



IB/CRNL. (B) TNLGO. JOSÉ LUÍS MARTÍNEZ BRAVO  
JEFE DEL CUERPO DE BOMBEROS DE QUEVEDO.

**CONSIDERANDO:**

**Que**, artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador indica “El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. 6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.”

**Que**, el artículo 43 de la Constitución de la República del Ecuador. - El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:

1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.
2. La gratuidad de los servicios de salud materna.
3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto.
4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia.

**Que**, la Constitución de la República del Ecuador el artículo 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a 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**, la Constitución de la República del Ecuador Art. 361.- El Estado ejercerá la rectoría del sistema a través de la autoridad sanitaria nacional, será responsable de formular la política nacional de salud, y normará, regulará y controlará todas las actividades relacionadas con la salud, así como el funcionamiento de las entidades del sector.

**Que** el 21 de diciembre del 2017 entró en vigencia el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (COESCOP), que contiene “*parámetros actualizados, adecuados y homologados respecto al ingreso, carrera, formación, capacitación y ascensos de sus funcionarios, así como también a la uniformidad de su régimen disciplinario, promoción, estabilidad y evaluación*”, que afectan directamente a la estructura técnico administrativa y operativa del Cuerpo de Bomberos Municipal de Quevedo, por lo cual están en proceso de actualización las normativas internas que permitan asumir los cambios del cuerpo legal;

**Que**, las disposiciones del COESCOP, constituyen el régimen jurídico especial de las entidades de seguridad antes descritas y a las cuales hace referencia el Código Orgánico de Organización



Territorial Autonomía y Descentralización; disponiendo en el artículo 4 que en todos los aspectos no previstos en dicho régimen se aplicará supletoriamente la ley que regula el servicio público.

**Que**, la Ley Orgánica Del Servicio Público Art. 25.- De las jornadas legales de trabajo. - Las jornadas de trabajo para las entidades, instituciones, organismos y personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta Ley podrán tener las siguientes modalidades:

- a) Jornada Ordinaria: Es aquella que se cumple por ocho horas diarias efectivas y continuas, de lunes a viernes y durante los cinco días de cada semana, con cuarenta horas semanales, con períodos de descanso desde treinta minutos hasta dos horas diarias para el almuerzo, que no estarán incluidos en la jornada de trabajo; y,
- b) Jornada Especial: Es aquella que por la misión que cumple la institución o sus servidores, no puede sujetarse a la jornada única y requiere de jornadas, horarios o turnos especiales; debiendo ser fijada para cada caso, observando el principio de continuidad, equidad y optimización del servicio, acorde a la norma que para el efecto emita el Ministerio del Trabajo.

Las instituciones que, en forma justificada, requieran que sus servidoras o sus servidores laboren en diferentes horarios a los establecidos en la jornada ordinaria, deben obtener la aprobación del Ministerio del Trabajo. En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, esta facultad será competencia de la máxima autoridad.

**Que**, la Ley Orgánica Del Servicio Público en su Artículo 27.- Licencias con remuneración. - Toda servidora o servidor público tendrá derecho a gozar de licencia con remuneración en los siguientes casos: c) Por maternidad, toda servidora pública tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimiento múltiple el plazo se extenderá por diez días adicionales. La ausencia se justificará mediante la presentación del certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y, a falta de éste, por otro profesional de los centros de salud pública. En dicho certificado se hará constar la fecha probable del parto o en la que tal hecho se produjo;

**Que**, el artículo 33.- De los permisos. - Las servidoras públicas tendrán permiso para el cuidado del recién nacido por dos horas diarias, durante doce meses contados a partir de que haya concluido su licencia de maternidad.

**Que**, la estrategia Mundial para la alimentación del Lactante y del Niño Pequeño de la Organización Mundial de la Salud 2003, en el numero 10, expresa que “es posible ayudar a las mujeres que tienen empleo remunerado para que sigan amamantando, facilitándoles unas condiciones mínimas, por ejemplo, una licencia de maternidad remunerada, arreglos de trabajo y tiempo parcial, guarderías en el lugar de trabajo, instalaciones para extraer y almacenar la leche materna y pausas para el amamantamiento”.



**Que**, el Ministerio de Salud Pública aprobó en el 2011, la Norma para la implementación y funcionamiento de lactarios institucionales en los sectores público y privadas en el Ecuador, misma que tiene como objetivo establecer los requisitos indispensables para la implementación de lactarios en las instituciones públicas y privadas, a fin de garantizar que el niño o niña acceda a la lecha materna en forma exclusiva.

**Que**, el Ministerio de Salud Pública emite el acuerdo ministerial N° 0266-2018, mismo que dispone a todas las instituciones y establecimientos de salud para que forma obligatoria brinden facilidades y establezcan para el cumplimiento irrestricto de los derechos que asisten a las servidoras que se encuentren en periodo de lactancia.

**Que**, La Corte Constitucional en la Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados, expedida el 05 de agosto de 2020, dentro de la revisión de garantías de derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia en el ámbito laboral público (Régimen LOSEP), considera pertinente desarrollar procesos específicos con la participación de las carteras de Estado, Ministerio del Trabajo (MDT), Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), Ministerio de Salud Pública (MSP) y Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG), por lo que dispone en la Decisión de la Sentencia número 7: *“Los entes rectores de las políticas de trabajo, salud, inclusión e igualdad elaborarán e implementarán, de forma participativa, en el que se escuche a organizaciones de mujeres, sindicatos, academia y personas más expertas en el tema, un Modelo de Ambientes Laborales para el Cuidado, que incluya indicadores de medición que reflejen el cumplimiento progresivo del derecho al cuidado, en el plazo de un año contado a partir de la emisión de esta sentencia. En el plazo de 6 meses se informará a esta Corte el plan para la ejecución de esta medida”*.

Este reglamento busca que el Cuerpo de Bomberos de Quevedo brinde un ambiente laboral para que la mujer en periodo de embarazo y lactancia goce de una buena salud incluida la salud física y mental; con base en los derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos, reconocidos en la ley, respecto al cuidado de sus hijos, hijas o representados, a fin de que cumplan de manera equilibrada con las responsabilidades familiares y laborales.

Las acciones contenidas en el presente documento, son el resultado de la aplicación de la normativa vigente, principios constitucionales, instrumentos internacionales, investigaciones realizadas en este campo, y de los criterios utilizados por organismos en materia de seguridad y salud en el trabajo tanto a nivel nacional como internacional.

En uso de sus facultades legales y reglamentarias que me concede el COESCOP, y Ley de defensa Contra Incendios;

**SE RESUELVE:**

*Salvamos vidas, protegemos Bienes*

[www.bomberosquevedo.gob.ec](http://www.bomberosquevedo.gob.ec)

Dirección: Calle Bolívar y Quinta - Teléfono: 2750331  
Email: tesbomberosquevedo@hotmail.com



Aprobar el REGLAMENTO PARA EL CUIDADO DE SERVIDORAS PÚBLICAS EMBARAZADAS Y EN PERIODO DE LACTANCIA DEL CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN QUEVEDO.

**Artículo 1.- Del Objeto.** - Promover el bienestar integral en el cuidado a las servidoras públicas del Cuerpo de Bomberos de Quevedo que se encuentren embarazadas, en periodo de lactancia y la protección de la niña o niño hijos de servidores públicos para generar un ambiente de trabajo seguro, saludable y el derecho al cuidado en el marco de la corresponsabilidad parental.

**Artículo 2.- Del ámbito.** - El presente manual es de aplicación obligatoria para todos los espacios que conformen el Cuerpo de Bomberos de Quevedo, que cuenten con servidoras en estado de embarazo y periodo de lactancia.

**Artículo 3.- Glosario de términos:**

**Ambiente laboral o entorno de trabajo saludable:** se define como el lugar donde todos trabajan unidos/as para alcanzar una visión conjunta de salud y bienestar para los trabajadores/as y la comunidad. Esto proporciona a todos los miembros de la fuerza de trabajo, condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que protegen y promueven la salud y la seguridad. Esto permite a los jefes y trabajadores tener cada vez mayor control sobre su propia salud, mejorarla y ser más energéticos, positivos y felices.

**Corresponsabilidad parental:** responsabilidad para proveer soporte emocional y garantizar los derechos a los miembros del núcleo familiar, especialmente a los niños, niñas y adolescentes; es decir, cumplir las funciones de protección, crianza y cuidado, así como la formación ética, independientemente de si la decisión paterna o materna se ejerce a través de la adopción o de forma biológica.

**Cuidado:** actividad específica que incluye todo lo que se realiza para mantener, continuar y reparar nuestro mundo, de manera que podamos vivir en él tan bien como sea posible. Ese mundo incluye nuestros cuerpos, nuestro ser y nuestro ambiente, todo lo que buscamos para entretener una compleja red del sostenimiento de la vida.

**Derecho a no injerencia arbitraria:** la abstención de injerencias en la vida privada, familia, domicilio, ni de ataques ilegales a la honra y reputación.

**Derecho de las mujeres:** las mujeres y las niñas tienen derecho al disfrute pleno y en condiciones de igualdad de todos sus derechos humanos y a vivir libres de todas las formas de discriminación: esto es fundamental para el logro de los derechos humanos, la paz y la seguridad, y el desarrollo sostenible.

**Derecho a la lactancia materna:** las mujeres tienen derecho a dar de lactar a su hijo o hija en condiciones dignas; así como el decidir si optan por la lactancia o a interrumpirla, sin que esto interfiera en el tiempo que tienen para alimentar de otra forma a su hijo o hija. El deber que tienen los progenitores, representantes legales, personas responsables del cuidado de niños y niñas de alimentar al niño o niña debe ser compartido de forma equitativa.

*Salvamos vidas, protegemos Bienes*

[www.bomberosquevedo.gob.ec](http://www.bomberosquevedo.gob.ec)



**Derecho a la protección especial:** es que las mujeres durante su embarazo, parto, postparto y periodo de lactancia deben ser atendidas en función de sus necesidades específicas, sin que esto signifique la pérdida de su autonomía.

Esta protección se da frente a la desventaja en la que esta condición las pone frente a los hombres dentro de un sistema patriarcal.

**Derecho al cuidado en el embarazo, posparto:** aglutina todas las obligaciones que se derivan del derecho a tomar decisiones sobre la salud y vida reproductiva, a la intimidad, al trabajo sin discriminación, a la protección especial y a la lactancia materna.

**Derecho al trabajo sin discriminación:** en el caso de las mujeres en el trabajo tienen derecho al acceso y a la permanencia sin que se deba considerar la situación de embarazo o lactancia; al mismo tiempo, las mujeres tienen derecho a que se considere su situación de embarazo o lactancia y tener, mediante la protección especial, un trato diferenciado al resto de trabajadores.

**Derecho de las mujeres a la intimidad:** es la reserva sobre los planes de vida, situación de embarazo, salud, y cualquier condición. Si bien la notificación del embarazo permite que las personas obligadas cumplan su responsabilidad, las mujeres pueden decir el momento que crean conveniente para notificar.

**Desarrollo infantil integral:** se define como la plena expresión del desarrollo armónico de las potencialidades y capacidades de las niñas y niños mediante atenciones que garanticen su libre expresión en contextos diversos, una buena salud y nutrición, experiencias de juego y aprendizaje y entornos protectores libres de violencia.

**Empleador o empleadora:** la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario empresaria o empleador empleadora.

**Embarazo o estado de gestación:** el embarazo comienza cuando termina la implantación, que es el proceso que comienza cuando se adhiere el blastocito a la pared del útero (unos 5 o 6 días después de la fecundación, entonces este, atraviesa el endometrio e invade el estroma). Durante los nueve meses en los cuales el feto se desarrolla en el útero de la mujer, tanto la mujer como su futuro hijo o hija se enfrentan a diversos riesgos sanitarios. Por este motivo, es importante que el seguimiento del embarazo sea realizado por profesionales de la salud cualificados.

**Embrión:** producto de la división del cigoto hasta el fin del estadio embrionario (0 a 8 semanas después de la fecundación).

**Enfermedad relacionada con el trabajo:** una enfermedad en la cual el trabajo o las condiciones de trabajo constituyen el principal factor causal, o una enfermedad en la que el factor trabajo puede ser uno de varios agentes causales, o una enfermedad en la que el factor trabajo puede desencadenar o empeorar una enfermedad ya existente, o una enfermedad en la que el riesgo puede ser mayor por el trabajo o determinado estilo de trabajo.



**Entornos protectores:** son los espacios físicos, sociales y culturales donde se establecen relaciones positivas y se asegura la protección integral, el cuidado y crecimiento de las niñas y niños en la primera infancia de acuerdo a la diversidad cultural y social.

**Evaluación de riesgos:** la evaluación de riesgos es el proceso de cuantificación de la frecuencia o probabilidad de un efecto nocivo para los individuos o poblaciones (por ejemplo, relacionados con la exposición o con actividades en el trabajo) y es uno de los primeros pasos en la gestión de riesgos.

**Lactancia materna:** es la forma óptima de alimentar a los bebés, ofreciéndoles los nutrientes que necesitan en el equilibrio adecuado, así como ofreciendo protección contra las enfermedades.

**Licencia por maternidad:** se concederá licencia o permiso para ausentarse o dejar de concurrir ocasionalmente a su lugar de trabajo; toda servidora pública tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimiento múltiple el plazo se extenderá por diez días adicionales.

**Licencia para el cuidado del menor:** Las servidoras públicas tendrán permiso para el cuidado del recién nacido por dos horas diarias, durante doce meses contados a partir de que haya concluido su licencia de maternidad.

**Máxima Autoridad:** quien ejerce la representación legal y jurídica de la institución pública u organismo contratante.

**Primera Infancia:** Es una etapa fundamental de la vida de los seres humanos, por la intensidad de su desarrollo y aprendizaje, que comprende a niñas y niños menores de seis años, para lo que se requiere de entornos, contextos e interacciones familiares y sociales, las cuales deben ser cariñosas, saludables, respetuosas, estimulantes, seguras y protectoras para alcanzar su desarrollo integral.

**Puerperio:** se le denomina al período de tiempo que va desde el alumbramiento hasta los 42 días posparto. Este período corresponde a una etapa en que la mujer enfrenta una serie de desafíos relacionados con cambios anatómicos, fisiológicos y mentales intensos, asociados a las demandas de la crianza, hechos que dada su dimensión la exponen a diversos riesgos.

**Salud sexual y reproductiva:** la salud sexual un estado de bienestar físico, emocional, mental y social en relación con la sexualidad; mientras que la salud reproductiva se refiere a la capacidad de reproducirse y la libertad de adoptar decisiones informadas, libres y responsables sobre su comportamiento reproductivo.

**Riesgo laboral:** la probabilidad de un efecto nocivo, como un accidente o una enfermedad ocupacional, dentro de un período determinado o en circunstancias específicas, tales como durante o después de una exposición determinada. Puede ser expresado ya sea como frecuencia (el número de efectos nocivos en un cierto período de tiempo) o como una probabilidad (la probabilidad de un efecto nocivo durante o después de la exposición).

**Teratógeno:** un agente que daña al feto, causando defectos de nacimiento.



**UATH:** es la Unidad de Administración del Talento Humano o quien hiciese sus veces en las Instituciones del sector público.

#### **Artículo 4.- Obligaciones para el Cuerpo de Bomberos de Quevedo.**

Le corresponde al Cuerpo de Bomberos de Quevedo la obligación de generar el ambiente de cuidado y velar por la salud integral de las mujeres en periodo de embarazo o lactancia cuando lo requieran, en contextos laborales. Así como, cuando las mujeres y los hombres tengan que ejercer la corresponsabilidad del cuidado; y garantizar el cuidado de niñas y niños lactantes y en período de crecimiento.

#### **Artículo 5.- Obligaciones generales.**

- a) Adoptar medidas que permitan desarrollar las labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice la salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar de las mujeres en periodo de embarazo y lactancia.
- b) Establecer medidas para prevenir e investigar cualquier tipo de estigmatización, acoso o discriminación por el estado de embarazo o periodo de lactancia, garantizando la no revictimización de las mujeres.
- c) Garantizar el ejercicio del derecho a la lactancia y cuidado de la mujer en el embarazo en los centros de trabajo.
- d) Evitar cualquier tipo de injerencia en las decisiones de mujeres y hombres relacionadas a su salud sexual y reproductiva.
- e) Garantizar el derecho al cuidado de la niña o niño y ofrecer condiciones necesarias para el ejercicio del mismo, como prestaciones monetarias, centros de desarrollo infantil, licencias y políticas de tiempo.
- f) Generar acciones de sensibilización al personal de la institución sobre el respeto y derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia.

#### **Artículo 6.- Los elementos del derecho al cuidado.**

El derecho al cuidado, como cualquier otro derecho reconocido constitucionalmente, tiene tres elementos: I) el o la titular; II) el contenido y alcance del derecho y III) el sujeto obligado.

**El o la titular del derecho al cuidado.** El o la titular del derecho al cuidado es cualquier persona, sea esta un ser humano o la naturaleza.

Las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia pueden, dependiendo de su circunstancia, ejercer el derecho al autocuidado, cuidar y ser cuidadas. No se deberá obstaculizar su ejercicio a las mujeres embarazadas que ejercen el derecho al autocuidado. Cuando las mujeres embarazadas requieran ser cuidadas, de acuerdo con sus circunstancias, deberá respetarse su dignidad y decisiones.

**El contenido y alcance del derecho al cuidado.**

*Salvamos vidas, protegemos Bienes*

[www.bomberosquevedo.gob.ec](http://www.bomberosquevedo.gob.ec)



El derecho al cuidado, permite a una persona o grupo de personas hacer o no hacer algo, y reclamar a terceros (funcionarios públicos o particulares) que hagan o no hagan algo.

Por el derecho a ser cuidado, una persona requiere ser atendida en relación con una necesidad por carecer de autonomía, tener su autonomía disminuida o no contar con las condiciones para ejercer el autocuidado. Este derecho es evidente en casos de personas recién nacidas, adultos mayores, personas que tienen cierto tipo de discapacidad o personas con ciertas enfermedades. Esto no significa de modo alguno que el cuidado es un derecho particular de esas personas.

Las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia no carecen de autonomía, no tienen autonomía disminuida ni son incapaces de ejercer el autocuidado. Sin embargo, pueden existir situaciones, por complicaciones en el embarazo, por salud física o emocional, que las mujeres requieran ejercer el derecho a ser cuidado, esto implica la creación de condiciones y espacios en atención a sus necesidades especiales.

#### **El obligado u obligada.**

El obligado u obligada es cualquier persona que, en relación con responsabilidades establecidas por acuerdo o por el sistema jurídico, debe cuidar. La obligación en general del cuidado no distingue entre hombres o mujeres, ámbitos públicos o privados.

**Artículo 7.- La notificación del embarazo.** La mujer embarazada para ejercer el derecho al cuidado en el trabajo deberá notificar tan pronto tenga conocimiento del embarazo. La notificación deberá realizarse a la persona encargada del talento humano, quien comunicará al jefe inmediato y a las personas del trabajo para efectos de cumplir con sus obligaciones de cuidado, si es que así lo deseara la mujer.

En caso de que la mujer solicite confidencialidad, el empleador o empleadora garantizará este derecho hasta que la mujer lo decida.

En cuanto a la forma de notificación, si es que la mujer no lo hiciera por escrito a talento humano, esta podrá realizarse por cualquier otro medio oficial de la institución.

**Artículo 8.- Protección de la mujer embarazada y en periodo de lactancia.** Prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo para mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.

- Realizar la identificación y evaluación de los riesgos laborales en los puestos de trabajo de las mujeres embarazadas o en período de lactancia; y cuando las actividades resulten peligrosas para el embrión, feto o servidoras públicas, las instituciones públicas el empleador deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a tales riesgos.
- Generar intervenciones específicas para evitar la exposición a riesgos de tipo físico, químico, biológico, factores mecánicos, ergonómicos y psicosociales, así como los





riesgos derivados de actividades que resulten peligrosas para las mujeres en período de embarazo o lactancia. Se privilegiará el control colectivo del individual.

- Asegurar que las condiciones de trabajo y las actividades laborales de la mujer embarazada o en periodo de lactancia se desarrollen en un entorno de trabajo saludable y seguro y, de no ser el caso, realizar el cambio de puesto de trabajo temporal a un puesto de trabajo distinto y compatible con su condición, hasta tanto su estado de salud permita su reincorporación al puesto de trabajo correspondiente.
- Sensibilizar a las mujeres en periodo de gestación y lactancia sobre los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades a las cuales se encuentran expuestas, así como las medidas de prevención primaria a ser adoptadas, priorizando aquellas que protejan al embrión, feto, mujer en periodo de embarazo y lactancia.

**Artículo 9.- Obligaciones durante el embarazo.** Las personas obligadas al cuidado, durante el embarazo, deben:

- a) Tratar a las mujeres con dignidad.
- b) Permitir el acceso a todo servicio de salud que sea necesario. Todas las mujeres deberían realizar como mínimo ocho visitas a un profesional de la salud, recomendando su primer contacto a las 12 semanas de embarazo, y los contactos posteriores a las 20, 26, 30, 34, 36, 38 y 40 semanas de embarazo. Situación que podrá variar dependiendo del tipo de embarazo de cada mujer.
- c) Adaptar el espacio físico para que sea un ambiente seguro, adecuado y de fácil acceso.
- d) Tomar medidas administrativas para prevenir, investigar y sancionar cualquier tipo de estigmatización, acoso o discriminación por su condición.
- e) Atender cuando la mujer tenga algún tipo de dolor o malestar, en el caso de que lo solicite.
- f) No interferir en la vida íntima y en las decisiones relacionadas con la salud reproductiva de las mujeres.
- g) Brindar la atención emergente, que puede incluir traslados a hospitales o centros de salud, si fuere necesario.
- h) Respetar los horarios de alimentación y promover la hidratación adecuada.
- i) Evitar exposición a sustancias químicas, vapores tóxicos, radiación o cualquier otra situación semejante que afecte a su salud.
- j) Promover pausas activas.
- k) Evitar exigencias físicas inadecuadas.
- l) Asegurar el acceso y uso al baño sin limitaciones.
- m) Evitar horarios de trabajo inadecuados: facilitar otras modalidades de trabajo

**Artículo 10.- Obligaciones durante la lactancia.** Las personas obligadas al cuidado, durante la lactancia, deben:

- a) Permitir el inicio inmediato de la lactancia materna en la primera hora de vida.



- b) Brindar las condiciones para que la nutrición de las personas recién nacidas sea mediante lactancia materna durante los seis (6) primeros meses, si fuere posible y las mujeres así lo decidan.
- c) 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.
- d) Alentar 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 apoyo.
- e) Apoyar a la madre que necesita tiempo y flexibilidad para dar de amamantar o alimentar a la persona recién nacida, y al padre para que pueda ser corresponsable y cuidar a la persona recién nacida. Un ejemplo de cuidado compartido podría ser la recolección y almacenamiento de leche materna para que el padre pueda alimentar al recién nacido.
- f) Garantizar el permiso para el cuidado de la persona recién nacida por dos horas diarias durante doce (12) meses a partir de que haya concluido la licencia de maternidad.
- g) Disponer las facilidades para el periodo de lactancia, tanto de tiempo como de espacio.
- h) Disponer que los hombres asuman responsabilidades de cuidado obligatorias, garantizando la licencia de paternidad sin interrupciones por parte del empleador o empleadora.
- i) Investigar y sancionar a las personas que obstaculicen, restrinjan o impidan la lactancia materna o el ejercicio del derecho al cuidado.

**Artículo 11.- Reducción de carga horaria en la jornada especial de trabajo.** Las mujeres que laboran en jornada ordinaria, tendrán horario reducido (6 horas diarias) por permiso de cuidado del recién nacido o jornada de la madre lactante, según lo establece el artículo 33 de la Ley Orgánica de Servicio Público.

En casos de madres lactantes cuyas jornadas de trabajo superan las ocho (8) horas y se encuentran en jornadas especiales de trabajo, se deberá asegurar que la reducción de la jornada de la madre lactante, sea proporcional a lo establecido en el artículo 33 de la Ley Orgánica de Servicio Público. Se considerará el presente cuadro:

JORNADA	PERMISO	JORNADA REDUCIDA
8HORAS	2 HORAS	6HORAS
12HORAS	3HORAS	9HORAS
16HORAS	4HORAS	12HORAS
24HORAS	6 HORAS	18HORAS



El Cuerpo de Bomberos de Quevedo, garantizará a las servidoras que se encuentren en estado de embarazo y periodo de lactancia no laboren en jornadas de carga horaria superiores a las antes detalladas.

#### **Artículo 12.- Violaciones de los derechos a las mujeres embarazadas, en periodo de lactancia.**

Son violaciones a los derechos de las mujeres embarazadas, en período de lactancia y cuidado, entre otras:

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:
  - a. Tratar a la mujer de forma indigna, irrespetuosa, inhumana o degradante.
  - b. Discriminar por razón de embarazo, lactancia o ejercicio del cuidado.
  - c. Impedir que acceda a servicios de la salud (controles médicos durante el período de embarazo y de lactancia).
  - d. Reducción de rango o remuneración.
  - e. Reubicación del lugar de destino.
  - f. La asignación de trabajos nocturnos o peligrosos que resultaren incompatibles con su embarazo o lactancia.
  - g. Asignación a un espacio u oficina inadecuada.
  - h. Despido injustificado.
  - i. Efectuar abuso físico, psicológico o sexual.
  - j. Causar dolor o sufrimiento o actuar de manera indolente ante sus necesidades.
  - k. Obstaculizar la posibilidad de que la mujer alimente o amamante a la persona recién nacida o extraiga, recolecte y almacene su leche.
4. La atención prioritaria y la protección especial se vulnera cuando las mujeres gestantes, o en periodo de lactancia reciben igual trato que cualquier trabajador sin atender a sus necesidades específicas.



5. Toda actividad que impida o limite injustificadamente la lactancia, al igual todo ambiente laboral que no disponga de espacios saludables o dignos para la lactancia y cuidado infantil, constituye una violación al derecho al cuidado.

6. En general, irrespetar la protección especial laboral y las obligaciones que emanan del derecho al cuidado.

**Artículo 13.-**Las modalidades de trabajo en el sector público:

**Contratos de servicios ocasionales.** - Respecto a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia que se encuentran dentro de este tipo de contratos, la Corte ha determinado que prima su situación especial ante cualquier necesidad administrativa, que el plazo del contrato durará hasta el fin del período fiscal en que concluya su periodo de lactancia.

**Nombramientos Provisionales.** - 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.

El Cuerpo de Bomberos de Quevedo, 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. 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.

**Libre nombramiento y remoción.** - 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. Los cargos de libre remoción terminan cuando la autoridad nominadora considera que ha perdido la confianza.

El empleador demostrará que la terminación laboral 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.

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, podrá terminar la relación laboral sin que exista la obligación de la compensación por cuidado, hasta un período máximo de 30 días, contados a partir de la posesión del funcionario con dicha potestad.



### DISPOSICIONES FINALES

**Primera.** - El presente Reglamento entrará en vigencia a partir de la fecha de aprobación, sin perjuicio de su publicación en la página Web del Cuerpo de Bomberos de Quevedo.

Dado y firmado, en Quevedo a los treinta días del mes de enero del 2023.

IB/Crnel. (B) José Luis Martínez Bravo.  
Jefe del Cuerpo de Bomberos de Quevedo.