Suplemento del Registro Oficial No. 309 , 12 de Mayo 2023

Normativa: Vigente

Última Reforma: Ley s/n (Suplemento del Registro Oficial 309, 12-V-2023)

LEY ORGÁNICA DEL DERECHO AL CUIDADO HUMANO

(Ley s/n)

EL PLENO

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 de la República del Ecuador, 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 II de la Constitución de la República del Ecuador 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 socioeconómica, 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,

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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 de la República del Ecuador 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 embarazas 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 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 auto sustento 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 de la República del Ecuador 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 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;

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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 I 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 Parte 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 II 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 Parte 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 en la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2016) se adoptó el Consenso de Montevideo, en el cual los Estados se comprometieron a

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

desarrollar “políticas y servicios universales de cuidado que estén basados en los estándares más altos de los derechos humanos, con perspectiva de igualdad de género y generacional, que promuevan la prestación compartida entre el Estado, el sector privado, la sociedad civil, las familias y los hogares, así como entre hombres y mujeres, y que faciliten el diálogo y la coordinación entre todas las partes involucradas”; y, a integrar el “cuidado en los sistemas de protección social, mediante prestaciones, servicios y beneficios que maximicen la autonomía y garanticen los derechos, la dignidad, el bienestar y el disfrute del tiempo libre para las mujeres”;

Que la Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe 2007 expreso 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 numeral 6 de la Constitución de la República en concordancia con los artículos 2 numeral 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; y,

En ejercicio de las atribuciones y facultades contenidas en el numeral 6 del artículo 120 de

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

la Constitución de la República del Ecuador, y, del numeral 6 del artículo 9 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, expide la siguiente:

LEY ORGÁNICA DEL DERECHO AL CUIDADO HUMANO

Título I
DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo I
OBJETO, FINALIDAD Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY

Art. 1.- Objeto. Esta Ley tiene por objeto tutelar, proteger y regular el derecho al cuidado de personas trabajadoras respecto de sus hijos e hijas, dependientes directos, otros miembros de su familia directa que componen los diferentes tipos de familia, que de manera evidente necesiten su cuidado o protección, a fin de garantizar su ejercicio pleno, en cumplimiento a la Constitución de la República y los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos en la materia.

Art. 2.- Ámbito. La presente Ley tiene aplicación nacional para todos los empleadores, del sector público y privado, las personas trabajadoras y servidores públicos.

Art. 3.- Fines. La presente Ley tiene los siguientes fines:

1. Establecer las condiciones necesarias para el ejercicio del derecho al cuidado, el otorgamiento de licencias y permisos remunerados y no remunerados, y el diseño e implementación de políticas para el goce de dicho derecho.
2. Garantizar la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentran en periodo de embarazo, parto, puerperio y lactancia, que excepcionalmente se extiende al hombre cuando este se encuentre en periodo de lactancia conforme lo regula la ley.
3. Garantizar y promover la corresponsabilidad paterna para el cumplimiento de las obligaciones del derecho al cuidado de hijas e hijos recién nacidos, en período de lactancia y desarrollo y con discapacidad debidamente certificada por el órgano rector de la política nacional de salud.
4. Erradicar todo tipo de acoso, violencia y discriminación a las personas trabajadoras que pertenezcan al sector público y privado; y, que se encuentre en el ejercicio al cuidado en todas sus formas.
5. Implementar programas de formación, sensibilización y difusión en derechos humanos con énfasis en el derecho al cuidado.

Art. 4.- Titulares del derecho al cuidado humano. Son titulares de los derechos establecidos en esta Ley, individual o colectivamente, las personas trabajadoras que ejercen:

1. El derecho a cuidar a un tercero.
2. El derecho al autocuidado.
3. El derecho a ser cuidado.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

Art. 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 humano de las personas que lo ejercen y de las personas que se benefician del derecho al cuidado humano, 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.

El Estado, a través de las entidades rectoras de las políticas laborales, de salud y de inclusión económica y social, establecerá mecanismos procesales céleres, adecuados y eficaces para la prevalencia del derecho al cuidado.

Art. 6.- Instituciones rectoras. La rectoría en cuanto a la implementación de la presente Ley en el ámbito laboral la ejercerá el ente rector del trabajo.

La rectoría en cuanto a la implementación de la presente Ley en lo que se refiere a la protección de los derechos de cuidado humano serán el ente rector de salud, el ente rector de la educación; y, el ente rector de inclusión económica y social, en el ámbito de sus competencias.

Art. 7.- Articulación y coordinación institucional. Las distintas entidades públicas y niveles de gobierno, tienen la obligación de articular y coordinar entre sí, la implementación de políticas públicas y su gestión que garantice el derecho al cuidado humano.

Capítulo II
DE LOS PRINCIPIOS, ENFOQUES Y DEFINICIONES

Art. 8.- Principios. La presente Ley se regirá por los siguientes principios: igualdad y no discriminación, principio de corresponsabilidad parental, progresividad, sin perjuicio de otros establecidos en la Constitución de la República, los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos ratificados por el Ecuador.

Art. 9.- Enfoques en Derechos Humanos. Para la aplicación de la presente Ley y a fin de asegurar el cumplimiento de su objeto, ámbito y fines, los organismos y entidades responsables de la formulación de las políticas públicas sobre el derecho al cuidado, deben aplicar enfoques: interseccionalidad, intergeneracional, de género, de movilidad humana, de discapacidades, de interculturalidad, entre otros.

Art. 10.- Autocuidado. Para los efectos de esta Ley, el autocuidado es la facultad y posibilidad que tiene una persona de cuidar de sí misma conforme las condiciones señaladas en la ley, debidamente justificada.

Título II
DE LOS DERECHOS Y DEBERES

Capítulo I
DE LOS DERECHOS

Art. 11.- El cuidado como un derecho humano. Es el derecho fundamental a cuidar, autocuidarse y ser cuidado, que exige el cumplimiento de otros derechos y principios

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

como la corresponsabilidad parental, familiar, social, laboral y estatal.

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 humano al cuidado es universal, irrenunciable e intransferible.

Art. 12.- De los derechos de las personas trabajadoras y con capacidad de gestación que ejercen el derecho al cuidado humano. El Estado garantizará a las personas con capacidad de gestación, en período de embarazo, parto, puerperio, lactancia y cuidado humano en el ámbito laboral, los derechos señalados en la Constitución de la República y los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos en la materia, mediante la estabilidad reforzada, la prohibición del despido, el goce de permisos y licencias remuneradas y no remuneradas, políticas públicas, entre otros.

Capítulo II
DEL DERECHO AL CUIDADO HUMANO EN EL ÁMBITO LABORAL

Art. 13.- El derecho al cuidado humano en el ámbito laboral. Las personas trabajadoras 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 de gestación, que se encuentren en período de embarazo y lactancia como los espacios para la lactancia materna.

Se deberá asegurar que la madre y el padre cuenten con la incorporación de un centro de cuidado infantil, dentro de la institución o cercano a ella, conforme lo regula la Ley.

Art. 14.- El derecho al cuidado de las personas con capacidad de gestación, embarazadas y en período de lactancia en el contexto laboral. Las mujeres y personas con capacidad de gestación que se encuentren en período de embarazo, parto y puerperio, y lactancia tienen el derecho a:

1. A la estabilidad laboral reforzada mientras dure el periodo de protección especial vinculada al derecho al cuidado;
2. Realizar las visitas necesarias a un profesional de la salud de su confianza;
3. Acceder a la atención emergente, que incluye traslados a hospitales o centros de salud cercanos al lugar de trabajo, si fuere necesario;
4. A tener un período de hasta quince (15) meses para ejercer la licencia de maternidad no remunerada;

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

5. A disponer de las facilidades necesarias para que durante el periodo de lactancia pueda ejercer su autocuidado y cuidado de la persona recién nacida, tanto de tiempo como de espacio;
6. A proveer la lactancia materna a la persona recién nacida si fuere posible;
7. A decidir si optan por la lactancia materna o interrumpen la misma sin que esto interfiera en el tiempo que tienen para alimentar de otra forma a su hijo o hija; y,
8. A dar de lactar a su hijo o hija en condiciones dignas y seguras, entre otros.

Art. 15.- Derechos de madres y padres adoptivos. Las madres y padres adoptivos tendrán el derecho a las licencias remuneradas y no remuneradas a fin de garantizar que el periodo de adaptación de las hijas e hijos sea el más adecuado posible, en los términos que prescriban la presente Ley y en lo pertinente a las disposiciones prescritas en el Código del Trabajo, la Ley Orgánica del Servicio Público, y demás leyes pertinentes, según corresponda.

Art. 16.- El derecho a la tutela efectiva. Toda persona con capacidad de gestación que se encuentre en período de embarazo, parto, puerperio, lactancia o cuidado, que considere que sus derechos humanos han sido vulnerados tiene derecho a la tutela judicial efectiva, conforme lo dispone la Constitución de la República y los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos.

Capítulo III
DE LOS DEBERES

Art. 17.- De los deberes de las personas que ejercen el derecho al cuidado humano. Las personas que ejercen el derecho al cuidado humano, deben:

1. Usar el tiempo que le otorga la ley y, destinarlo de manera adecuada a cuidar de si misma, de sus hijos e hijas recién nacidas, así como las y los que se encuentren en período de desarrollo y adaptación;
2. 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; cumpliendo con el tiempo de cuidado que requiere la o el lactante;
3. Brindar las condiciones y promover la nutrición de las personas recién nacidas mediante lactancia materna exclusiva durante los seis (6) primeros meses;
4. 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 III
DE LAS OBLIGACIONES DEL ESTADO

Capítulo I
DE LAS OBLIGACIONES

Art. 18.- Obligaciones del Estado. El Estado tendrá la responsabilidad de prevenir vulneraciones, respetar, proteger, garantizar y promover el acceso a los derechos

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

laborales de las personas trabajadoras en el ejercicio del derecho a cuidar de un tercero, al autocuidado y a ser cuidado.

En aquellos casos donde no exista norma expresa en las leyes pertinentes que reglen el talento humano tanto del sector público como privado, el Empleador al menos garantizara un régimen de licencias y permisos no remunerados para su pleno goce.

Título IV
DEL DERECHO AL CUIDADO HUMANO EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

Capítulo I
DE LAS LICENCIAS PARA GARANTIZAR EL DERECHO AL CUIDADO HUMANO

Art. 19.- De la licencia o permiso del derecho al cuidado humano. Se reconoce y garantiza la licencia del derecho al cuidado humano, es decir, a cuidar, ser cuidado y al autocuidado. La licencia del derecho al cuidado es aquel periodo de tiempo al cual se acogen las personas trabajadoras, sin discriminación alguna, promoviendo los principios, respetando los enfoques y garantizando los derechos prescritos en esta Ley.

Art. 20.- De la licencia de maternidad remunerada. La licencia de maternidad remunerada se entenderá aquel periodo de tiempo desde el nacimiento hasta el tiempo máximo que establezcan las leyes vigentes que reglan las relaciones del talento humano según corresponda.

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

Art. 21.- De la licencia de maternidad no remunerada. En cualquier caso, la licencia o permiso no remunerado de maternidad podrá solicitarse, por una sola vez por cada alumbramiento, hasta por quince (15) meses desde la fecha de terminación de la licencia remunerada de maternidad, en beneficio de los padres y madres trabajadores, conforme las excepciones señaladas en la Ley, sin que se afecte su estabilidad laboral o continuidad en la seguridad social, conforme las disposiciones legales vigentes.

Art. 22.- De la licencia de paternidad remunerada. La licencia de paternidad remunerada se entenderá aquel periodo de tiempo desde el nacimiento hasta el tiempo máximo que establezcan las leyes vigentes que reglan las relaciones con el talento humano según corresponda.

En caso de no existir ley expresa se utilizarán de manera subsidiaria las disposiciones de la Ley Orgánica del Servicio Público para el caso de los dependientes de las entidades y organismos del sector público y el Código del Trabajo para las demás personas trabajadoras.

La licencia o permiso remunerado por paternidad será de quince (15) días contados desde

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

la fecha del parto en beneficio del padre trabajador sin que se afecte su estabilidad laboral o continuidad en la seguridad social, conforme las disposiciones legales vigentes.

Art. 23.- De la licencia remunerada de lactancia. La licencia remunerada de lactancia es aquella que garantiza una licencia o permiso remunerado de dos (2) horas diarias para que la madre ejerza el derecho al cuidado de su recién nacido y garantice la lactancia materna, siendo su goce determinado por las leyes vigentes que reglan las relaciones con el talento humano según corresponda.

La licencia remunerada de lactancia se gozara por quince (15) meses contados desde el regreso de la persona con capacidad de gestación de su permiso o licencia remunerada de maternidad.

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

Art. 24.- Licencia de maternidad y paternidad de madres y padres adoptivos. Las madres y padres adoptivos tienen derecho a la licencia de maternidad y paternidad por adopción por treinta (30) días a partir del egresamiento de la entidad encargada del acogimiento institucional de adopción de la niña, niño o adolescente de dicha entidad. La madre y padre adoptivos tienen derecho a las licencias o permisos remunerados y no remunerados comunes a las personas trabajadoras en los plazos vigentes en esta Ley y en las leyes que reglan las relaciones con el talento humano según corresponda.

En caso de no existir ley expresa se utilizarán de manera subsidiaria las disposiciones de la Ley Orgánica del Servicio Público para el caso de los dependientes de las entidades, empresas y organismos del sector público y el Código del Trabajo para las demás personas trabajadoras.

En el caso de hijos recién nacidos las licencias y permisos remunerados y no remunerados serán iguales a las que se otorgan a los padres biológicos considerando la edad de los hijos recién adoptados hasta el límite máximo según su edad.

Art. 25.- Licencia o permiso remunerado de lactancia 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 en los mismos plazos que se establezcan para las madres y los padres biológicos de conformidad con la edad de su hijo o hijos recién adoptados. La licencia remunerada de lactancia o cuidado de madres y padres adoptivos se gozará por quince (15) meses contados después de las doce semanas siguientes a la fecha presunta del nacimiento del menor de edad hasta cuando el menor cumpla dieciocho (18) meses de edad.

Capítulo II
DE LOS CENTROS DE CUIDADO

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

Art. 26.- De las salas de apoyo a lactancia materna. Las instituciones públicas a nivel nacional y desconcentrado, las entidades privadas y las instituciones de educación superior, deben disponer de salas de apoyo a la lactancia dignos, específicos, de fácil acceso y acondicionados para las mujeres servidoras públicas o trabajadoras, bajo su dependencia.

Las salas de apoyo a lactancia materna 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.

Las salas de apoyo a lactancia materna en las instituciones públicas y privadas se implementarán de manera progresiva, donde trabajen mujeres en edad fértil. Las salas de apoyo a lactancia materna deben cumplir las normas para la implementación, adecuación y uso de las salas de apoyo a lactancia materna expedidas por el ente rector en salud.

Art. 27.- De los servicios de cuidado infantil. Las instituciones públicas y privadas deben ofrecer servicios de cuidado infantil propios para los hijos de los trabajadores hasta los cinco (5) años de edad. Si no fuere posible, la entidad podrá realizar acuerdos con centros de cuidado infantil privado que se encuentren cerca del lugar de trabajo.

En caso de las instituciones públicas que no cuenten con los servicios necesarios descritos en este artículo, se deberán priorizar en sus planes operativos y presupuestarios anuales la entrega de compensaciones económicas o la celebración de convenios interinstitucionales que viabilicen este derecho. Los centros de cuidado infantil o guarderías se implementarán conforme las disposiciones expresas de las leyes vigentes que reglen las relaciones con el talento humano, según corresponda.

El Empleador tanto del sector público como del privado recibirá las solicitudes de las personas trabajadoras para acceder a este beneficio, pudiendo optar la dotación de dichos servicios a través de:

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

Art. 28.- Del seguimiento y monitoreo. Las autoridades nacionales de salud, bienestar social, de educación, y de trabajo, realizarán el seguimiento y monitoreo de la implementación de las salas de apoyo a la lactancia y centros de cuidado de desarrollo infantil, de acuerdo al ámbito de sus competencias.

Las autoridades nacionales indicadas en el párrafo anterior deberán presentar un informe anual el mismo que será presentado ante la Asamblea Nacional juntamente con el informe de rendición de cuentas.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

El mismo informe debe ser entregado anualmente a la Corte Constitucional. En caso de que las instituciones públicas, no cumplan con esta disposición se aplicará el procedimiento disciplinario que corresponda según la normativa correspondiente.

Título V
DE LAS MEDIDAS DE REPARACIÓN EN EL CASO DE VIOLACIONES A LOS DERECHOS DE LAS MUJERES O PERSONAS CON CAPACIDAD DE GESTACIÓN QUE SE ENCUENTREN EN PERIODO DE EMBARAZO, PARTO Y PUERPERIO, Y LACTANCIA O CUIDADO

Capítulo I
DE LA PROTECCIÓN ESPECIAL

Art. 29.- De la protección especial de relación laboral en el sector público y privado. Las personas trabajadoras y servidoras en periodo de embarazo, parto y puerperio tendrán protección especial hasta que termine la licencia remunerada o no remunerada de maternidad, paternidad, de adopción y de lactancia en todo tipo de contrato o nombramiento del sector público; y, contratos en el sector privado.

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

Capítulo II
DE LAS MEDIDAS DE REPARACIÓN INTEGRAL

Art. 30.- La restitución. Consiste en restablecer la situación laboral de las mujeres y personas con capacidad de gestación a su empleo cuando han sido despedidas estando embarazadas o en periodo de lactancia, en las mismas condiciones, similares, o mejores. Cuando se trate de terminación del contrato por razón del embarazo o lactancia, la terminación de la relación laboral será ineficaz.

En los cargos de libre remoción, con énfasis de aquellos relacionados a las máximas autoridades institucionales, secretarios nacionales, subsecretarios, gerentes, jefes departamentales, directoras y directores de área, no procederá la compensación por el derecho al cuidado cuando se trate de una nueva administración. La restitución nunca empeorará la situación de las mujeres antes de producirse la violación, en términos de ambiente laboral y de remuneración.

Art. 31.- 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 de gestación que se encuentren en periodo de embarazo y licencia de lactancia o cuidado y su salud física o

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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 de gestación.

Art. 32.- La satisfacción. Procede en función de lo demandado por las mujeres y personas con capacidad de gestación, 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.

Art. 33.- 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 de gestación que se encuentren en periodo de embarazo, parto, puerperio y lactancia.

Art. 34.- 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 VI
DE LA PROMOCIÓN DEL DERECHO AL CUIDADO

Capítulo I
GENERALIDADES

Art. 35.- 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 a un tercero, al autocuidado y a ser cuidado.

Art. 36.- Medidas para la promoción. El Estado, a través de las instituciones rectoras en el ámbito laboral, de inclusión social, educación, seguridad 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 discriminación, acoso y 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 el derecho y deber a cuidar;
c. Promover un cambio cultural estructural, modificando y transformando integralmente

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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 la creación e implementación de bancos de leche materna;
e. 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;
f. Diseñar e implementar una estrategia comunicacional que promueva el derecho al cuidado desde un enfoque de género e intergeneracional;
g. Prevenir el deterioro de la salud mental de las personas que ejercen el derecho al cuidado; y,
h. Reforzar las redes comunitarias que protegen, promueven y apoyan la lactancia materna, entre otros.

Título VII
DEL SISTEMA NACIONAL INTEGRADO PARA EL CUIDADO

Generalidades

Art. 37.- Definición del Sistema Nacional Integrado de Cuidados. El Sistema Nacional Integrado de Cuidados es el conjunto articulado y coordinado de organismos, instituciones, entidades y servicios públicos y privados, que definen, ejecutan, evalúan y controlan políticas públicas, planes, programas y servicios, con el propósito de garantizar el ejercicio del derecho al cuidado en los términos previstos en la presente Ley. La rectoría del Sistema Nacional Integrado de Cuidados la definirá el Presidente de la República, a través del respectivo Reglamento, quien será el encargado de desarrollar política pública para asegurar el desarrollo del derecho al cuidado.

El Sistema Nacional Integrado de Cuidados será parte del Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social.

Art. 38.- Objetivos del Sistema Nacional Integrado del Cuidado Humano. Son objetivos del Sistema Nacional Integrado de Cuidados:

a) La rectoría del Sistema Nacional Integrado del Cuidado Humano la ejerce el Estado promoviendo la corresponsabilidad del sector privado, la comunidad y las familias, así como a mujeres y hombres en condiciones de igualdad.
b) Definir e implementar planes, programas, proyectos y servicios de cuidados universales, accesibles, adecuados y suficientes, con pertinencia cultural, intergeneracional y de calidad, orientados a garantizar el derecho a cuidar, a ser cuidado y al autocuidado.
c) Priorizar la atención integral a los grupos de atención prioritaria o en situación de vulnerabilidad.
d) Garantizar el pleno goce de los derechos humanos, incluyendo el derecho a un trabajo decente, la protección de la seguridad social de las personas trabajadoras en ejercicio del derecho del cuidado humano sea remunerado y no remunerado.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

e) Adoptar todas las medidas necesarias para garantizar el ejercicio universal del derecho al cuidado, entre otros.

Art. 39.- Políticas públicas integrales de cuidados. Son aquellas destinadas a garantizar el acceso a bienes, servicios, contribuciones, tiempo y recursos para cuidar y ser cuidado. El Sistema Nacional Integrado de Cuidados se estructura alrededor de cinco tipos de políticas:

a) Políticas públicas sociales, básicas y universales, orientadas a la generación de las condiciones para el ejercicio de los derechos y la inclusión social y económica de todas las personas. Corresponden a los ámbitos de actuación del Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social.

b) El Sistema Nacional Integrado de Cuidados desarrollara sus planes, programas, proyectos y servicios en base a las políticas públicas sociales, básicas y universales, en razón de lo cual, en la formulación de estas, las autoridades sectoriales competentes contemplarán medidas para asegurar la garantía del derecho al cuidado.

c) Políticas de armonización del régimen laboral con las necesidades del cuidado humano, establecerán servicios, infraestructura y horarios laborales adecuados para la promoción de la autonomía de las personas trabajadoras del cuidado no remunerado en el hogar; y asegurarán el cumplimiento pleno de los derechos laborales de las personas trabajadoras del cuidado indirecto y remunerado en el hogar.

d) En la formulación de estas políticas, las autoridades sectoriales competentes contemplarán medidas para promover la corresponsabilidad de los empleadores públicos y privados, y de la sociedad, con el trabajo de cuidado.

e) Políticas de protección social de las personas trabajadoras del cuidado, asegurarán el reconocimiento económico del trabajo que realizan las personas trabajadoras del cuidado directo no remunerado, protección social y su inclusión en igualdad de condiciones en los beneficios de la seguridad social.

f) En la formulación de estas políticas, las autoridades sectoriales competentes definirán mecanismos efectivos para el acceso progresivo de todas las personas cuidadoras a la totalidad de beneficios y servicios contemplados en la ley que regula la seguridad social; así como a transferencias monetarias no contributivas, independientes de la que se pudiere asignar a las personas que requieren cuidados, y al reconocimiento del trabajo de cuidado que realizan.

g) Políticas de atención prioritaria y especializada, encaminadas a garantizar un modelo de servicios y contribuciones económicas, de cuidados integrales y acciones de promoción, protección, intervención oportuna de las personas dependientes.

h) En la formulación de estas políticas, las autoridades sectoriales competentes establecerán los criterios para el acceso oportuno y eficiente a transferencias monetarias no contributivas por parte de las personas que requieren cuidados.

i) Políticas de educación y sensibilización orientadas a promover cambios culturales respecto de la división sexual del trabajo, la participación igualitaria de los hombres en el trabajo de auto sustento y cuidado, promoviendo la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y las obligaciones familiares y

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

desnaturalizando la feminización del cuidado humano.
j) En la formulación e implementación de las políticas públicas integrales del cuidado, el organismo rector del Sistema asegurara la inclusión del enfoque de género, y la pertinencia cultural.
Art. 40.- Plan Nacional de Cuidados. El Plan Nacional de Cuidados es el instrumento que articula las políticas públicas de cuidado, debiendo contemplar mecanismos para asegurar la acción coordinada y articulada de todos los organismos responsables en el ámbito nacional y local. Sera formulado, de manera participativa, por el ente rector del Sistema, para un período de cuatro (4) años, debiendo asegurarse la incorporación de las políticas, planes, programas y proyectos en los planes operativos de los organismos responsables.

DISPOSICIONES REFORMATORIAS

Capítulo I
LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO

Primera.- Refórmese el literal p) del artículo 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público que trata sobre los "Derechos de las servidoras y los servidores públicos" por el siguiente texto:

"p) Mantener a sus hijos e hijas, hasta los cinco (5) años, en un centro de cuidado infantil pagado y elegido por la entidad pública."
Segunda.- En el literal d) del artículo 27 de la Ley Orgánica de Servicio Público sustitúyase las palabras: "plazo de diez días" por las siguientes: "plazo de quince (15) días".
Tercera.- En el literal g) del del artículo 27 de la Ley Orgánica de Servicio Público sustitúyase por el siguiente texto:

"g) Los padres adoptivos tendrán derecho a una licencia adopción por treinta (30) días a partir del egresamiento de la persona de la entidad encargada del acogimiento institucional de adopción de la niña, niño o adolescente, de dicha entidad."
Cuarta.- En el literal f) del artículo 28 de la Ley Orgánica de Servicio Público sustitúyase las palabras: "nueve (9) meses" por las siguientes: "doce (12) meses".

En este mismo literal f) del artículo 28 de la Ley Orgánica de Servicio Público, sustitúyase las palabras: "primeros doce (12) meses de vida" por las siguientes: "primeros quince (15) meses de vida".
Quinta.- En el cuarto párrafo del artículo 33 de la Ley Orgánica del Servicio Público sustitúyase las palabras: "durante doce meses" por las siguientes: "durante quince (15) meses".

Capítulo II
CODIGO DEL TRABAJO

Primera.- En el segundo párrafo del artículo 152 del Código del Trabajo, sustitúyase las palabras: "plazo de diez días" por las siguientes: "plazo de quince (15) días".

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

Segunda.- Sustitúyase el artículo innumerado que se encuentra a continuación del artículo 152 del Código del Trabajo, que versa sobre la "Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos", uno con el siguiente texto:

"Art. 152.1.- Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos.- El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tendrá derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por quince (15) meses adicionales después del goce de la licencia remunerada por maternidad, para atender al cuidado de los hijos. Esta licencia aplicará también para el caso de padres o madres adoptivos.

El período en que los trabajadores hagan uso de la licencia o permiso, conforme a lo establecido en el presente artículo, será computable a efectos de antigüedad.

Terminado el periodo de licencia o permiso de paternidad o maternidad respectivamente, el padre o la madre podrán solicitar dentro de los tres (3) días posteriores a la terminación de la licencia o permiso de paternidad o maternidad los fondos de cesantía que tuvieren acumulados, los mismos que serán entregados el día sesenta y uno (61) contados a partir de la presentación de la solicitud; y para tal efecto estos valores no se considerarán para otras prestaciones de la seguridad social.

Durante el periodo de licencia o permiso sin remuneración se garantizarán las prestaciones de salud por parte de la seguridad social, las cuales deberán ser reembolsadas por parte del Ministerio de Salud Pública.

Los contratos eventuales que se celebraren con un nuevo trabajador, para reemplazar en el puesto de trabajo al trabajador en uso de la licencia o permiso previstos en este artículo, terminarán a la fecha en que dicha licencia o permiso expire y estarán exentos del pago del 35% previsto en el segundo inciso del artículo 17 del Código del Trabajo, en estos casos su plazo podrá extenderse hasta que dure la licencia. Si luego del uso de la licencia sin remuneración a la que se acoja el padre o la madre fuesen despedidos por este hecho, se considerara despido ineficaz.".

Tercera.- En el tercer párrafo del artículo 155 del Código del Trabajo, sustitúyase las palabras: "Durante los doce (12) meses" por las siguientes: "Durante los quince (15) meses".

Cuarta.- Sustitúyase el segundo artículo innumerado que se encuentra a continuación del artículo 152 del Código del Trabajo que versa sobre la "Licencia por Adopción", por uno con el siguiente texto:

"Art. 155.2.- Licencia por Adopción.- Los padres adoptivos tendrán derecho a una licencia por adopción por treinta (30) días a partir del egresamiento de la entidad encargada del acogimiento institucional de adopción de la niña, niño o adolescente, de dicha entidad."

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

Capítulo III
LEY ORGÁNICA DE ECONOMÍA VIOLETA

Primera.- Deróguese el artículo 24 incorporado en la Ley Orgánica para impulsar la Economía Violeta publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 234 del 20 de enero de 2023, que añade un artículo innumerado al Código del Trabajo, que dice:

"Artículo 24.- Luego del primer inciso del artículo 152, agréguese lo siguiente:

"No obstante la madre podrá, de común acuerdo con el padre, determinar la forma en que será gozada la licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de una hija o hijo, pudiendo acordar que éstas sean de uso exclusivo o de uso compartido (pudiendo compartirse hasta un máximo del 75% de la licencia con el padre), circunstancia que será oportunamente notificada antes del inicio del periodo de maternidad a sus respectivos empleadores, siendo ésta inamovible una vez que haya sido comunicada. El ente rector del trabajo emitirá las directrices que correspondan con ocasión de esta notificación. Las instituciones públicas o privadas que cuenten con más de 50 empleados tendrán la obligación de facilitar el servicio de cuidado para los hijos/dependientes de sus colaboradores, obligación que deberá quedar adecuadamente reglada en el Reglamento de la presente Ley."

Segunda.- Deróguese el artículo 25 incorporado en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 234 del 20 de enero de 2023, que añade un artículo innumerado al Código del Trabajo, que dice:

"Artículo 25.- A continuación del artículo 154, añádase el siguiente artículo innumerado:

Art. (...).- Licencia con remuneración por el período de lactancia.- Durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada laboral de la madre lactante durará seis (6) horas de conformidad con la necesidad de la beneficiaria.

No obstante, la madre podrá, de común acuerdo con el padre, determinar la forma en que será gozada la licencia con remuneración por el período de lactancia, circunstancia que será oportunamente notificada antes del inicio del periodo de lactancia a sus respectivos empleadores, siendo ésta inamovible una ver que haya sido comunicada. El ente rector del trabajo emitirá las directrices que correspondan con ocasión de esta notificación.

Las instituciones públicas o privadas que cuenten con más de 50 empleados tendrán la obligación de facilitar el servicio de cuidado para los hijos/dependientes de sus colaboradores, obligación que deberá quedar adecuadamente reglada en el reglamento de la presente Ley.".

DISPOSICIONES GENERALES

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

Primera.- En caso de no existir ley expresa o que establezca períodos reducidos de permisos o licencias prescritas en esta Ley de las personas trabajadoras sujetas a cualquier Régimen Jurídico que regle relaciones del talento humano, se aplicarán las disposiciones de la Ley Orgánica del Servicio Público para el caso de los dependientes de las empresas, entidades y organismos del sector público y el Código del Trabajo para las demás personas trabajadoras.

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

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

Cuarta.- Los entes que integran el Consejo Sectorial de lo Social o el organismo o entidad pública que asuma sus funciones deberán garantizar la permanencia de los servicios públicos del cuidado que se encuentran a su cargo, y la prestación oportuna de tales servicios, siendo su obligación asegurar el cumplimiento de las disposiciones previstas en la presente Ley.

Quinta.- Los servicios públicos de cuidado que prestan los gobiernos autónomos descentralizados deberán mantenerse a fin de asegurar la protección de los derechos de las personas usuarias de los mismos, debiendo adaptarse y cumplir los requerimientos previstos en la presente Ley.

Sexta.- La encuesta de uso del tiempo libre se aplicara obligatoriamente cada tres (3) años. Es responsabilidad del organismo rector de las estadísticas nacionales la ejecución en el tiempo previsto, debiendo al efecto coordinar con el rector del Sistema Nacional Integrado de Cuidados y con el Consejo Nacional para la Igualdad de Género.

Séptima.- Las Unidades de Talento Humano o sus similares en cada institución pública o privada tendrán la responsabilidad de revisar permanentemente el cumplimiento de las disposiciones señaladas en la presente Ley a través de certificados médicos, declaraciones juramentadas, carnet de discapacidad o demás documentos emitidos por las entidades competentes.

En caso de incumplimiento o mala aplicación de los presentes deberes y derechos por parte de las Unidades de Talento Humano o sus similares y/o de las trabajadoras y trabajadores del sector público y privado y las servidoras y servidores del sector público se podrán aplicar las sanciones contempladas en el Código del Trabajo y en la Ley Orgánica del Servicio Público.

Octava.- El ente rector en materia de trabajo establecerá la reglamentación necesaria para la plena vigencia de esta Ley.

Novena.- El contenido de la presente Ley será aplicable para todas las funciones del Estado. Las normas de igual jerarquía, en caso de ser especiales o específicas en una materia serán aplicables solamente si tuvieren un sentido más favorable que ir de la presente Ley.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

Decima.- En caso de duda en la aplicación la presente norma se estará a la interpretación que mejor favorezca a los derechos del trabajador. La autoridad en materia laboral resolverá en consulta la mejor aplicación de la presente norma.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- 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 de gestación que encuentren en período de embarazo, parto y puerperio y lactancia o cuidado. La política pública deberá implementarse en el plazo máximo de veinte y cuatro (24) meses a partir de la publicación de la presente Ley.

Segunda.- En el plazo de noventa (90) días, a partir de la publicación de la presente Ley en el Registro Oficial, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y el ente rector de la política social emitirán, en el ámbito de sus competencias, la normativa que fuere necesaria para proveer de atención priorizada a las personas en necesidad de cuidado y cuyos cuidadores no se encontraren en relación de dependencia.

Tercera.- El ente rector en materia de relaciones laborales deberá disponer a los sectores público y privado, que en el plazo de ciento ochenta (180) 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 realizara un seguimiento y brindara asesoría a quienes lo requieran.

Cuarta.- En el plazo de ciento ochenta (180) días el Ministerio de Inclusión Económica y Social deberá implementar las Unidades Técnicas de Adopción desconcentradas para el cumplimiento de los derechos de las niñas, niños, adolescentes y familias adoptivas.

Quinta.- En el plazo de ciento ochenta (180) días el órgano rector de la política normativa en Educación Superior deberá implementar las regulaciones reglamentarias que permitan la plena vigencia de esta Ley.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

Única.- Quedan derogadas todas las disposiciones generales y especiales, incluidas los reglamentos, resoluciones, acuerdos o cualquier tipo de norma de igual o inferior rango o jerarquía que se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

DISPOSICIÓN FINAL

Única.- La presente Ley entrará en vigencia desde su publicación en el Registro Oficial, siendo de obligatorio cumplimiento por parte de todas las autoridades, sin perjuicio de la expedición de los reglamentos y actos previstos en las disposiciones transitorias.

Dada en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha a los veintisiete días del mes de abril del año dos mil veintitrés.

FUENTES DE LA PRESENTE EDICIÓN DE LA LEY ORGÁNICA DEL DERECHO AL CUIDADO HUMANO

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

1.- Ley s/n (Suplemento del Registro Oficial 309, 12-V-2023).

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.