vida y son también la base de la fuerza de trabajo y el crecimiento económico del país.

Admitir así las vulnerabilidades, las fragilidades humanas, significa visibilizar la existencia de cuidados. Ante una necesidad imperante humana, los cuidados resultan ser una respuesta ética. Por lo que los requerimientos de la vida de una persona suelen ser diversos y son el resultado del tipo de vulnerabilidad que se esté experimentado, relacionado al contexto social, económico, étnico, de género, y al contexto etario ineludible: la primera etapa de fragilidad es el nacimiento y quizás una de las últimas es la vejez. Así mismo, los cuidados son otorgados cuando una persona se convierte en dependiente de los mismos por diversas causas como descompensaciones en la salud, accidentes, enfermedades catastróficas u otras necesidades de diversa índole. Además, hay que recalcar que varios cuidados son otorgados no por necesidades sino por roles de género aprendidos o no asumidos de las personas. Hay que señalar, además, que todas las personas están enlazadas a los cuidados, a su interdependencia: cuidar, ser cuidados y autocuidar, por lo que es menester confirmar en este sentido, que el sexo de una persona no determina su agencia de cuidar.

En este contexto en el Ecuador, según la Encuesta del Uso del Tiempo (INEC, 2012), señala que las mujeres realizan más trabajo no remunerado, con una diferencia aproximadamente de 22:40 horas semanales en comparación al trabajo que realizan los hombres, es decir que las mujeres realizan trabajos domésticos y de cuidados no remunerados cuatro veces más que los hombres, representando en el crecimiento económico del país el 15. 41% del Producto Interno Bruto.<sup>1</sup>

En el trabajo de cuidado no remunerado a miembros del hogar, se encuentra el cuidado de niños y niñas, al cual las mujeres contribuyen con un 84,7% de su tiempo, mientras que los hombres invierten solo un 15,3% del tiempo para cuidar de niños y niñas en sus hogares, donde se contemplan sus hijos e hijas. En el periodo 2007-2015, por cada 100 horas de trabajo no

---

<sup>1</sup> INEC, <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/el-trabajo-no-remunerado-representa-el-1541-del-pib/>.

remunerado, las mujeres realizaron 77 horas<sup>2</sup>. Para el 2025, el trabajo doméstico y de cuidado se estima que tendrá mayor demanda ya que la población que requiere cuidados aumentará en un 35%<sup>3</sup>.

La concentración de los trabajos de cuidado en las mujeres, recae sobre todo cuando éstas se encuentran en condición de embarazo o cuando ya son madres, socialmente se considera de manera sexista que la experiencia de la maternidad hace a las mujeres mejores cuidadoras en comparación a cualquier otra persona, lo que genera una sobre carga moral de los cuidados y por lo tanto una sobre carga de labores de cuidados y, a pesar de que en la etapa materna de los primeros meses de nacido el niño o niña, la madre debe dedicarse en exclusividad a la lactancia, ésta no deja de realizar actividades de cuidado.

En cuanto a la lactancia se refiere, asumir a la lactancia como un hecho meramente materno, coadyuva a generar sobrecarga de trabajo de cuidado femenino, la lactancia es definitivamente un hecho exclusivo de la relación de la madre y de la persona recién nacida, sin embargo, la díada es esa conexión emocional, de apego y de desarrollo integral psíquico y físico entre padres, hijos e hijas, por tanto, el contexto, el acompañamiento, corresponsabilidad paterna, familiar y social debe generarse un ambiente saludable.<sup>4</sup>

Las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud así como, lo estipulado en la Constitución de la República del Ecuador, aseguran que la madre y el padre son los responsables de velar por los derechos de sus hijos e hijas desde el nacimiento en igual proporción y respeto, por cuanto es ineludible que la corresponsabilidad paterna se vuelve imprescindible para que el derecho al cuidado se garantice, así como es fundamental que los padres puedan asumir su derecho y deber de cuidar, el Estado ecuatoriano debe otorgar las garantías necesarias para que padres y madres puedan cumplir con los cuidados de manera ética y responsable.

Así y en conformidad con lo dispuesto en el numeral 6 artículo 436 de la Constitución de la República, en concordancia con el numeral 3 del artículo 2 y artículo 25 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, la Corte Constitucional es competente para expedir sentencias que constituyen jurisprudencia vinculante (precedente de carácter *erga omnes*), en todos los procesos constitucionales que llegan a su conocimiento a través del proceso de selección.

En este sentido, la Corte Constitucional el 21 de octubre de 2019, a través de la Sala de Selección integrada por la jueza constitucional Carmen Corral Ponce y los jueces constitucionales Alí Lozada Prado y Hernán Salgado Pesantes, seleccionaron y avocaron conocimiento de las causas 3-19-JP, 5-19-JP, 9-19-JP, 15-19-JP, 21-19-JP, 23-19-JP, 42-19-JP, 65-19-JP, 138-19-JP, 145-19-JP, 215-19-JP, 229-19-JP, 294-19-JP, 304-19-JP, 307-19-JP, 322-19-JP, 372-19-JP y 390-19-JP. Los casos conocidos por la Corte tienen en común accionantes que son mujeres, quienes al momento de los hechos se encontraban embarazadas, en licencia de maternidad o en periodo

---

<sup>2</sup> INEC, Cuentas Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares (CSTNRH) 2007-2015, 2019.

<sup>3</sup> Consejo Nacional para la Igualdad de Género, Agenda Nacional de las Mujeres y Personas LGBTI 2018-2021, p. 144.

<sup>4</sup> Myrna Martin, MN, RCC, RCST, Manual para el fortalecimiento del apego.

de lactancia, y trabajaban bajo distintas modalidades laborales en el sector público, regulados por la Ley Orgánica del Servicio Público.

Posteriormente el 04 de diciembre de 2019 sortearon las causas acumuladas y correspondió la revisión de las mismas, al juez Ramiro Ávila Santamaría, quien el 23 de enero de 2020, avocó conocimiento y convocó a una audiencia pública que se desarrolló el pasado 31 de enero de 2020.

En cuanto al análisis de los casos seleccionados, la Corte Constitucional identificó que varias mujeres tuvieron limitaciones al goce de su derecho a la salud, tanto sexual como reproductiva, en el contexto laboral; situaciones recurrentes y generalizadas de violaciones a los derechos de las mujeres embarazadas, en periodo de lactancia o en licencia de maternidad en el contexto laboral público; obstáculos para obtener permisos para controles médicos en embarazos de riesgo; despido o cesación a las mujeres por encontrarse embarazadas, mientras gozaban de su licencia de maternidad o en periodo de lactancia; estigmatización por parte de los empleadores, compañeros de trabajo y operadores de justicia; inexistencia de espacios adecuados para que las mujeres puedan extraer su leche o dar de lactar y para el cuidado infantil; reintegración de las mujeres a un cargo de menor rango o en peores condiciones, tramitación no inmediata del pago de remuneraciones no percibidas o liquidación; disculpas públicas o medidas de satisfacción no efectuadas. En los casos seleccionados y analizados, la Corte identifica que existen situaciones de discriminación y afectación a los derechos de grupos de atención prioritaria.

Así mismo y de manera paralela, la Corte reflexiona sobre qué derechos son afectados por estas conductas por parte de las y los empleadores y, los hechos demuestran que las actuaciones de éstos han afectado otros derechos más allá de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras.

Adicionalmente, la Corte Constitucional reconoció el derecho al cuidado, como un derecho que comprende y se desprende de los demás derechos, estableció algunas de las formas en las que se pueden violar los derechos de las mujeres que se encuentren en periodo de embarazo, parto y puerperio y, lactancia, así como identificó ciertas especificidades del derecho a la tutela judicial efectiva en relación a los derechos analizados en los casos en los que a la mujer se le discrimina por su condición de embarazo o porque está en periodo de lactancia. Posteriormente, desarrolla la reparación integral en relación a la violación de los derechos analizados.

Finalmente, la Corte Constitucional del Ecuador mediante Sentencia No. 3-19-JP/20 el 05 de agosto de 2020, dispuso a la Defensoría del Pueblo, como Institución Nacional de Derechos Humanos con iniciativa legislativa, presente en un plazo de seis meses, a la Asamblea Nacional un proyecto de reforma de ley, para incorporar el derecho al cuidado en el ámbito laboral y para que se adecúe el sistema jurídico a los parámetros de esta sentencia y de los estándares internacionales que regulan la materia.

### **Considerando:**

Que, el artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador, define al Estado ecuatoriano como un Estado constitucional de derechos y justicia;

Que, el artículo 3 en su número 1 de la Constitución, establece que entre los deberes primordiales del Estado está, el de garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales;

Que, el artículo 11 de la Constitución determina los principios que rigen el ejercicio de los derechos, entre los que se encuentran la igualdad de todas las personas quienes gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades; por lo que nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos;

Que, el mismo artículo 11 establece la directa e inmediata aplicación de la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos, el desarrollo progresivo de los derechos a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas, siendo el más alto deber del Estado respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución;

Que, el artículo 32 de la Constitución de la República del Ecuador, garantiza de forma integral el derecho a la salud, mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; el acceso permanente oportuno, sin exclusión a programas, acciones, servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. Añade que la prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional;

Que, el artículo 33 de la Constitución señala que el trabajo 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.

Que, el artículo 35 de la norma *ibídem* reconoce entre otros que las mujeres embarazadas forman parte de uno de los grupos de atención prioritaria, quienes recibirán atención prioritaria y especializada en ámbito público y privado;

Que, el artículo 43 de la norma constitucional, garantiza a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, a no ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral; a la gratuidad de los servicios de salud materna; a la protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto; y, disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia;

Que, el artículo 66, de la Constitución de la República del Ecuador, reconoce y garantiza a las personas entre otros, el derecho a la integridad personal que incluye la integridad física, psíquica, moral y sexual, el derecho a vivir una vida libre de violencia en el ámbito público y privado; así como, el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación;

Que, el artículo 69 de la norma *ibídem* señala que para proteger los derechos de las personas integrantes de la familia, entre otros; se promoverá la maternidad y paternidad responsable; la madre y el padre estarán obligados al cuidado, crianza, educación, alimentación, desarrollo integral y protección de los derechos de sus hijas e hijos, en particular cuando se encuentren separados de ellos por cualquier motivo; el Estado protegerá a las madres, a los padres y a quienes sean jefas y jefes de familia, en el ejercicio de sus obligaciones, y prestará especial atención a las familias disgregadas por cualquier causa; el Estado promoverá la corresponsabilidad materna y paterna y vigilará el cumplimiento de los deberes y derechos recíprocos entre madres, padres, hijas e hijos;

Que, el artículo 70 de la norma constitucional establece que el Estado debe formular y ejecutar políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público;

Que, el artículo 84 de la Constitución obliga a la Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa a adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades;

Que, el artículo 331 de la Constitución establece que el Estado garantizará a las mujeres igualdad entre otros, en el acceso al empleo y a la iniciativa de trabajo autónomo. Prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

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

Que, el artículo 333 de la norma *ibídem*, reconoce como una labor productiva de trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares; así como, establece que el Estado debe promover un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano;

Que, el artículo 363 de la Constitución señala que el Estado es responsable entre otras, de asegurar acciones y servicios de salud sexual y salud reproductiva, y garantizar la salud integral y la vida de las mujeres, en especial durante el embarazo, parto y posparto;

Que, el artículo 426 de la norma constitucional establece que los derechos consagrados en la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de inmediato cumplimiento y aplicación. No podrá alegarse falta de Ley o desconocimiento de las normas para justificar la vulneración de los derechos y garantías establecidos en la Constitución; Que, la Declaración Universal de Derechos Humanos en el artículo 1 manifiesta que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos;

Que, la Declaración Universal de Derechos Humanos en el numeral 2 del artículo 25 manifiesta que la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social;

Que, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, solicita a los Estados garantizar un permiso parental y prestaciones parentales protegidas en el trabajo y promuevan el reparto equitativo de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres;

Que, el Convenio No. 11 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo, señala que los Estados miembros se obligan a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto;

Que, el Convenio No. 183 sobre la protección de la maternidad (2000) de la Organización Internacional del Trabajo, en el numeral 1 del artículo 4, señala que: “Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas”;

Que, la Recomendación No. 191 sobre la protección de la maternidad (2000) de la Organización Internacional del Trabajo, recomienda a los Estados, entre otras cosas las de extender la duración de la licencia de maternidad a dieciocho semanas, por lo menos;

Que, la Declaración de Innocenti de 2005, sobre la alimentación de lactantes y niños pequeños resalta, el objetivo es crear un entorno en todo el mundo que permita a las mujeres amamantar a sus hijos durante los primeros seis meses y a continuar la lactancia materna por dos años o más. Ésta es la alimentación óptima para los lactantes y los niños de corta edad, el mejor comienzo en la vida;

Que, la Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en su artículo 2, determina el compromiso de los Estados Partes para respetar, proteger y hacer cumplir el derecho de las mujeres a la no discriminación y al goce de la igualdad;

Que, la Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en su artículo 11 numeral 2, reconoce el derecho a una protección especial, cuando prohíbe el despido por embarazo, y dispone que los Estados otorguen la licencia con sueldo o con prestaciones comparables, el suministro de servicios y la protección en caso de trabajos perjudiciales;

Que, la Declaración de los Derechos del Niño en su artículo 3 numeral 2, compromete a los Estados Partes asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la ley y, con ese fin, tomarán todas las medidas legislativas y administrativas adecuadas;

Que, la Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe 2007 expuso el compromiso de formular y aplicar políticas de Estado que favorezcan la responsabilidad compartida equitativamente entre mujeres y hombres en el ámbito familiar, superando los estereotipos de género, reconociendo la importancia del cuidado y del trabajo doméstico para la reproducción económica y el bienestar de la sociedad como una de las formas de superar la división sexual del trabajo;

Que, el Pleno de la Asamblea Nacional del Ecuador el 17 de enero de 2021, ratificó por unanimidad el Convenio No. 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la Eliminación de la Violencia y Acoso en el mundo del Trabajo;

Que, el Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y Acoso en el mundo del Trabajo establece que los gobiernos deben adoptar una legislación que garantice el derecho a la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral para todas y todos, mujeres, personas en situación de movilidad humana, personas con discapacidad, personas de las diversidades sexo genéricas, entre otras;

Que, la Recomendación No. 387 para ampliar el periodo de maternidad en los Estados Miembro del Parlamento Andino, del 29 de agosto de 2019, recomienda entre otros, al gobierno de Ecuador, ampliar el periodo de licencia de maternidad a 24 semanas, incluyendo el pre y el post natal;

Que, la Corte Constitucional de acuerdo al artículo 436 (6) de la Constitución de la República en concordancia con los artículos 2 (3) y 25 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, es competente para expedir sentencias que constituyen jurisprudencia vinculante, en todos los procesos constitucionales que llegan a su conocimiento a través del proceso de selección;

Que, la Corte Constitucional mediante Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados, desarrolla el contenido de derechos, establece parámetros y directrices generales a tomar en cuenta en cuanto al adecuado ejercicio y garantía de los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia;



Que, la Corte Constitucional mediante el 05 de agosto de 2020 mediante la Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados del 05 de agosto de 2020, dispone a la Defensoría del Pueblo, como Institución Nacional de Derechos Humanos con iniciativa legislativa, presente en un plazo de seis meses, a la Asamblea Nacional un proyecto de reforma de ley, para incorporar el derecho al cuidado en el ámbito laboral para que se adecúe el sistema jurídico a los parámetros de la sentencia y de los estándares internacionales que regulan la materia;

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, expide la siguiente:

**LEY ORGÁNICA SOBRE EL DERECHO AL CUIDADO EN EL ÁMBITO LABORAL PARA MUJERES O PERSONAS CON CAPACIDAD REPRODUCTIVA QUE SE ENCUENTREN EN PERÍODO DE EMBARAZO, PARTO Y PUERPERIO, Y LACTANCIA O CUIDADO**

**Título Primero**

**Disposiciones Generales**

**Capítulo I**

**Objeto, finalidad y ámbito de aplicación de la ley**

**Artículo 1. - Objeto.** - Esta ley tiene por objeto tutelar, proteger y regular la obligación y el derecho al cuidado de madres y padres trabajadores respecto a sus hijos e hijas, a fin de garantizar su pleno ejercicio, conforme lo reconoce la Constitución de la República y los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos en la materia.

**Artículo 2. - Ámbito.** - La presente ley tiene aplicación obligatoria para todas las personas en el territorio ecuatoriano; las instituciones públicas y privadas en el ámbito laboral que corresponda, en especial para la determinación y concesión de permisos relacionados al derecho al cuidado, como lo dispone la presente ley.

**Artículo 3.- Fines.** - La presente ley tiene los siguientes fines:

1. Establecer las condiciones necesarias para el ejercicio del derecho al cuidado, como prestaciones monetarias, servicios, licencias y políticas de uso adecuado del tiempo, entre otras;
2. Garantizar la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentran en período de embarazo, parto y puerperio y lactancia en el sector público y privado;
3. Garantizar y promover la corresponsabilidad paterna para el cumplimiento de las obligaciones del derecho al cuidado de hijas e hijos recién nacidos y en período de lactancia y desarrollo;
4. Erradicar todo tipo de discriminación a las personas que ejerzan el derecho al cuidado en el ámbito laboral; e,
5. Implementar programas de formación, sensibilización y difusión en derechos humanos con énfasis en enfoque de género sobre el derecho al cuidado en el ámbito laboral en el ámbito privado y público.



**Artículo 4.- Titulares del derecho al cuidado.-** Son titulares de los derechos establecidos en esta ley, individual o colectivamente:

1. Las mujeres trabajadoras y personas con capacidades de reproducción, en período de embarazo, parto y puerperio y lactancia en el contexto laboral;
2. Los padres que ejercen el cuidado de la mujer que se encuentra en período de embarazo, parto y puerperio y lactancia o cuidado; así como de sus hijas e hijos recién nacidos en período de lactancia y desarrollo;
3. Las madres, y padres adoptivos; y,
4. Las familias en sus diversos tipos.

**Artículo 5.- Obligaciones estatales.-** El Estado, a través de todos los niveles de gobierno, tiene la obligación de promover, proteger, garantizar y respetar el derecho al cuidado de las personas que lo ejercen, a través de la adopción de políticas públicas, legislativas, judiciales, administrativas, de control y de cualquier otra índole que sean necesarias, oportunas y adecuadas para asegurar el cumplimiento de la presente ley.

**Artículo 6.- Instituciones rectoras.-** La rectoría en cuanto a la implementación de la presente ley en lo que se refiere a la contratación en el sector público y privado de mujeres trabajadoras en período de embarazo, parto y puerperio y lactancia será el ministerio encargado de las relaciones laborales.

La rectoría en cuanto a la implementación de la presente ley en lo que se refiere a los lactarios y centros de cuidado diario infantil, serán los ministerios de salud y de relaciones laborales.

**Artículo 7.- Articulación y coordinación institucional.-** Las distintas entidades públicas y niveles de gobierno, tienen la obligación de articular y coordinar entre sí y con las y los actores vinculados, la implementación de políticas públicas y su gestión con el objetivo de garantizar el derecho al cuidado. Las normas y políticas públicas que se emitan a partir de la presente ley deberán ser aplicadas por las y los empleadores en el sector privado en lo que les corresponda.

## Capítulo II

### De los Principios, enfoques y definiciones

**Artículo 8.- Principios.-** Para la aplicación de la presente ley se regirán por los siguientes principios, sin perjuicio de otros establecidos en la Constitución de la República y los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado:

- a. **Igualdad y no discriminación.-** Todas las personas que ejerzan el derecho al cuidado en el ámbito laboral son iguales ante la ley y gozarán de su protección y no podrán ser discriminadas por cualquier distinción, personal o colectiva, temporal o permanente. Se garantizará las condiciones de acceso necesarias para alcanzar su bienestar.
- b. **Principio pro homine.-** En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales o reglamentarias, se aplicará el sentido más favorable a la protección de las personas que ejercen el derecho al cuidado, en el ámbito laboral. En caso de existencia de dos normas

- de la misma jerarquía, aplicables a un determinado caso, se optará por la más favorable a la persona que ejerce el derecho al cuidado.
- c. **Progresividad y no regresividad.**- Es la obligación que tiene el Estado para satisfacer y proteger de manera progresiva la plena efectividad de los derechos humanos de las personas que ejercen el derecho al cuidado y evitar políticas o medidas regresivas que tengan por objeto o como efecto la disminución o el retroceso del estado actual del goce de los derechos previamente reconocidos.
  - d. **Principio de reciprocidad.**- Se reconoce la reciprocidad que tienen las personas que ejercen el derecho al cuidado, basado en una relación de respeto mutuo. Las personas que ejercen el derecho al cuidado tienen una correspondencia mutua con otra y debe dar o recibir según sea la situación que permita la adecuada garantía y ejercicio de los derechos humanos vinculados al derecho al cuidado.
  - e. **Principio de relacionalidad.**- Se reconoce la relacionalidad que tienen las personas que ejercen al derecho al cuidado, basado en el mantenimiento de las relaciones y del equilibrio que genera la vida en cuanto a la adecuada garantía y ejercicio de los derechos humanos.
  - f. **Principio de corresponsabilidad.**- Se reconoce la corresponsabilidad como la facultad que tiene toda persona para cuidar independiente de su sexo, género u orientación sexual. La corresponsabilidad tiene como fundamento superar la feminización histórica del trabajo de cuidados, a través de la construcción de nuevas masculinidades basadas en el respeto a la diversidad y la responsabilidad de los hombres en cuanto a los roles reproductivos. El Estado es responsable de garantizar las condiciones para el ejercicio del cuidado como un derecho y un deber ético, a una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. La sociedad, la familia y la comunidad, son responsables de participar de las acciones, planes y programas para la erradicación de la violencia contra las mujeres, hombres y personas con capacidad reproductiva que ejercen cuidados, emprendidos por el Estado en todos sus niveles y de intervenir en la formulación, evaluación, y control social de las políticas públicas que se creen para el efecto.
  - g. **Principio de efectividad.**- El Estado tiene la obligación de adoptar todas las medidas administrativas, legislativas, sociales, políticas y económicas necesarias para garantizar el adecuado ejercicio del derecho a cuidar de las mujeres y hombres en el ámbito laboral.

**Artículo 9.- Enfoques.**- En la aplicación de la presente ley, se observarán los siguientes enfoques, además de los que se determine en el reglamento a esta ley:

- a. **Enfoque en derechos humanos.**- Reconoce a las personas individual o colectivamente como sujetos de derechos con dignidad. Determina como objetivo y resultado, el reconocimiento, el respeto irrestricto y la realización plena del derecho al cuidado de todas las personas.
- b. **Enfoque intergeneracional.**- Reconoce la existencia de las necesidades y derechos específicos en cada etapa del ciclo de vida; y, establece la prioridad de identificar y tratar las vulnerabilidades en dichas etapas vinculadas al derecho al cuidado.

- c. **Enfoque de género.**- Permite comprender la construcción social y cultural de roles sociales y familiares entre hombres y mujeres, fuente de inequidad, violencia y vulneración de derechos, el enfoque de género posibilita deconstruir el canon tradicional de la feminización de los cuidados, por tanto avanzar en reconocer al cuidado como un derecho y un deber ético de todas las personas independiente de su sexo-género, promoviendo igualdad de condiciones, igualdad de repartos, igualdad en los arreglos familiares, igualdad en la conciliación familia-trabajo, igualdad en las actividades de cuidado.
- d. **Enfoque de movilidad humana.**- Reconoce que las personas en situación de movilidad humana que ejercen el derecho al cuidado, lo pueden hacer independientemente de su origen nacional y condición migratoria.
- e. **Enfoque de discapacidades.**- Reconoce la importancia de que las personas con discapacidad que ejercen el derecho al cuidado tengan autonomía e independencia individual, incluida la libertad para tomar sus propias decisiones.
- f. **Enfoque de interculturalidad.**- Reconoce y respeta las diferentes comunidades, pueblos y nacionalidades que integran en el Estado. Bajo este enfoque no se aceptan prácticas discriminatorias que favorezcan la violencia en relación al derecho al cuidado.
- g. **Enfoque de interseccionalidad.**- Identifica los diferentes tipos de discriminación y desventaja que se dan como consecuencia de la combinación de diferentes identidades, tomando en consideración los contextos históricos, sociales, económicos, políticos y culturales, etarios, que son parte simultánea de la identidad individual y colectiva de las mujeres, hombres y personas de las diversidades sexo-genéricas que ejercen el derecho al cuidado.

**Artículo 10.- Definiciones.**- Para los efectos de esta Ley, se entenderá por:

- a. **Acciones afirmativas.** - Son un conjunto de acciones destinadas a mejorar las condiciones para el acceso y ejercicio del derecho al cuidado de mujeres con discapacidad, así como pertenecientes a nacionalidades, pueblos y comunidades indígenas, afrodescendientes y montuvias que se encuentren en situación de desigualdad real, y además constituye una para cerrar brechas históricas de discriminación y desigualdad a mujeres y personas de las diversidades sexo-genéricas.
- b. **Autocuidado y autonomía.** – El autocuidado es la facultad y posibilidad que tiene una persona de cuidar de sí misma en determinadas situaciones de vulnerabilidad o fragilidad, el autocuidado es posible siempre que se respete el derecho a la autonomía de decir libre e informadamente sobre la salud integral física y emocional de sus cuerpos, por lo tanto el respeto de este derecho es fundamental en la garantía del derecho al cuidado propio cuando una mujer o persona con capacidad reproductiva se encuentre en período de gestación, lactancia y maternidad.
- c. **Corresponsabilidad paterna.**- Es la responsabilidad que poseen los padres o personas de las diversidades sexo genéricas que asumen paternidad, con plenas facultades y capacidades, de realizar las actividades de cuidado y actividades domésticas al mismo nivel en número, en gasto de energías, en la misma dimensión de complejidad o abyección con respecto a las mujeres o madres. La corresponsabilidad paterna es un deber que todos los padres deben cumplir para que la garantía del derecho al cuidado

- de sus hijos e hijas sea efectiva. El cuidado que realicen los hombres debe ser ejercida sin ningún tipo de violencia.
- d. **Cuidados.**- Son una serie de actividades que vinculan todo lo que hacemos para mantener, continuar y reparar nuestro mundo, de manera que podamos vivir en él como sea posible, una respuesta ética a las necesidades de la fragilidad y la vulnerabilidad humana, incluye nuestro cuerpo, los cuerpos de otras personas, nuestro ser, el medio ambiente. El cuidado genera inevitablemente una red de sostenimiento de la vida, y debe ser entendida además como un trabajo.
  - e. **Derecho universal al cuidado.** - El derecho al cuidado es la facultad y la responsabilidad ética que tiene toda persona de cuidar independientemente de su sexo, género y orientación sexual y la necesidad de toda persona de ser cuidada, en algún momento de la trayectoria de la vida. El Estado es el principal encargado de garantizar el derecho al cuidado. De ser el caso, este deber del cuidado será tutelado por otra persona, a fin de salvaguardar la salud integral y el desarrollo integral de quien recibe el cuidado. El derecho al cuidado debe regirse por los tiempos que la ley determine.
  - f. **Economía del cuidado.**- Es el conjunto de actividades realizadas para el sostenimiento de la vida, sean remuneradas o no que se desarrolla dentro y fuera del hogar. El trabajo de cuidados está enfocado en el bienestar de las personas; es el que reproduce las energías humanas, el bienestar humano, la fuerza de trabajo, utilizadas en el proceso de producción de mercancías. Así, la producción de mercancías es el medio y reproducción de la humanidad es el fin<sup>5</sup>. Todos los trabajos de cuidado generan valor económico, por ello es posible medirlo dentro las herramientas de la valoración del Producto Interno Bruto.
  - g. **Interdependencia de los cuidados.**- Cuidar, ser cuidado/a y autocuidarse son las dimensiones interdependientes en el trayecto de la vida de las personas, más aún en las mujeres y personas con capacidad de reproducción que se encuentren en período de maternidad y lactancia. Las personas y las entidades públicas no deben obstaculizar el ejercicio de esta interdependencia de cuidados. Cuando las mujeres o personas con capacidad de reproducción requieran ser cuidadas, de acuerdo con sus circunstancias, deberá respetarse su autonomía en las decisiones de cuidado.
  - h. **Estabilidad laboral reforzada:** Las mujeres trabajadoras en período de lactancia, parto y puerperio, y lactancia, tienen estabilidad laboral reforzada. La estabilidad laboral reforzada comienza el momento mismo del inicio del embarazo. Para efectos de esta ley, las obligaciones de cuidado comienzan desde la notificación del embarazo, para que los obligados ejerzan su rol de cuidado cuando las mujeres lo requieran o sus circunstancias de salud así lo ameriten. El conocimiento del embarazo de las mujeres trabajadoras no es requisito para establecer si existe o no protección especial, sino para determinar la obligación de los deberes de cuidado. La falta de conocimiento imposibilita el ejercicio del rol de cuidado al empleador o empleadora.
  - i. **Familias diversas.** - Las familias diversas son aquellas familias ampliadas, con jefatura femenina, integradas por personas del mismo o distinto sexo o transgénero, personas

---

<sup>5</sup> Consejo Nacional para la Igualdad de Género. Glosario Feminista para la Igualdad de Género (2017), pág. 46.

- solas que tienen los mismos derechos y obligaciones que las familias heterosexuales, cisgénero o tradicionales.
- j. **Feminización de los cuidados.**- El cuidado ha sido históricamente y como consecuencia de estereotipos de género, una actividad femenina generalmente no remunerada, sin reconocimiento ni valoración social. El trabajo de cuidados al estar en la esfera de lo privado, de acuerdo a la construcción social de género se vincula a lo femenino. Aunque las mujeres logren acceder al mercado del trabajo remunerado igualmente continúan cumpliendo con tareas de cuidado y no remuneradas.
- k. **Lactancia materna.** - La lactancia de madres y personas con capacidad de reproducción, es el proceso de alimentación y diada al hijo o hija recién nacida a través de sus senos, que segregan leche inmediatamente después del parto, es un hecho exclusivamente de la madre o persona que da de lactar, no obstante, se convierte también en un hecho paterno y familiar, la lactancia es saludable siempre y cuando exista corresponsabilidad paterna y familiar en los cuidados, el padre también es parte fundante de la relación de la diada con el hijo/a. La madre o persona con capacidad de reproducción, es quien toma la decisión de alimentar o no a su hijo/a principalmente con leche materna hasta los dos años de edad del niño/a.
- l. **Nuevas masculinidades.**- Las nuevas masculinidades buscan desmontar los privilegios y la dominación social de los hombres sobre las mujeres y personas de la diversidad sexo-genérica. Las nuevas masculinidades contribuyen a entender como los hombres experimentan, reflejan, resisten o negocian las relaciones sociales que produce el patriarcado y la masculinidad hegemónica. Las nuevas masculinidades, abogan por que éstas se ejerzan sin machismo ni supremacía o violencia hacia las mujeres y personas de la diversidad sexo-genérica
- m. **Periodo de adaptación.** – El período de adaptación es el proceso mediante el cual se va elaborando y fortaleciendo los lazos afectivos del niño, niña o adolescente adoptado con su familia actual y su entorno ampliado que implican recibimiento, abrigo, cuidado y adaptación desde el reconocimiento de sus características y necesidades particulares. El periodo de adaptación dependerá del grado de madurez y desarrollo evolutivo de la persona adoptada.
- n. **Persona con capacidad de reproducir**<sup>6</sup>.- Las personas con capacidad de reproducir son aquellas personas de la diversidad sexo-genérica con capacidad biológica de gestar y dar de lactar que no tienen correspondencia entre el sexo y el género, sus derechos son inalienables a cualquier persona independientemente de su orientación sexual o identidad de género.
- o. **Protección especial.** - Las mujeres y las personas con capacidad de reproductiva gozarán de especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo y después del parto sobre todo en la etapa de lactancia. La o el lactante gozará de especial atención durante su periodo exclusivo de lactancia. El periodo exclusivo de lactancia es de veinticuatro meses.

---

<sup>6</sup> Término sugerido por Fernando Sancho especialista del Consejo Nacional para la Igualdad de Género. Profesor de la Universidad Andina sobre Diversidades Sexo Genéricas

- p. **Políticas de cuidado.** La política de cuidado es toda prestación de apoyo, remunerada o no, en la cual intervienen trabajo material y afectivo, realizada principalmente por mujeres, a todas las personas con necesidades de cuidado, en la esfera pública y privada. La política de cuidado desde un enfoque de género analiza la división del trabajo, el sistema reproductivo y el trabajo doméstico. El Estado es responsable de realizar un acompañamiento a la política de cuidado para que las personas lo puedan desempeñar en igualdad de condiciones.
- q. **Uso del tiempo:** El uso del tiempo es una medida importante de las actividades de las mujeres y los hombres en sus roles productivos, reproductivos y comunitarios. El uso del tiempo se puede medir utilizando encuestas sobre las actividades que las personas desempeñan durante determinado período de tiempo (generalmente un día o una semana). Aunque las encuestas sobre el uso del tiempo pueden y han sido usadas para una variedad de fines, el motivo más común para realizar tal encuesta en los países en desarrollo es proporcionar mejor información sobre el trabajo que desempeñan los hombres y las mujeres, y para destacar el tiempo que dedican a actividades no remuneradas, que suelen ser invisibles en los datos de los censos regulares. Este trabajo no remunerado, que incluye el trabajo para otras personas, se considera un factor que contribuye considerablemente a la desigualdad de género y a la pobreza de las mujeres<sup>7</sup>.
- r. **Salud sexual y Salud Reproductiva:** La salud sexual y la salud reproductiva forman parte del derecho a la salud. Las personas tomarán decisiones libres, informadas, voluntarias y responsables, sin coerción o violencia, ni discriminación, sobre su género, sexualidad, su vida y orientación sexual; así como sobre su salud sexual y salud reproductiva y disponer de información sobre sus derechos.
- s. **Trabajo de cuidados no remunerado en el hogar.**- Abarca todas las actividades diarias para mantener nuestra vida y salud, tales como las tareas del hogar (preparación de alimentos, limpieza, lavador de ropa) y cuidados personales (especialmente de los niños y niñas, personas mayores, enfermas o que tienen alguna discapacidad). Lo más común es que estas actividades sean desarrolladas por las mujeres en el hogar, de forma gratuita<sup>8</sup>.

**Título Segundo**  
**De los Derechos y Deberes**  
**Capítulo I**  
**De los derechos**

**Artículo 11.- El cuidado como un derecho.**- Cuidar y ser cuidadas y cuidados son la base fundamental de la experiencia de vida independiente del sexo o el género, son interdependientes y provienen de una necesidad humana a ser satisfecha. Se ha de asumir el principio ético de la vida, permitir la gestión y la agencia de cuidar y respetar la vulnerabilidad

---

<sup>7</sup> Consejo Nacional para la Igualdad de Género. Glosario Feminista para la Igualdad de Género (2017), pág. 116 – 117.

<sup>8</sup> Consejo Nacional para la Igualdad de Género. Glosario Feminista para la Igualdad de Género (2017), pág. 108 – 109.

de las personas que determina de manera inmediata la necesidad de ser cuidado o cuidada. El cuidado como un derecho requiere de la corresponsabilidad paterna, familiar, social, laboral y estatal, creando con ello nuevos significados en las relaciones de género que estén basados en el derecho a la igualdad formal y material.

Las mujeres o personas con capacidad reproductiva trabajadoras en período de embarazo, parto y puerperio y lactancia, tienen derecho a cuidarse y ser cuidadas, hasta 24 meses, con la finalidad de garantizar la recuperación de su salud de manera integral, así como el adecuado cuidado y desarrollo de sus hijos e hijas recién nacidos, en período de lactancia y desarrollo.

Los padres que ejercen el derecho al cuidado de la mujer que se encuentra en período de embarazo, parto y puerperio y lactancia; así como de sus hijas e hijos recién nacidos, en período de lactancia y desarrollo, lo hacen desde la corresponsabilidad de género.

El Estado garantizará la prestación de servicios públicos, accesibles, pertinentes, suficientes y de calidad. Para las personas que ejercen el derecho al cuidado, el derecho es universal y sus derechos son irrenunciables e intransferibles.

**Artículo 12.- De los derechos de las mujeres y personas con capacidad reproductiva que ejercen el derecho al cuidado.-** El Estado garantizará a las mujeres y personas con capacidad reproductiva en período de embarazo, parto y puerperio y lactancia o cuidado en el ámbito laboral, los derechos a:

1. La igualdad formal, igualdad material y no discriminación
2. A la integridad personal que incluye la integridad física, psíquica y sexual; y, a una vida libre de violencia de cualquier tipo, que favorezca su desarrollo y recuperación después del embarazo, parto y puerperio y lactancia y durante el período de lactancia;
3. Al respeto a su dignidad, autonomía, privacidad e intimidad, cultura, edad, etnia, religión, género y orientación sexual sin discriminación alguna;
4. A guardar reserva sobre sus planes de vida, su situación de embarazo, sobre su salud y sobre cualquier condición que crean importante reservarse comunicar;
5. A tomar decisiones propias, libres, sin coacción, ni violencia de ningún tipo sobre su salud sexual y salud reproductiva. La relación laboral no será un obstáculo de ningún tipo para el ejercicio del derecho a tomar decisiones libres, informadas, voluntarias y responsables sobre la salud sexual y salud reproductiva;
6. Al resguardo de la confidencialidad de la información que sea de conocimiento de las y los jefes inmediatos; así como de las personas que forman parte de las unidades de talento humano, salvo las excepciones previstas en esta ley;
7. A la protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el período de embarazo, parto y puerperio, y lactancia;
8. Se prohíbe el despido de la mujer y la persona con capacidad reproductiva trabajadora asociada a su condición de embarazo, parto y puerperio, y lactancia, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos;
9. Ser atendidas en función de sus necesidades específicas, sin que este hecho signifique que las mujeres o personas con capacidad reproductiva no tengan capacidad para ejercer sus derechos con autonomía. Las mujeres y las personas con capacidad



reproductiva trabajadoras autónomas gozarán de todos los derechos de protección especial a fin de garantizar de manera óptima su cuidado y el cuidado de sus hijas e hijos;

10. Al acceso a servicios de salud integral y la protección en caso de trabajos perjudiciales que pongan en riesgo la integridad personal de la mujer, de la persona con capacidad reproductiva; y, de su hijo o hija;
11. A acceder a todas las facilidades necesarias para su recuperación integral después del período de embarazo, parto y puerperio; y, durante el periodo de lactancia; y;
12. Recibir acciones de promoción y protección del derecho al cuidado; y a que sean dadas oportunamente y sin discriminación, en las formas y condiciones que determina esta ley.

**Artículo 13.- De los derechos de los padres y personas que ejercen el deber de cuidar.-** El Estado garantizará a los padres y personas que ejercen el deber de cuidar a la mujer o la persona con capacidad reproductiva que se encuentra en período de embarazo, parto y puerperio y lactancia, así como de sus hijas e hijos recién nacidos, en período de lactancia y desarrollo, el derecho a:

1. No ser discriminados;
2. Al respeto a su dignidad, autonomía, privacidad e intimidad, cultura, edad, etnia, religión, género y orientación sexual sin discriminación alguna;
3. A disponer de condiciones sociales y laborales progresivas para que puedan estar presentes en los controles prenatales y de salud integral de la madres o personas con capacidad reproductiva; y, de sus hijos e hijas;
4. Participar de manera activa y corresponsable en el cuidado y la crianza de sus hijos e hijas; y,
5. Recibir acciones de promoción y protección del derecho al cuidado; y a que sean dadas oportunamente y sin discriminación, en las formas y condiciones que determina esta ley; y,
6. Ser partícipes de procesos de formación, sensibilización y difusión sobre nuevas masculinidades y corresponsabilidad paterna en los cuidados.

## **Capítulo II**

### **Del derecho al cuidado en el ámbito laboral**

**Artículo 14.- El derecho al cuidado en el ámbito laboral.** - Las madres y los padres tienen derecho a que se garantice y respete su derecho al cuidado en el ámbito laboral.

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

Las instituciones públicas y privadas deben contar con un espacio físico adecuado, seguro, digno y de fácil acceso para cuidar de las mujeres o personas con capacidad reproductiva, que se encuentren en período de embarazo y lactancia.

Las personas trabajadoras autónomas tienen derecho a que el Estado garantice su derecho al cuidado, en igualdad de condiciones que las personas que poseen un trabajo formal.

**Artículo 15.- El derecho al cuidado de las mujeres y personas con capacidad reproductiva embarazadas y en período de lactancia en el contexto laboral.-** Las mujeres y personas con capacidad reproductiva que se encuentren en período de embarazo, parto y puerperio, y lactancia tienen el derecho a:

1. A la estabilidad laboral reforzada mientras dure el periodo de protección especial vinculada al derecho al cuidado;
2. Realizar al menos ocho (8) visitas a un/a 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 una alimentación adecuada que garantice su integridad personal y el pleno desarrollo de su hijo o hija durante el período de embarazo y de lactancia. Las y los recién nacidos tienen derecho a un cuidado especial atendiendo sus necesidades alimentarias, de salud y todo aquello que permita un desarrollo adecuado;
5. A tener un período de veinte y cuatro (24) semanas (6 meses) para ejercer la licencia de maternidad;
6. A tener un período de hasta veinte y cuatro (24) meses para ejercer el derecho al cuidado bajo las previsiones expuestas en esta ley;
7. 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;
8. A proveer la lactancia materna a la persona recién nacida si fuere posible y las mujeres así lo decidan;
9. A decidir si optan por la lactancia materna o interrumpen la misma sin que esto interfiera en el tiempo que tienen para alimentar de otra forma a su hijo o hija;
10. A tener un espacio u oficina adecuada, segura y de fácil acceso; y,
11. A dar de lactar a su hijo o hija en condiciones dignas y seguras en el lugar de trabajo.

**Artículo 16.- Derechos de madres y padres adoptivos.-** Las madres y padres adoptivos tendrán el derecho a la licencia de lactancia o cuidado, a fin de garantizar que el periodo de adaptación de las hijas e hijos sea el más adecuado posible.

**Artículo 17.- Derechos de las familias diversas.-** Se reconoce el derecho de todas las personas a fundar una familia independiente de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales. Las familias diversas o de la diversidad sexual en función del principio de igualdad y no discriminación, tienen los mismos derechos y obligaciones que las familias heterosexuales, cisgénero o tradicionales. Por lo tanto, las familias diversas conformadas, por personas con capacidad reproductiva o no, tienen el derecho a cuidar; y, el

Estado debe garantizar la forma del autocuidado de la mujer o persona con capacidad reproductiva, sin discriminación por su género, orientación sexual o proceso de transición sexo-género.

**Artículo 18.- El derecho a la tutela efectiva.** - Toda mujer o persona con capacidad reproductiva que se encuentre en período de embarazo, parto y puerperio y de 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.

El mecanismo procesal adecuado y eficaz para hacer valer los derechos de las mujeres y personas con capacidad reproductiva, en periodo de parto y puerperio y de lactancia o cuidado, es la acción de protección, de acuerdo al trámite estipulado en la Constitución de la República y Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.

### **Capítulo III De los Deberes**

**Artículo 19.- De los deberes de las personas que ejercen el derecho al cuidado.**- Las personas que ejercen el derecho al cuidado, deben:

1. La mujer o persona con capacidad reproductiva tienen el derecho a decidir autónomamente las estrategias de autocuidado;
2. Usar el tiempo que le otorga la ley y, destinarlo de manera adecuada a cuidar de sí misma, de sus hijos e hijas recién nacidas, así como las y los que se encuentren en período de desarrollo y adaptación;
3. La madre y padre están obligados a velar por la salud integral, el desarrollo y el cuidado de su hijo o hija en el período de lactancia y período de adaptación en igualdad de condiciones;
4. Cumplir con el tiempo de cuidado que requiere la o el lactante; así como, solicitar el permiso o licencia, en sus respectivos espacios de trabajo a fin de cumplir con el derecho al cuidado;
5. Brindar las condiciones y promover la nutrición de las personas recién nacidas sea mediante lactancia materna durante los seis (6) primeros meses; y, si fuera posible y las mujeres así lo decidan o de alimentar a su hijo o hija con alimentos complementarios nutricionalmente adecuados para su edad que garanticen su vida digna; ; y,
6. Permitir la introducción de alimentos complementarios, seguros y nutricionalmente adecuados a partir de los seis (6) meses, continuando la lactancia materna hasta los dos años o más, en caso de ser posible y siempre que las mujeres así lo decidan.

### **Título Tercero De las obligaciones del Estado Capítulo I De las obligaciones**

**Artículo 20.- Obligaciones del Estado.-** El Estado garantizará a las mujeres y personas con capacidad de reproductiva, en período de embarazo, parto y puerperio y lactancia; así como a los padres o personas que ejercen el derecho a cuidar de la mujer o persona con capacidad de reproducir que se encuentra en período de embarazo, parto y puerperio y lactancia; así como de sus hijas e hijos recién nacidos en el período de lactancia y desarrollo; a las madres y padres adoptivos; y, a las familias en sus diversos tipos, lo siguiente:

1. Garantizar que las personas que ejercen el derecho a cuidar sean tratadas en igualdad de condiciones. Se prohíbe cualquier clase de discriminación;
2. Garantizar la universalidad del ejercicio del derecho a cuidar tanto de hombres como las mujeres. Es responsabilidad del Estado impulsar de manera equitativa y sin discriminación de género la participación de la sociedad en el cuidado individual y colectivo;
3. Garantizar la estabilidad laboral reforzada de las mujeres trabajadoras y personas con capacidad de reproducir en período de embarazo, parto y puerperio y lactancia;
4. Garantizar que las mujeres y personas con capacidad reproductiva trabajadoras que se encuentren en período de embarazo accedan a todo servicio de salud integral, en al menos ocho (8) visitas a un o una profesional de la salud de su confianza;
5. Brindar la atención emergente, que incluye traslados a hospitales o centros de salud, si fuere necesario;
6. Respetar el ejercicio del derecho a la salud sexual y salud reproductiva en el trabajo, así como abstenerse de interferir en las decisiones relacionadas con la salud sexual y salud reproductiva de las mujeres y personas con capacidad de reproducir; y, promover leyes y políticas públicas que garanticen su acceso;
7. Adoptar todas las medidas necesarias para evitar que terceros limiten, restrinjan o anulen el derecho a cuidar y ser cuidadas en el contexto laboral;
8. Respetar el tiempo para cuidar que requiere la o el lactante por parte de las madres y padres trabajadores;
9. Adaptar el espacio físico de manera permanente o temporal cuando la salud integral de la mujer o persona con capacidad reproductiva que se encuentre en periodo de embarazo esté en riesgo a fin de que sea un ambiente seguro, adecuado y de fácil acceso;
10. Atender de manera inmediata cuando la mujer o persona con capacidad reproductiva se encuentre en período de embarazo o lactancia tenga algún tipo de dolor o malestar, en el caso que lo solicite;
11. Privilegiar el teletrabajo de las mujeres embarazadas, personas con capacidad de reproducir y en período de lactancia;
12. Garantizar de manera progresiva y corresponsable la participación activa de los padres en el ejercicio del derecho y deber de cuidar de su hijo o hija;
13. Garantizar progresivamente que el padre pueda alimentar a la persona recién nacida sea a través de la leche materna u otro suplemento alimenticio recomendado por la o el médico de su confianza;
14. Garantizar a la mujer trabajadora y personas con capacidad reproductiva la licencia de maternidad durante veinte y cuatro (24) semanas (6 meses);

15. Garantizar a la mujer y persona con capacidad reproductiva trabajadora la licencia para el derecho al cuidado de la persona recién nacida por dos horas diarias durante veinte y cuatro (24) meses a partir de que haya concluido la licencia de maternidad;
16. Respetar los horarios de alimentación y promover la hidratación adecuada de las mujeres o personas con capacidad reproductiva trabajadora que se encuentren en período de embarazo o de lactancia;
17. Garantizar a los padres la licencia de paternidad durante treinta (30) días. Esta licencia se equiparará de manera progresiva a la licencia de maternidad;
18. Garantizar a las madres adoptivas la licencia de maternidad por veinte y cuatro (24) semanas (6 meses);
19. Garantizar a los padres adoptivos la licencia de paternidad durante treinta (30) días. Esta licencia se equiparará de manera progresiva a la licencia de maternidad de madres adoptivas;
20. Garantizar a las madres adoptivas la licencia de cuidado por veinte y cuatro (24) meses;
21. Garantizar a los padres adoptivos la licencia de cuidado por seis (6) meses. Esta licencia se equiparará de manera progresiva a la licencia de maternidad de madres adoptivas;
22. Investigar y sancionar a las personas que obstaculicen, restrinjan o impidan la lactancia materna o el ejercicio del derecho a cuidar; y,
23. Tomar medidas administrativas para prevenir, investigar y sancionar cualquier tipo de estigmatización, violencia simbólica, acoso o discriminación por su condición.

#### **Título Cuarto**

#### **Del Derecho al Cuidado en el sector público y privado**

#### **Capítulo I**

#### **De las licencias para garantizar el derecho al cuidado**

**Artículo 21.- De la licencia del derecho al cuidado.-** Se reconoce y garantiza la licencia del derecho al cuidado: cuidar, ser cuidada y al autocuidado. La licencia del derecho al cuidado es aquel periodo de tiempo al cual se acogen tanto madres y padres sin discriminación alguna por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, para desarrollar vínculos con otra persona que necesita cuidado. A su vez, esta licencia es aquella que surge del derecho a ser cuidado por, tener su autonomía disminuida, no contar con las condiciones para ejercer el autocuidado o existir situaciones de salud física o emocional en las que se requiere ejercer el derecho a ser cuidado. La licencia de derecho al cuidado lo deben ejercer de manera progresiva los padres de conformidad a lo establecido en esta ley.

La licencia del derecho al cuidado para madres, hijos e hijas, se extenderá hasta veinte y cuatro (24) meses, al terminar la licencia de maternidad.

**Artículo 22.- De la licencia de maternidad.-** La licencia de maternidad se entenderá aquel periodo de tiempo en el cual se produce el parto de la persona recién nacida y tendrá una vigencia de veinte y cuatro (24) semanas (6 meses) a partir del día del parto.

**Artículo 23.- De la licencia de paternidad:** La licencia de paternidad se entenderá aquel periodo de tiempo en el cual se produce el parto de la persona recién nacida y tendrá una vigencia de treinta (30) días laborables. Esta licencia se equipará a la licencia de maternidad de manera progresiva.

**Artículo 24.- De la licencia de lactancia o derecho a cuidar.-** La licencia de derecho al cuidado materno es aquella que opera desde el día en que la mujer y persona con capacidad reproductiva trabajadora se reintegra a sus labores y tendrá una duración de hasta veinte y cuatro (24) meses.

La licencia por cuidado materno se plasmará en garantizar las dos horas diarias para que la madre ejerza el derecho al cuidado; por lo tanto, la jornada laboral será de seis (6) horas con una remuneración igual a la percibida antes de estar en estado de embarazo.

La licencia de derecho a cuidar paterno es aquella que opera desde el día que el padre se reintegra a sus labores y tendrá una duración hasta de seis (6) meses. Esta licencia se equipará a la licencia de lactancia y cuidado materno de manera progresiva.

**Artículo 25.- Licencia de cuidado sin sueldo por un año calendario.-** Las mujeres trabajadoras que decidan ejercer su derecho a la licencia de cuidado sin sueldo por un año calendario, tiene derecho a disponer de sus fondos de cesantía si es que estos se encuentran disponibles. Las mujeres que se acojan a esta licencia se les garantizan el derecho a la estabilidad laboral y no podrán ser desvinculadas hasta que su hija o hijo cumpla los 2 años de edad, equiparando el tiempo de licencia de cuidado materno.

**Artículo 26.- Licencia de maternidad y paternidad de madres y padres adoptivos.-** Las madres y padres adoptivos tienen derecho a la licencia de maternidad a partir de la declaratoria de adoptabilidad. La madre adoptiva tiene derecho a la licencia de maternidad de veinte y cuatro (24) semanas o (6) meses, mientras que el padre adoptivo tiene el derecho a la licencia de paternidad por treinta (30) días laborales, siempre y cuando el niño o niña se encuentre en el rango de edad de recién nacido hasta el año tres meses y dos semanas.

**Artículo 27.- Licencia de lactancia o cuidado de madres y padres adoptivos.-** Las madres y padres adoptivos tienen derecho a ejercer la licencia de lactancia o cuidado de sus hijos e hijas independientemente de su edad, por el periodo de veinte y cuatro (24) y seis (6) meses respectivamente.

## **Capítulo II De los centros de cuidado**

**Artículo 28.- De los lactarios.-** Las instituciones públicas a nivel nacional y desconcentrado, y las entidades privadas deben disponer de lactarios dignos, específicos, de fácil acceso y acondicionados para las mujeres servidoras públicas o trabajadoras, bajo su dependencia.

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

Los lactarios en las instituciones públicas y privadas, se implementarán de manera progresiva, donde trabajen mujeres en edad fértil. Los lactarios deben cumplir las normas para la implementación y funcionamiento de lactarios expedidas por el ente rector en salud.

**Artículo 29.- Los centros de cuidado diario o guarderías.-** Las instituciones públicas y privadas deben ofrecer servicios de cuidado infantil propios. Si no fuere posible, la entidad podrá realizar acuerdos con centros de cuidado infantil privado que se encuentren cerca del lugar de trabajo.

En caso de que una institución pública no cuente con los servicios necesarios, se deberá pagar en dinero a la madre o padre que ejerza el derecho al cuidado, hasta los montos máximos establecidos por el ministerio encargado de las relaciones laborales, y previo el respectivo dictamen favorable del ministerio encargado de economía y finanzas por cada hija o hijo que tengan hasta que cumpla los cinco (5) años de edad, independientemente de la modalidad de trabajo y la compensación del derecho al cuidado.

Los centros de cuidado infantil o guarderías se implementarán donde existan más de veinte (20) personas que ejercen el cuidado, sean mujeres u hombres de manera indistinta.

**Artículo 30.- Del seguimiento y monitoreo.-** Las autoridades nacionales de salud y de relaciones laborales, realizarán el seguimiento y monitoreo de la implementación de los lactarios y centros de cuidado diario infantil.

Las autoridades nacionales indicadas en el inciso anterior, deberán presentar un informe anual denominado "Informe de lactarios y cuidado en el trabajo", el mismo que será presentado conjuntamente con el informe de rendición de cuentas. El mismo informe debe ser entregado anualmente a la Corte Constitucional.

En caso que las instituciones públicas, no cumplan con esta disposición se aplicará el procedimiento establecido en la normativa correspondiente.

### **Capítulo III**

#### **De la contratación en el sector público**

**Artículo 31.- De la contratación.-** La naturaleza de los contratos en el sector público se mantiene tal y como lo establecen la ley específica y su reglamento para la contratación. Esta norma está encaminada a garantizar el derecho al cuidado y protección especial que tienen las mujeres y personas con capacidad reproductiva, que se encuentren en período de embarazo, parto y puerperio y, lactancia.

**Artículo 32.- De los contratos en sector público.-** Las mujeres y personas con capacidad reproductiva, que se encuentren en periodo de embarazo, parto y puerperio y, lactancia, que se encuentran contratadas dentro del sector público se regirán exclusivamente a las siguientes reglas:



- 1. Contrato de servicios ocasionales.-** El contrato de servicios ocasionales, tienen una duración máxima de hasta dos años. En este tipo de contratos prima el derecho a la protección especial ante cualquier necesidad administrativa de la institución. El plazo del contrato de servicios ocasionales durará hasta el fin del periodo fiscal en que concluya el periodo del derecho a la lactancia o cuidado.
- 2. Nombramiento provisional.-** El nombramiento provisional, en atención al derecho al cuidado, deberá renovarse hasta la terminación del derecho a la protección especial.

La entidad pública suspenderá y declarará desierto todo concurso de méritos y oposición para cubrir una vacante que estaba provisionalmente ocupada por la mujer o la persona con capacidad reproductiva que se encuentra en período de embarazo, parto y puerperio y, lactancia o cuidado. Se podrá planificar los respectivos concursos una vez que culmine el periodo de licencia de cuidado de la persona trabajadora. Se organizará el concurso para que la persona trabajadora pueda participar en igualdad de condiciones si así lo quisiera.

Se entenderá como nulo cualquier concurso de méritos y oposición que se inicie dentro del periodo de embarazo, parto y puerperio y lactancia o cuidado, del puesto de trabajo de la mujer que ocupó ese cargo.

- 3. De libre nombramiento y remoción.-** En caso de mujeres o personas con capacidad reproductiva que hayan sido contratadas en cargos de libre nombramiento y remoción, la institución contratante deberá probar que la terminación de la relación laboral no se produjo como un acto de discriminación en razón que la mujer está en estado de embarazo o gozando de su derecho a la licencia de maternidad o la licencia de lactancia o cuidado.

La parte empleadora deberá probar y demostrar el supuesto incumplimiento en el desempeño del trabajo de la mujer en esta condición.

En caso de que la o el empleador no demuestre que la mujer trabajadora ha incumplido sus funciones, tiene la obligación de reconocer el derecho a la compensación descrito en esta ley para el derecho al cuidado hasta el fin de su periodo de licencia de cuidado o lactancia que corresponda según el caso.

En caso de que el embarazo, parto y puerperio y licencia de lactancia o cuidado coincida con un cambio de administración, la nueva autoridad tiene la potestad de designar a personas de libre remoción.

La nueva autoridad nominadora procurará contar con el trabajo de la persona bajo protección especial. En caso de que no fuere posible, cuenta con un período de tiempo de hasta un período máximo de treinta (30) días, contados a partir de la posesión del funcionario o funcionaria con dicha potestad, tiempo en el cual podrá terminar la relación laboral sin que exista la obligación de la compensación por cuidado.

Transcurrido ese plazo, la mujer o persona con capacidad reproductiva tiene derecho a la compensación determinada en esta ley.

#### **Capítulo IV**

##### **De las Unidades de Administración del Talento Humano**

**Artículo 33.- Del Registro de contratos y nombramientos.-** Las Unidades de Administración del Talento Humano, tienen la obligación de registrar dentro del plazo máximo de quince (15) días en la entidad correspondiente de relaciones laborales, el inicio del periodo de embarazo, parto y puerperio, licencia de maternidad o en periodo de lactancia de las madres trabajadoras, a fin de garantizar su derecho a la protección especial.

**Artículo 34.- De la planificación de las Unidades de Administración del Talento Humano.-** Las Unidades de Administración del Talento Humano, tienen la obligación de considerar dentro de su planificación institucional a las mujeres y personas con capacidad reproductiva que se encuentren en periodo de embarazo, parto y puerperio, licencia de maternidad o en periodo de lactancia bajo todas las modalidades contractuales señaladas en esta ley.

En caso de las evaluaciones del personal se suspenderán los plazos para dicha evaluación, hasta que la mujer trabajadora se reincorpore a sus actividades después de la licencia de cuidado.

#### **Capítulo V**

##### **De la contratación en el sector privado**

**Artículo 35.- De la contratación.-** La naturaleza de los contratos en el sector privado se mantiene tal y como lo establecen las leyes específicas según la contratación. Esta norma está encaminada a resaltar el derecho a una protección especial que tiene las mujeres y personas con capacidad reproductiva que se encuentren en periodo de embarazo, parto y puerperio, licencia de maternidad o de lactancia.

**Artículo 36.- Del despido de la mujer o persona con capacidad reproductiva en período de embarazo, parto y puerperio, y de lactancia o cuidado en el sector privado.-** Cuando en el sector privado se despidiere a una mujer trabajadora por razones de embarazo, parto y puerperio, lactancia y cuidado se considerará como despido ineficaz.

La persona trabajadora afectada deberá deducir la acción ante un/a Juez/a del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde se produjo el despido en el plazo de treinta días.

El trámite judicial de despido ineficaz será rápido y sencillo, para la tramitación y resolución se estará a lo establecido en la normativa laboral vigente.

#### **Capítulo VI**

##### **De flexibilidad horaria**

**Artículo 37.- De la flexibilización horaria posterior a la finalización de la licencia al cuidado.-** La o el empleador previo acuerdo con la parte trabajadora podrá implementar el trabajo por horas, el teletrabajo, trabajo por objetivos, o jornadas laborales menos rígidas en las que cada trabajadora distribuya las horas de trabajo de acuerdo con sus necesidades. La persona

trabajadora que se beneficie de la flexibilización horaria, se compromete a cumplir con sus obligaciones laborales, así como su remuneración será igual a jornada que realice

## **Título Quinto**

### **De las medidas de reparación en el caso de violaciones a los derechos de las mujeres o personas con capacidad reproductiva que se encuentren en periodo de embarazo, parto y puerperio, y lactancia o cuidado**

#### **Capítulo I**

#### **De la desvinculación**

**Artículo 38. De la protección especial de relación laboral en el sector público y privado.**- En todo tipo de contrato o nombramiento del sector público; y, contratos en el sector privado, las mujeres o personas con capacidad reproductiva en periodo de embarazo, parto y puerperio tendrán protección especial hasta que termine la licencia de lactancia o cuidado.

Durante la protección especial de las mujeres o personas con capacidad reproductiva en el ámbito laboral, se les garantizará la estabilidad laboral, la misma remuneración a la percibida antes del embarazo o una mejor, el respeto a la licencia de maternidad y de lactancia o cuidado, un ambiente laboral adecuado, acorde a sus necesidades específicas que permitan el desarrollo de sus actividades sin violencia ni discriminación de ningún tipo.

**Artículo 39. De la desvinculación en el sector público.**- Independientemente de la causal por la que se separa a la servidora de sus funciones, ésta no pierde su derecho a recibir la compensación económica hasta que finalice su periodo de lactancia o cuidado, además de la liquidación que por ley le corresponda, salvo en los casos de remoción por faltas graves y de los nombramiento de libre remoción cuando se trate de una nueva administración o de una nueva persona con competencia para designar a estas personas.

Si se produjo la desvinculación del trabajo por las causales leves contempladas al momento que asumió el cargo y la mujer se encontraba embarazada con anterioridad, pero no dio aviso, si fuere posible se le contratará nuevamente, de lo contrario se le otorgará el derecho a la compensación para el derecho al cuidado, lo cual abarca el tiempo desde que fue notificada hasta que culmine su periodo de lactancia.

En caso de que se produzca la desvinculación de la servidora por embarazo o lactancia, a pesar de estar expresamente prohibida la discriminación en el ámbito laboral, esta desvinculación se considerará una falta grave por parte de la o el empleador, y el despido carecerá de validez. Por lo que la mujer podrá reincorporarse inmediatamente a su puesto, o en caso de no desearlo así, además de su derecho a la compensación, se establecerán las medidas de reparación integral según corresponda la circunstancia en cada caso.

**Artículo 40. Del registro de las desvinculaciones.**- La institución tiene la obligación de registrar ante el ente rector de relaciones laborales, las desvinculaciones de mujeres o personas con capacidad reproductiva que se encuentren en periodo de embarazo, parto y puerperio, y lactancia o cuidado a fin de llevar un control del cumplimiento de esta ley y tomar las decisiones necesarias para la implementación integral de la presente ley.

## **Capítulo II**

### **De las medidas de reparación integral**

**Artículo 41.- La compensación económica o patrimonial.**- En los casos de mujeres o personas con capacidad reproductiva que se encuentren en periodo de embarazo, parto y puerperio, y lactancia o cuidado en el sector público, la compensación económica será calculada por el mismo juez o jueza que conoció el caso, tomando en consideración las veinte y cuatro (24) semanas de licencia maternidad y los veinte y cuatro (24) meses de licencia de lactancia o cuidado establecido en esta ley. Para el efecto se tomará en cuenta lo siguiente:

- a. La misma remuneración que venía percibiendo la persona por el resto de meses de embarazo.
- b. La misma remuneración que venía percibiendo por veinte y cuatro (24) semanas de licencia de maternidad.
- c. La misma remuneración que venía percibiendo por el tiempo que reste para cumplir el periodo de lactancia o cuidado establecido en la ley.

Dentro del sector público, cuando termine la relación laboral con una persona que tiene protección especial de embarazo y lactancia para ejercer el derecho al cuidado, tendrá derecho a una remuneración completa por cada mes desde que dejó de trabajar hasta que termine el periodo de lactancia.

**Artículo 42.- La reparación integral.** - Cuando el juez o jueza, en conocimiento de una acción de garantías jurisdiccionales declare que se violaron los derechos de la mujer y personas con capacidad reproductiva que se encuentren en periodo de embarazo, parto y puerperio, y lactancia o cuidado, dispondrá las medidas de reparación integral por el daño material e inmaterial a que hubiere lugar. Estas medidas de reparación serán pertinentes para cada persona, en función de cada una de las violaciones a sus derechos humanos.

Los jueces y juezas deberán tener en cuenta la reparación solicitada en la demanda, debiendo preguntar en la audiencia cómo las mujeres se sentirían reparadas. Las medidas de reparación integral deben ser posibles, determinadas, proporcionadas a la violación y a los hechos, tomando en cuenta las circunstancias de la entidad o persona responsable, tal como lo establece la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.

**Artículo 43.- La restitución.**- Consiste en restablecer la situación laboral de las mujeres y personas con capacidad reproductiva 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. En los cargos de libre remoción, 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.

**Artículo 44.- La rehabilitación.**- Procede en los casos en los que por no haberse propiciado un ambiente laboral de cuidado a las mujeres o personas con capacidad reproductiva que se encuentren en periodo de embarazo y licencia de lactancia o cuidado y su salud física o

psicológica resulte afectada. La rehabilitación podrá incluir tratamientos médicos y acompañamiento psicosocial de acuerdo a las necesidades y requerimientos de las mujeres o personas con capacidad reproductiva.

**Artículo 45.- La satisfacción.-** Procede en función de lo demandado por las mujeres y personas con capacidad reproductiva, como disculpas públicas en el lugar del trabajo y por parte de quien no cumplió con sus obligaciones de cuidado. El juez o jueza no podrá ordenar disculpas públicas si las mujeres no están de acuerdo con esta medida.

**Artículo 46.- La obligación de no repetición.-** El juez o jueza tomará medidas encaminadas para que el lugar donde se produjo la violación se constituya en un ambiente laboral de cuidado físico y mental y, de ser el caso dispondrá medidas tales como la reforma o la expedición de reglamentos que incluyan sanciones disciplinarias, sin perjuicio de la acción civil u otras acciones a que hubiere lugar por discriminar a las mujeres o personas con capacidad reproductiva que se encuentren en periodo de embarazo, parto y puerperio, y lactancia cuidado.

**Artículo 47.- Obligación de investigar los hechos, determinar los responsables y sancionar.-** Cuando del caso se desprenda que existieron infracciones administrativas, civiles o penales, el juez o jueza dispondrá que autoridades competentes investiguen y, de ser el caso, sancionen a quienes provocaron la violación de derechos.

## Título Sexto

### De la promoción del derecho al cuidado

#### Capítulo I

### De la promoción del derecho al cuidado

**Artículo 48.- De la promoción del derecho al cuidado.-** La promoción a través de mecanismos de formación, capacitación, sensibilización y difusión está dirigida a eliminar progresivamente los patrones socioculturales y estereotipos patriarcales alrededor de los trabajos de cuidado que actualmente se encuentren feminizados.

El Estado debe promover y desarrollar actividades para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres y hombres que ejerzan el derecho a cuidar.

**Artículo 49.- Medidas para la promoción.-** El Estado, a través de las instituciones rectoras en el ámbito laboral, de inclusión social y de salud, en el ámbito de sus competencias, aplicarán las siguientes políticas, planes, programas, proyectos, lineamientos y acciones, sin perjuicio de las funciones establecidas para cada institución:

- a. Diseñar modelos, protocolos y demás normativa interna para la prevención de violencia contra las mujeres y hombres que ejerzan el derecho al cuidado;
- b. Elaborar e implementar planes, programas y proyectos para la formación en derechos humanos con énfasis en género y nuevas masculinidades sobre el derecho y deber a cuidar;
- c. Promover un cambio cultural estructural, modificando y transformando integralmente la regulación de las políticas de cuidado, ampliando la oferta de servicios disponibles y desarrollando un amplio conjunto de medidas que tiendan hacia un sistema integral de cuidados en igualdad de condiciones;

- d. Promover a las nuevas madres y padres con una actitud positiva, reconocer que los primeros meses de maternidad y paternidad son especiales y requieren de mutuo cuidado y corresponsabilidad;
- e. Promover la creación e implementación de bancos de leche materna;
- f. Eliminar la discriminación de las personas que ejercen el derecho al cuidado a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos y deberes;
- g. Diseñar e implementar una estrategia comunicacional que promueva el derecho al cuidado desde un enfoque de género;
- h. Prevenir el deterioro de la salud mental de las mujeres que ejercen el derecho al cuidado;
- i. Reforzar las redes comunitarias que protegen, promueven y apoyen la lactancia materna;
- j. Crear una estrategia integral y específica para la prevención de la violencia relacionada al derecho al cuidado en comunidades, pueblos y nacionalidades; y
- k. Crear sistemas de vigilancia para hacer un seguimiento del progreso de las políticas públicas de cuidado, los programas y el financiamiento.

#### **Disposiciones Generales:**

**Primera.-** En lo no previsto en esta Ley se deberá aplicar, respectivamente y siempre que no sean incompatible con su naturaleza, lo establecido en la Ley Orgánica de Servicio Público, el Código del Trabajo y la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.

**Segunda.-** El Estado en el plazo de doce (12) meses contados a partir de la publicación de la presente ley, deberá desarrollar la política pública de protección laboral reforzada para mujeres y personas con capacidad reproductiva que encuentren en período de embarazo, parto y puerperio y lactancia o cuidado. La política pública deberá implementarse en el plazo máximo de 24 meses a partir de la publicación de la presente ley.

**Tercera.-** Las entidades del Estado desarrollarán campañas anuales de sensibilización para sus servidoras y servidores públicos en temas relacionados al ejercicio del derecho al cuidado.

**Cuarta.-** El Estado, a través del ente rector en materia de economía y finanzas, garantizará la provisión y erogación oportuna de los recursos necesarios para el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades derivadas de la presente Ley.

#### **Disposiciones Transitorias:**

**Primera.-** El Presidente de la República expedirá en ciento veinte días el Reglamento de la presente Ley. Hasta que se expida el Reglamento de esta Ley se realizará la aplicación en el sentido más favorable a las mujeres y personas con capacidad reproductiva que se encuentren en período de embarazo, parto y puerperio, lactancia o cuidado.

**Segunda.-** El ente rector en materia de relaciones laborales, deberá disponer a los sectores público y privado, que en el plazo de ciento ochenta días contados a partir de la publicación de la presente ley, adecúe su normativa interna a los enfoques, principios, ámbitos y demás disposiciones contenidas en este cuerpo legal, para lo cual realizará un seguimiento y brindará asesoría a quienes lo requieran.

**Disposición Final.-** La presente Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

<b>Elaborado por:</b>			
<b>Nombre</b>	<b>Cargo</b>	<b>Fecha</b>	
Darío Arteaga	Pasante	23 de febrero de 2021	
<b>Nombre</b>	<b>Cargo</b>	<b>Fecha</b>	<b>Firma:</b>
Carolina Calderón Meneses	Especialista en Derecho Humanos 2	23 de febrero de 2021	
Silvia Nori Pozo Trujillo	Especialista Tutelar 1	23 de febrero de 2021	
María Belén Díaz Ordoñez	Especialista Tutelar 3	23 de febrero de 2021	
María Alexandra Almeida Unda	Directora Nacional del Mecanismo de Protección de los Derechos de las Personas Trabajadoras y Jubiladas	23 de febrero de 2021	
Ximena Pilar Cabrera Montufar	Directora Nacional del Mecanismo para la Prevención de la Violencia contra la mujer y basada en género	23 de febrero de 2021	
<b>Revisado por:</b>			
Pablo Araújo Landeta	Especialista en Políticas Públicas 3	24 de febrero de 2021	
Edmundo Vaca Burneo	Director Nacional de Análisis Normativo e	24 de febrero de 2021	



	Incidencia en Política Pública		
María Alexandra Almeida Unda	Directora Nacional del Mecanismo de Protección de los Derechos de las Personas Trabajadoras y Jubiladas	24 de febrero de 2021	
Ximena Pilar Cabrera Montufar	Directora Nacional del Mecanismo para la Prevención de la Violencia contra la mujer y basada en género	24 de febrero de 2021	
<b>Validado por:</b>			
Tatiana Ordeñana Sierra	Coordinadora General de Producción de Conocimiento e Investigación	26 de febrero de 2021	
Harold Andrés Burbano Villarreal	Coordinador General de Protección de Derechos Humanos y de la Naturaleza	26 de febrero de 2021	
<b>Aprobado por:</b>			
Cristhian Bahamonde Galarza	Secretario General Misional	01 de marzo de 2021	