



Protección Especial y Reforzada de las Mujeres Embarazadas en el Ámbito Laboral

OBJETIVO:

Instaurar una cultura institucional que permita a nuestros servidores conocer sus derechos laborales de acuerdo a la normativa legal vigente.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Ejecutar una capacitación dirigida al personal de BanEcuador B.P., que permita conocer los **“DERECHOS A LA PROTECCIÓN ESPECIAL Y REFORZADA DE LAS MUJERES EMBARAZADAS EN EL ÁMBITO LABORAL.”**

BASE LEGAL

- CONSTITUCION POLITICA DEL ECUADOR
- LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO
- REGLAMENTO A LA LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO
- CONTRATO COLECTIVO
- CONVENIOS INTERNACIONALES



La Constitución de la República del Ecuador en el artículo 35 establece “Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, **MUJERES EMBARAZADAS**, personas con discapacidad, personas privadas de la libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado ”

La servidora que se encuentre en estado de gestación, deberá inmediatamente acercarse al IESS, y/o un centro médico particular, para que un facultativo avale su estado mediante un certificado, y gozar de todos los derechos que le asisten.

El certificado en mención debe ser presentado en la Gerencia de Talento Humano

Estabilidad laboral:



El derecho fundamental que ampara a la mujer embarazada es el de garantizarle su estabilidad laboral durante su período de gestación y durante las 12 semanas de licencia a que tiene derecho según lo establecido en el artículo 153 del Código del Trabajo y 58 LOSEP

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

Art. 58.- De los contratos de servicios ocasionales.- Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad, en el caso de las mujeres embarazadas la vigencia del contrato durará hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia, de acuerdo con la ley.

Licencia por maternidad



Adicionalmente a la estabilidad laboral, la mujer tiene derecho a una licencia de 12 semanas remuneradas por motivo del nacimiento de su hijo, pueden ser tomadas incluso desde días o semanas antes de que se produzca el nacimiento, sin embargo al cumplirse las 12 semanas tendrá que reincorporarse a sus labores normales. Únicamente en el caso de nacimientos múltiples esta licencia se extenderá por diez días más.

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

Licencia por Lactancia



La Constitución de la República en su artículo 332 inciso segundo indica que “Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como las discriminaciones vinculadas con los roles productivos”

La autoridad nominadora concederá permiso con remuneración a las servidoras para el cuidado del recién nacido por dos horas diarias durante doce meses efectivos contados a partir de la terminación de la licencia por maternidad. El lapso en el cual se otorgue dicho permiso puede ser fraccionado conforme al requerimiento de la servidora pública, para garantizar el adecuado cuidado del niño o niña.

Licencia por paternidad



Esta licencia remunerada, es de 10 días en caso de parto normal; se otorgará 5 días adicionales en caso de cesárea o nacimientos múltiples; si el niño o niña naciera prematuro o en condiciones de cuidado especial, se le dará al padre 8 días adicionales de licencia remunerada; y cuando la hija o hijo haya nacido con una enfermedad, degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Licencia por adopción



A pesar de que la adopción no es una forma natural de tener hijos, es igualmente una manera de ejercer el derecho la maternidad o la paternidad, por tanto La LOSEP y su Reglamento, y el Código del Trabajo, otorga a los padres adoptivos una licencia remunerada por quince días desde el momento en que les es entregado legalmente su hijo o hija.

SANCIONES

Como lo mencionamos anteriormente la madre goza de estabilidad laboral durante el embarazo, maternidad y lactancia, si el empleador por algún motivo despidiere a la mujer embarazada, de acuerdo a lo que establece el Código del Trabajo tendrá que pagar una multa equivalente a un año de sueldo más los otros rubros que le correspondan.

Se ha dado casos de despido intempestivo a la mujer embarazada cuando el empleador e incluso cuando la madre desconocía de su estado, en este caso no se aplica dicha indemnización ya que el estado de la madre era desconocido por el empleador .

Por lo tanto la servidora que se encuentre en estado de gestación, deberá inmediatamente acercarse al IESS, y/o un centro médico particular, para que un facultativo avale su estado, mediante un certificado y gozar de todos los derechos que le asisten.

GRACIAS



Lenín

