

Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano

En el Primer Suplemento del Registro Oficial nro. 309 del 12 de mayo de 2023, se publicó la **Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano**, con el objetivo de brindar protección y establecer la regulación del derecho de las personas trabajadoras para el cuidado de sus hijas, hijos y miembros de su familia

Entre los puntos relevantes de esta ley, destacamos los siguientes:

Derechos y obligaciones

- Se garantiza la **estabilidad laboral** a las personas con capacidad de gestación, en período de embarazo, parto puerperio, lactancia y cuidado humano en el ámbito laboral, mediante **estabilidad reforzada, prohibición de despido, goce de permisos y licencias remuneradas y no remuneradas, políticas públicas**, entre otros.
- Los empleadores deberán facilitar el otorgamiento de **permisos** periódicos para que la madre y/o padre:
 1. Acudan a los controles prenatales durante el período de embarazo;
 2. Cuiden de la persona recién nacida; y,
 3. Cuiden al niño, niña o adolescente adoptado durante el período de adaptación.

- Los empleadores deberán tener un espacio físico, adecuado, seguro, digno y de fácil acceso para cuidar de las mujeres o personas con capacidad de gestación, durante el período de embarazo y lactancia.
- Los empleadores que mantengan trabajadoras en **edad fértil** deberán contar con salas de apoyo a la lactancia.
- Los empleadores deberán ofrecer **servicios de cuidado infantil** para los hijos de sus trabajadores con edad de hasta **5 años**, conforme a las disposiciones de la ley de la materia. En caso de imposibilidad, se podrán realizar acuerdos con centros de cuidado infantil privados que se encuentren cerca de lugar de trabajo.
- Las 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 esta protección especial, a las trabajadoras se les garantizará: **i)** la estabilidad reforzada en el ámbito laboral; **ii)** la

misma o una mejor remuneración que la que percibían antes del embarazo; **iii)** el respeto a la licencia de maternidad y de lactancia; **iv)** un ambiente laboral adecuado; y, **v)** el pago de indemnización agravadas de acuerdo con la ley.

- Como medidas de **reparación integral**, se establecen los derechos a:
 1. **Restitución.- Restablecer la situación laboral** de las mujeres y personas con capacidad de gestación a su empleo, en caso de haber sido despedidas estando embarazadas o en período de lactancia, en las mismas condiciones o mejores.
 2. **Rehabilitación.-** Podrá incluir **tratamientos médicos y acompañamiento psicosocial** de las mujeres o personas con capacidad de gestación cuando no se propicie un ambiente laboral adecuado.
 3. **Satisfacción.-** Podrá tratarse de **disculpas públicas** en el lugar de trabajo y por parte de quien no cumplió con sus obligaciones de cuidado.
 4. **Obligación de no repetición.-** la autoridad judicial podrá tomar las medidas necesarias para que el lugar donde se produjo la violación se constituya en un **ambiente laboral de cuidado físico y mental**.
 5. **Obligación de investigación y sanción.-** Asegura la **investigación y sanción**, por parte de las autoridades competentes, en los casos en que puedan existir infracciones administrativas, civiles o penales.

Licencias

Se reconoce y garantiza la **licencia del derecho al cuidado humano**, esto es, el derecho de los trabajadores a cuidar a un tercero, ser cuidado y al autocuidado.

- La **Licencia de maternidad no remunerada** puede solicitarse por una sola ocasión por cada alumbramiento, hasta por **15 meses** desde la terminación de la licencia remunerada de maternidad. Puede otorgarse tanto al padre como a la madre.
- La **Licencia de paternidad remunerada** tendrá una **duración de 15 días desde la fecha del parto**, en beneficio del padre.
- La **Licencia remunerada de lactancia** garantiza una licencia o permiso remunerado de **2 horas diarias** para garantizar la lactancia materna. Esta licencia se gozará durante **15 meses** contados desde la terminación del permiso o licencia remunerada de maternidad.

Esta licencia podrá ser solicitada por el **padre** del recién nacido, bajo las mismas condiciones de la madre, en caso de que se justifique la imposibilidad de su goce por parte de la madre.
- La **Licencia de maternidad y paternidad de madres y padres adoptivos** tendrá una duración de **30 días** desde que la niña, niño o adolescente egrese de la entidad encargada del acogimiento institucional de adopción.
- La **Licencia o permiso remunerado de lactancia de madres y padres adoptivos** se gozará durante **15 meses** después de las 12 semanas siguientes a la fecha presunta del nacimiento del menor hasta cuando el menor cumpla 18 meses de edad.

Reformas al Código del Trabajo

Adicionalmente, se reforman varios cuerpos normativos, entre los principales, el **Código del Trabajo**, en donde se incorporan:

- La **licencia con remuneración por paternidad** se amplía a **15 días** cuando el nacimiento sea por parto normal. En los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por **cinco días** más.
- La **Licencia sin remuneración del trabajador o trabajadora para atender al cuidado de los hijos**, de hasta por **15 meses** adicionales después del goce de la licencia remunerada por maternidad o paternidad. Esta licencia también aplica para caso de padres o madres **adoptivos**.

Durante el goce de esta licencia los trabajadores seguirán acumulando **antigüedad** en el tiempo de servicio.

- Los **contratos eventuales** que se celebren con un nuevo trabajador, para reemplazar en el puesto de trabajo al trabajador en uso de la licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos: **i)** estarán **exentos del pago del 35%**; y, **ii)** su plazo podrá **extenderse** hasta que dure la licencia o permiso.

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

- La **jornada reducida por lactancia** se amplía a **15 meses**, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria, a partir de que haya concluido la *licencia por maternidad*.
- La **licencia por adopción** se amplía a **30 días** a partir de que la niña, niño o adolescente egrese de la entidad encargada del acogimiento institucional de adopción.