

EL AMBIENTE LABORAL

Para que las mujeres embarazadas puedan ejercer todos sus derechos, el espacio laboral debe ser un ambiente de cuidado, que compatibilice lo más posible el embarazo y la lactancia con el trabajo, en el que las mujeres puedan sentirse seguras, protegidas, tratadas con dignidad y puedan alcanzar el *sumak kawsay* y en el que los hombres puedan ejercer la Corresponsabilidad en el cuidado.

Si el espacio físico o las tareas encomendadas a las mujeres embarazadas pudieren ocasionar algún riesgo o incompatibilidad con el embarazo o lactancia, se deberá disponer la adecuación de tareas, del espacio físico o la reubicación temporal, si fuere posible. Siempre con igual o mejor remuneración que la percibida.

LACTARIOS

Las instituciones públicas deberán disponer lugares dignos, específicos y condicionados para la lactancia, extracción y conservación de la leche materna, que se denominan "lactarios".

En los lugares donde trabajen mujeres en edad fértil se implementarán lactarios conforme las normas para la implementación y funcionamiento de lactarios del Ministerio de Salud Pública y las normas que rigen el servicio público

LOS CENTROS DE CUIDADO DIARIO O GUARDERÍAS

Una de las formas de prestar las condiciones para conciliar el trabajo con el cuidado es contar con la posibilidad de tener cerca a la persona que requiere cuidado, tanto para el hombre como para la mujer que tiene bajo sus responsabilidades cuidar al hijo o hija. Estos espacios se los conoce como centros de cuidado diario o guarderías.

OJO:

La LOSEP ya ha reconocido el derecho del servidor o servidora pública a contar con un lugar de cuidado infantil: “Mantener a sus hijos e hijas, hasta los cuatro años de edad, en un centro de cuidado infantil pagado y elegido por la entidad pública”.

El Reglamento extiende este derecho hasta los cinco años de edad.

Modalidades de trabajo en el sector público

Contratos de servicios ocasionales

Nombramientos provisionales

Cargos de libre nombramiento y remoción:

NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES

¿QUÉ SON?	REGLA JURISPRUDENCIAL ACTUAL
<p>Los nombramientos provisionales son aquellos que se expiden para ocupar temporalmente un puesto determinado de un servidor o servidora i) suspendido en sus funciones o destituido, ii) en licencia sin remuneración, iii) en comisión de servicios sin remuneración o vacante, iv) quienes ocupen puestos dentro de la escala jerárquica superior; y v) de prueba. De igual manera se otorgará nombramiento provisional a quienes fueron ascendidos, mientras sean evaluados en un periodo máximo de 6 meses. El artículo 18 del Reglamento a la LOSEP señala que para este tipo de nombramientos tiene que existir la partida correspondiente y no se puede dar nombramientos provisionales a través de la celebración de contratos de servicios ocasionales. Estos nombramientos, cuando se trata de partidas vacantes, terminan cuando se haya llamado a un concurso de méritos y oposición y se designe al ganador o ganadora</p>	<p>La Corte considera que los nombramientos provisionales, en atención al derecho al cuidado, deberán renovarse hasta la terminación de la protección especial (periodo de lactancia), por lo que la respectiva Unidad de Talento Humano tomará en consideración dentro de su planificación a las mujeres que se encuentren en estado de gestación, en licencia de maternidad o en periodo de lactancia bajo esta modalidad.</p> <p>La entidad pública suspenderá y declarará desierto el concurso de méritos y oposición para cubrir una vacante que estaba provisionalmente ocupada por la mujer embarazada o en período de lactancia.</p> <p>Una vez que culmine el periodo de lactancia de la trabajadora, se planificará el concurso para que pueda participar en igualdad de condiciones si así la trabajadora lo quisiera. Si se convocare a concurso para ocupar dicha vacante dentro del periodo de embarazo o lactancia, el concurso será nulo.</p>

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

¿QUÉ SON?	REGLA JURISPRUDENCIAL ACTUAL
<p>Los cargos de libre remoción son aquellos “expedidos a favor de personas que van a ocupar puestos de dirección política, estratégica o administrativa en las instituciones del Estado.” Se caracterizan por cumplir un papel de manejo, conducción u orientación institucional, que están ligados al grado de confianza que la autoridad nominadora tenga sobre quienes ocupan estos cargos.</p> <p>Los cargos de libre remoción terminan cuando la autoridad nominadora considera que ha perdido la confianza.</p>	<p>Si la mujer venía trabajando en el cargo de libre remoción y la supuesta “pérdida de confianza” coincide con la noticia del embarazo o con su periodo de cuidado o lactancia, se presumirá que la terminación de la relación laboral se basa en un hecho discriminatorio, por lo que el empleador deberá demostrar que la terminación no se produjo por razón de embarazo o lactancia, sino por incumplimiento comprobado del desempeño de su trabajo. Si no existe esa demostración, la trabajadora tendrá derecho a la compensación para el derecho al cuidado hasta el fin de su periodo de lactancia.</p> <p>Cuando se trata de una nueva administración o de una nueva autoridad que tiene la potestad de designar a personas de libre remoción, la autoridad nominadora procurará contar con el trabajo de la persona bajo protección especial. Si no fuere posible, hasta un período máximo de 30 días, contados a partir de la posesión del funcionario con dicha potestad, se podrá terminar la relación laboral sin que exista la obligación de la compensación por cuidado. Transcurrido ese plazo, se estará a lo dispuesto en el párrafo anterior.</p>

OJO:

En todo tipo de contrato, las mujeres en estado de gestación tendrán protección especial hasta que termine el periodo de lactancia. La protección especial consiste en:

- Garantizar la misma remuneración a la percibida antes del embarazo o una mejor.
- El respeto de la licencia de maternidad y;
- El permiso de lactancia, además de la obligación que tiene el empleador de generar un ambiente laboral adecuado, acorde a sus necesidades específicas.

TERMINACIÓN DE LOS TIPOS DE CONTRATO



¿Qué pasa en caso de que se produzca la desvinculación de la trabajadora por embarazo o lactancia, por estar expresamente prohibida la discriminación?

Esta desvinculación se considerará una falta grave por parte del empleador, y el despido carecerá de validez

La mujer podrá reincorporarse inmediatamente a su puesto si es que desea.

Se deberá reconocer su derecho a la compensación para el derecho al cuidado.

Se establecerán las medidas de reparación según corresponda la circunstancia en cada caso.

¿QUÉ ES LA COMPENSACION POR DERECHO AL CUIDADO?

Muy aparte que es una compensación monetaria es importante señalar:

La mujer embarazada, en licencia de maternidad o en periodo de lactancia, tiene derecho a la compensación para el derecho al cuidado como parte de la corresponsabilidad estatal, salvo los casos previstos: por remoción falta grave y contratos de libre remoción. No se trata de una indemnización ni tampoco puede considerarse como un gasto público innecesario. El cuidado a la madre y al niño o niña lactante es una cuestión de corresponsabilidad social y pública.

IMPORTANTE

La naturaleza de la compensación busca garantizar el derecho de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia a la protección especial, además desincentivar su desvinculación del trabajo.

COMPONENTES DE LA COMPENSACIÓN

```
graph LR; A[A. La misma remuneración que venía percibiendo la persona por el resto de meses de embarazo.]; B[B. La misma remuneración que venía percibiendo por 14 semanas de cuidado (licencia de maternidad).]; C[C. La misma remuneración que venía percibiendo por el tiempo que reste para cumplir el periodo de lactancia establecido en la ley.]; Root[COMPONENTES DE LA COMPENSACIÓN]; Root --- A; Root --- B; Root --- C;
```

A. La misma remuneración que venía percibiendo la persona por el resto de meses de embarazo.

B. La misma remuneración que venía percibiendo por 14 semanas de cuidado (licencia de maternidad).

C. La misma remuneración que venía percibiendo por el tiempo que reste para cumplir el periodo de lactancia establecido en la ley.

VIOLACIONES A LOS DERECHOS DE LAS MUJERES EMBARAZADAS, EN PERÍODO DE LACTANCIA Y CUIDADO

1. Restringir, limitar, impedir el ejercicio del derecho a decidir sobre su salud y vida reproductiva, en tanto el deseo de tener el hijo o hija, por razones laborales.

2. Estigmatizar y patologizar a las mujeres embarazadas, en maternidad o en periodo de lactancia como una persona incapaz, anormal, inferior, persona no creíble o incompetente dentro de sus espacios laborales y también durante los procesos judiciales, por parte de empleadores, compañeros de trabajo, operadores de Justicia o profesionales del derecho. Cualquier señalamiento en este sentido constituye un tipo de violencia contra las mujeres y deberá ser investigado y sancionado de ser el caso, por la autoridad competente.

3. Ejercer cualquier tipo de violencia contra las mujeres en el trabajo, esto incluye el mobbing maternal, que comprende uno o varios de los siguientes actos:

EL DERECHO AL CUIDADO DE LA MUJER EMBARAZADA Y EN PERIODO DE LACTANCIA EN EL CONTEXTO LABORAL

i) El despido o cesación a las mujeres por encontrarse embarazadas, mientras gozaban de su licencia de maternidad o en periodo de lactancia

ii) La estigmatización por parte de los empleadores, compañeros de trabajo y operadores de justicia.

v) La tramitación no inmediata del pago de remuneraciones no percibidas o liquidación

PATRONES APLICABLES A LA REPARACION INTEGRAL

iii) La inexistencia de espacios adecuados para que las mujeres puedan extraer su leche o dar de lactar y para el cuidado infantil

iv) La reintegración de las mujeres a un cargo de menor rango, en peores condiciones, o en "una congeladora"

vi) Las disculpas públicas o medidas de satisfacción no efectuadas.

Construyendo un servicio de justicia para la paz social



Muchas Gracias