



**UNIVERSIDAD ESTATAL  
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD  
CARRERA DE DERECHO**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN  
DEL TÍTULO DE ABOGADO**

**TÍTULO:**

**DESARROLLO JURISPRUDENCIAL DE LA ESTABILIDAD REFORZADA  
DE LAS MUJERES EMBARAZADAS EN EL ECUADOR 2024**

**AUTORES**

**REYES MERO DAYANNA ELIZABETH  
ZAMBRANO PITA KERLY GEOMAYRA**

**DOCENTE TUTORA:**

**AB. LORENA MACIAS SALTOS, MGT.**

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

**2024**

**UNIVERSIDAD ESTATAL  
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD  
CARRERA DE DERECHO**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN  
DEL TÍTULO DE ABOGADO**

**DESARROLLO JURISPRUDENCIAL DE LA ESTABILIDAD REFORZADA  
DE LAS MUJERES EMBARAZADAS EN EL ECUADOR 2024**

**CONTRAPORTADA**

**AUTORES**

**REYES MERO DAYANNA ELIZABETH  
ZAMBRANO PITA KERLY GEOMAYRA**

**TUTORA:**

**LORENA MACIAS SALTOS, MGT.**

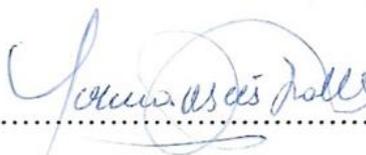
**LA LIBERTAD – ECUADOR**

**2024**

## APROBACIÓN DE LA TUTORA

### CERTIFICO

Que he analizado el trabajo de integración curricular con el título “DESARROLLO JURISPRUDENCIAL DE LA ESTABILIDAD REFORZADA DE LAS MUJERES EMBARAZADAS.” presentado por las estudiantes REYES MERO DAYANNA ELIZABETH Y ZAMBRANO PITA KERLY GEOMAYRA, portadoras de las cédulas de ciudadanía N°0928214501 y N°2450292202 respectivamente, como requisito previo a optar el título de ABOGADOS, y declaro que luego de haber orientado científica y metodológicamente su desarrollo, el referido proyecto de investigación se encuentra concluido en todas sus partes cumpliendo así con el proceso de acompañamiento determinado en la normativa interna, recomendando se inicien los procesos de evaluación que corresponden.



Ab. LORENA MACIAS SALTOS, MGT.  
TUTORA

## CERTIFICACIÓN DE ANTIPLAGIO

En mi calidad de Tutora del Trabajo de Integración Curricular: “DESARROLLO JURISPRUDENCIAL DE LA ESTABILIDAD REFORZADA DE LAS MUJERES EMBARAZADAS.”, perteneciente a REYES MERO DAYANNA ELIZABETH Y ZAMBRANO PITA KERLY GEOMAYRA, estudiantes de la Carrera de Derecho, CERTIFICO, que el contenido de dicho trabajo ha sido sometido a la validación en sistema anti plagio COMPILATIO, obteniendo un porcentaje de similitud del 8%, cumpliendo así con los parámetros técnicos requeridos para este tipo de trabajos académicos.



Ab. LORENA MACIAS SALTOS, MGT.  
TUTORA

## VALIDACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRAFÍA

### CERTIFICO

Que, he revisado el trabajo de Integración Curricular de título: DESARROLLO JURISPRUDENCIAL DE LA ESTABILIDAD REFORZADA DE LAS MUJERES EMBARAZDAS, elaborado por las estudiantes de la Carrera de Derecho de la Universidad Estatal Península de Santa Elena: REYES MERO DAYANNA ELIZABET y ZAMBRANO PITA KERLY GEOMAYRA previo a la obtención del título de Abogados.

Que, he realizado las observaciones pertinentes en los ámbitos de la gramática, ortografía y puntuación del documento, mismas que han sido acogidas proactivamente por las mencionadas señoritas, corroborando así, que han sido introducidos los ajustes correspondientes en el trabajo en mención.

Por lo expuesto, autorizo a las peticionarias, hacer uso de este certificado como a bien convengan.

Atentamente,

  
.....  
Lic. Anibal Javier Puya Lino, PhD.  
Magíster en Literatura Infantil y Juvenil  
CC. 1305299172  
Registro SENESCYT: 8621230977  
Teléfono: 0993495115

La Libertad, a los 29 días del mes de octubre de 2024

## DECLARATORIA DE AUTORÍA

Nosotras **REYES MERO DAYANNA ELIZABETH** y **ZAMBRANO PITA KERLY GEOMAYRA**, estudiantes de la Carrera de Derecho de Universidad Estatal Península de Santa Elena, habiendo cursado la asignatura de Integración Curricular II, declaramos la autoría del presente trabajo de investigación con el título “**DESARROLLO JURISPRUDENCIAL DE LA ESTABILIDAD REFORZADA DE LAS MUJERES EMBARAZADAS EN EL ECUADOR 2024**”, desarrollado en todas sus partes por las suscritas estudiantes con apego a los requerimientos de la ciencia del derecho, la metodología de la investigación y las normas que regulan los procesos de titulación de la UPSE.

**Atentamente**



---

**REYES MERO DAYANNA**

**CI. 0928214501**



---

**ZAMBRANO PITA KERLY**

**CI. 2450292202**

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL



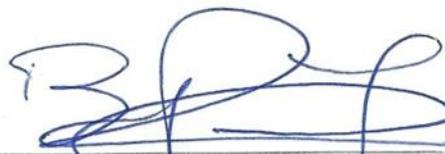
**Ab. Víctor Coronel Ortiz, Mgt.  
DIRECTOR DE LA CARRERA  
DE DERECHO**



**Ab. Pedro Álvarez Betancourt  
DOCENTE ESPECIALISTA**



**Ab. Lorena Macías Saltos, Mgt.  
TUTORA**



**Ab. Brenda Reyes Tomalá, Mgt.  
DOCENTE GUÍA UIC**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a mi familia, quienes han sido el pilar fundamental que ha sostenido mis sueños y aspiraciones. Estoy profundamente agradecida con mis padres, cuyo amor, apoyo incondicional y enseñanzas han sido clave para forjarme como una persona íntegra y decidida. Este logro es el reflejo del esfuerzo, la constancia y la perseverancia que ellos me han inspirado a lo largo de mi formación profesional. Este triunfo es para ustedes, como muestra de mi más sincero agradecimiento

**Dayanna Reyes Mero**

Dedico el presente trabajo de investigación a mis padres, porque que han sido el pilar fundamental que ha sostenido mis anhelos de salir adelante, en especial a mi hermano el licenciado Kevin Zambrano quien es mi ejemplo a seguir dándome su apoyo durante todo el proceso por lo que estoy muy orgullosa y agradecida, ya que con su cariño y enseñanzas han forjado una persona de bien.

Este logro alcanzado es para ustedes, consecuencia del esfuerzo, constancia y perseverancia demostrados en nuestra formación profesional.

**Kerly Zambrano Pita**

## **AGRADECIMIENTO**

Al culminar este proyecto de investigación, nos gustaría expresar nuestro más profundo agradecimiento a todas las personas, familia e institución que han sido parte fundamental de este proceso. Gracias por su comprensión, y por creer en nosotras en todo momento. Gracias por ser nuestra mayor fuente de motivación y por brindarnos su apoyo incondicional durante esta etapa tan importante de nuestra vida, Finalmente, agradecemos a UPSE por su apoyo técnico, necesario para convertirnos en los profesionales que tanto hemos anhelado.

**Dayanna Reyes / Kerly Zambrano**

## ÍNDICE

|   |      |
|---|------|
| PORTADA   | i    |
| CONTRAPORTADA   | ii   |
| APROBACIÓN DE LA TUTORA   | iii  |
| CERTIFICACIÓN DE ANTIPLAGIO   | iv   |
| VALIDACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRAFÍA                                      | v    |
| DECLARATORIA DE AUTORÍA   | vi   |
| APROBACIÓN DEL TRIBUNAL   | vii  |
| DEDICATORIA   | viii |
| AGRADECIMIENTO  | ix   |
| ÍNDICE  | x    |
| ÍNDICE DE TABLAS  | xii  |
| ÍNDICE DE ANEXOS  | xiii |
| RESUMEN   | xv   |
| ABSTRACT  | xv   |
| INTRODUCCIÓN  | 1    |
| CAPÍTULO I  | 3    |
| PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN   | 3    |
| 1.1 Planteamiento del Problema  | 3    |
| 1.2 Formulación del problema  | 5    |
| 1.3 Objetivos   | 6    |
| 1.4 Justificación de la investigación                                   | 7    |
| 1.5 Variables de la investigación                                       | 8    |
| 1.6 Idea a defender   | 8    |
| CAPÍTULO II   | 9    |
| MARCO REFERENCIAL   | 9    |
| 2.1 Marco teórico   | 9    |
| 2.1.1 Principios constitucionales del derecho laboral                   | 9    |
| 2.1.2 Los principios expresamente consagrados dentro de la Carta Magna. | 12   |
| 2.1.3 Principio de irrenunciabilidad de derechos.                       | 15   |
| 2.1.4 Principios en la doctrina   | 17   |
| 2.1.5 Derechos de las mujeres gestantes y en periodo de lactancia       | 18   |
| 2.1.6 Derechos sexuales y reproductivos                                 | 18   |
| 2.1.7 Estabilidad reforzada en el Ecuador                               | 20   |

|                        |  |    |
|------------------------|--|----|
| 2.1.8                  | Mujeres embarazadas, en periodo de lactancia- parto- post- parto                         | 21 |
| 2.1.9                  | El contrato eventual y ocasional de la mujer   | 23 |
| 2.1.10                 | Derechos laborales condicionados en la etapa de gestación y maternidad                   | 24 |
| 2.1.11                 | La presencia de los grupos de atención prioritaria en el Constitucionalismo Ecuatoriano. | 26 |
| 2.1.12                 | Importancia de la justicia constitucional para la protección de derechos                 | 28 |
| 2.2                    | Marco legal  | 29 |
| 2.2.1                  | Constitución de la República del Ecuador (CRE)   | 29 |
| 2.2.2                  | Declaración Universal de Derechos Humanos  | 35 |
| 2.2.3                  | Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)  | 37 |
| 2.2.4                  | Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia (CONA)  | 40 |
| 2.2.5                  | Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano   | 41 |
| 2.3                    | Marco conceptual   | 44 |
| CAPÍTULO III           |  | 45 |
| MARCO METODOLÓGICO     |  | 45 |
| 3.1                    | Diseño y Tipo de investigación   | 45 |
| 3.2                    | Recolección de la información  | 46 |
| 3.3                    | Tratamiento de la información  | 50 |
| 3.4                    | Operacionalización de variables  | 51 |
| CAPÍTULO IV            |  | 53 |
| RESULTADOS Y DISCUSIÓN |  | 53 |
| 4.1                    | Análisis, interpretación y discusión de resultados                                       | 53 |
| 4.1.1                  | Análisis de la información recolectada   | 58 |
| 4.2                    | Verificación de la idea a defender   | 59 |
| CONCLUSIONES           |  | 62 |
| RECOMENDACIONES        |  | 63 |
| BIBLIOGRAFÍA           |  | 64 |
| ANEXOS                 |  | 68 |

**ÍNDICE DE TABLAS**

|   |    |
|---|----|
| TABLA 1 POBLACIÓN                       | 47 |
| TABLA 2 MUESTRA                         | 47 |
| TABLA 3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES | 51 |
| TABLA 4 MATRIZ 1                        | 53 |
| TABLA 5 MATRIZ 2                        | 54 |
| TABLA 6 MATRIZ 3                        | 55 |
| TABLA 7 MATRIZ 4                        | 56 |
| TABLA 8 MATRIZ 5                        | 57 |

**ÍNDICE DE ANEXOS**

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| ANEXO 1 MATRIZ DE SENTENCIA     | 69 |
| ANEXO 2 SENTENCIA 2006-18-EP/24 | 70 |
| ANEXO 3 SENTENCIA NO. 3-19-JP   | 73 |

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD  
CARRERA DE DERECHO**

**DESARROLLO JURISPRUDENCIAL DE LA ESTABILIDAD REFORZADA DE  
LAS MUJERES EMBARAZADAS EN EL ECUADOR  
2024**

**Autoras:** Dayanna Reyes Mero  
Kerly Zambrano Pita  
**Tutora:** Ab. Lorena Macías

**Resumen**

La Constitución de la República, en sus artículos 35 y 43 de forma taxativa refieren, que las mujeres embarazadas recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado, por ende, gozan de protección constitucional y no discriminación ante abusos impropios de la administración pública. El Estado garantizará protección especial a las personas en condición de doble vulnerabilidad, para que en razón de las arbitrariedades que adolecen las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, éstas puedan ejercitar garantías del derecho a la defensa no solo como un derecho constitucional, sino además permitiendo se cumpla con otros derechos como lo son el Debido Proceso y la Seguridad Jurídica. De la mano, se entenderá este cumplimiento como el respeto que obliga nuestra Constitución y a la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y que deben ser aplicadas por autoridades competentes. Esta investigación se centró en el Desarrollo Jurisprudencial de la estabilidad reforzada de las mujeres embarazadas en el Ecuador 2024, misma que se adecuó a un paradigma analítico, sintético – deductivo, utilizado para el efecto enfoque histórico-lógico con ayuda de los métodos, exegético e inductivo, basado esto en el análisis de dos sentencias emitidas por la Corte Constitucional del Ecuador y como constante, la judicialización frente al atropello de derechos que devienen de los diferentes poderes o funciones públicas a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, lo que generará una hipótesis que será estudiada en el camino investigativo. Así mismo, se estudió la figura del derecho a la defensa y la forma en que su inaplicación ha afectado el ámbito laboral, teniendo que demandar a las instituciones estatales o privadas, frente a actos discriminatorios en desmedro de la protección prioritaria a las mujeres, cuidado de su salud integral y de la vida durante el embarazo, parto y posparto.

**Palabras clave:** desarrollo, jurisprudencia, estabilidad, reforzada, mujeres

## ABSTRACT

The Constitution of the Republic, in its articles 35 and 43, specifically states that pregnant women will receive priority and specialized attention in the public and private spheres, therefore, they enjoy constitutional protection and non-discrimination against improper abuses of the public administration. The State will guarantee special protection to people in conditions of double vulnerability, so that due to the arbitrariness suffered by pregnant and breastfeeding women, they can exercise guarantees of the right to defense not only as a constitutional right, but also allowing compliance with other rights such as Due Process and Legal Security. Hand in hand, this compliance will be understood as the respect required by our Constitution and the existence of prior, clear, public legal norms that must be applied by competent authorities. This research focused on the Jurisprudential Development of the reinforced stability of pregnant women in Ecuador 2024, which was adapted to an analytical, synthetic – deductive, used for the purpose of historical-logical approach with the help of exegetical and inductive methods, based on the analysis of two sentences issued by the Constitutional Court of Ecuador and as a constant, the judicialization of the violation of rights that arise from the different powers or public functions of pregnant and breastfeeding women, which will generate a hypothesis that will be studied along the way investigative. Likewise, the figure of the right to defense was studied and the way in which its non-application has affected the workplace, having to sue state or private institutions, against discriminatory acts to the detriment of the priority protection of women, care of your comprehensive health and life during pregnancy, childbirth and postpartum.

**Keywords:** development, jurisprudence, stability, reinforced, women

## INTRODUCCIÓN

Según converge la historia, las mujeres embarazadas y en período de lactancia han sufrido vulneración de sus derechos en diferentes ámbitos, social, cultural, deportivo, político, económico o laboral, etc., por lo que, en consecuencia, de aquello, nuestro ordenamiento jurídico ha adecuado esta necesidad otorgándole protección especial y cuidado prioritario. Al haberse reformado la Constitución de la República del Ecuador, en adelante Constitución o CRE, en el año 2008 se reviste al Ecuador como un Estado constitucional de derechos y justicia social, trayendo transformación y cambios al garantizar y proteger se cumplan los derechos de las personas y el respeto a su dignidad.

Bajo la premisa garantista supra referida, los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia adquirieron protección especial al encontrar su ámbito de acción dentro de los grupos de atención prioritaria, personas a quienes se les garantizan sus derechos, éstos constantes de la Constitución, protegidos por la jurisprudencia de nuestro vinculante ordenamiento jurídico y normativa internacional como los convenios o tratados internacionales, que han reconocido la importancia de las mujeres y para el caso que nos ocupa, su estado de embarazo y lactancia y lo que constituye para la sociedad, desarrollando progresivamente sus derechos, protegiéndolas ante situaciones vulnerables y actos de discriminación.

Pese a que sus derechos se han adecuado a un paradigma garantista, las mujeres embarazadas y en período de lactancia, vienen siendo víctimas de acoso y discriminación laboral, siendo desvinculadas, cesadas en sus funciones o aceptando cambios o trasposos administrativos abruptos en sus puestos de trabajo por simple orden de quienes ejercen rectoría en las diferentes instituciones públicas, privadas o empresas públicas, esto por el miedo de perder sus trabajos y más aún en condición de vulnerabilidad. Esto ha traído como consecuencia que indistintamente que nuestro ordenamiento jurídico verse en él una protección especial y cuidado prioritario, para precautelar sus derechos, las mujeres tengan que iniciar acciones legales para reestablecer el orden constitucional que autoridades de turno han irrespetado

La investigación se desarrolló en cuatro capítulos fundamentales que abordaron la problemática de la estabilidad reforzada de las mujeres embarazadas en el Ecuador desde diversas perspectivas.

En el Capítulo I, se expuso el problema de investigación, detallando el planteamiento, formulación del problema, objetivos, justificación y variables. Este capítulo contextualiza la necesidad de analizar la vulneración de derechos de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral, resaltando las contradicciones en la jurisprudencia y el marco legal vigente.

El Capítulo II se centró en el marco referencial, incluyendo los fundamentos teóricos, legales y conceptuales que sustentan el análisis. Se abordaron los principios constitucionales del derecho laboral, los derechos de las mujeres embarazadas y el periodo de lactancia, además se estudiaron sentencias clave de la Corte Constitucional. Este capítulo proporciona un marco sólido para comprender las bases normativas y jurisprudenciales de la estabilidad reforzada.

En el Capítulo III, se describe el marco metodológico, explicando el diseño de investigación, los métodos de recolección y análisis de información, y el tratamiento de las variables. Este capítulo detalla el enfoque deductivo y los métodos históricos y exegéticos utilizados para examinar las sentencias y su impacto en la realidad laboral de las mujeres embarazadas.

Finalmente, el Capítulo IV presenta los resultados y discusión, donde se analizan los hallazgos obtenidos a partir del estudio de casos y las sentencias de la Corte Constitucional. Se discuten las implicaciones de estas decisiones en la protección de los derechos laborales y la estabilidad de las mujeres embarazadas, destacando la necesidad de un marco legal más coherente y garantista. Este capítulo cierra con un análisis crítico y recomendaciones para fortalecer la aplicación de las normativas existentes.

## CAPÍTULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1 Planteamiento del Problema

En el Ecuador, los derechos de las mujeres embarazadas han sido objeto de atención y evolución a lo largo del tiempo, reflejando los cambios en la sociedad y la legislación, hay hitos importantes en la historia de los derechos de las mujeres embarazadas, a lo largo de los años, se promulgó diversas leyes y reformas legales para proteger los derechos de las mujeres embarazadas, dichas leyes abordan el derecho a la licencia por maternidad remunerada y la protección contra la discriminación en el lugar de trabajo, debido al estado de vulneración en el que se encuentran.

A pesar de los avances, persisten los desafíos en la protección de los derechos de las mujeres embarazadas en estado de gestación, incluyendo la falta de acceso equitativo en la persistencia de la discriminación de género en el ámbito laboral en donde se refleja un proceso continuo de avances legales, políticas públicas y movilización social que buscan la protección materna.

Es así como la Corte Constitucional de Justicia en la sentencia No. 3-19-JP del 05 de agosto de 2020, ratifica los Derechos que reconoce la Constitución de la República del Ecuador, el Derecho al cuidado de las mujeres embarazadas y en período de lactancia y en el contexto laboral, sin embargo, el Estado ecuatoriano vulnera los derechos de las madres en el sector público, en la sentencia, se observan la variedad de casos existentes en los que fueron desvinculadas de su trabajo sin motivo alguno, observando la vulneración debido al estado de gestación en el que se encuentran ya sea por cualquier tipo de nombramiento; permanentes, provisionales, de libre nombramiento y remoción, y periodo fijo, no pueden ser desvinculadas de aquel trabajo sin un justificativo; y se debe reconocer que la mujer en estado de gestación o de lactancia posee un grado de vulnerabilidad, sin embargo al existir las normativas que precautelan los derechos de las mujeres embarazadas siguen existiendo vulneraciones para las mismas, y es ahí donde ingresa la Corte Nacional de Justicia para

reforzar esa estabilidad existente, a las mujeres en estado de gestación. El Estado y los Instrumentos Internacionales reconocen los derechos que se encuentran positivizados en la Constitución de la República del Ecuador, en el art.- 43 reconoce el Derecho a no ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral, La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto, disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia, la misma que tendrá licencia de maternidad y lactancia. En la Constitución de la República del Ecuador en el art.- 35 establece que las mujeres embarazadas tienen derecho a una atención especial y prioritaria ya sea en el ámbito público y privado.

En el análisis del presente caso se puede observar de las dos sentencias analizadas y que han guardado el análisis y el dimensionamiento de protección de derechos por parte de la Corte Constitucional, esto debido a la pretensión judicial motivo de la desvinculación de sus puestos de trabajo, de mujeres embarazadas, así como también de mujeres que se encontraban en estado de lactancia.

Hay que tener claro que la Ley Orgánica del Servicio Público, así como el reglamento general a la misma promueven varias modalidades contractuales que han merecido el análisis por parte de la Corte Constitucional, los mismos hacen énfasis a la emisión de nombramientos provisionales ocupados por servidoras públicas frente a un cargo opuesto vacante, lo que a decir de la ley resalta de forma imperativa la necesidad de que este tipo de nombramientos provisionales fenezcan o concluyan cuando la entidad contratante promueve un concurso de merecimiento y oposición en el que se designe un ganador del mismo, caso contrario estos dos tipos de nombramientos no pueden terminarse, obviamente no pueden cesar de sus cargos a los servidores o servidoras que en ellos se encuentren, sin embargo, producto de la cesación se han violentado derechos al trabajo, a la seguridad jurídica, al debido proceso, al derecho a la defensa, a la protección integral que gozan las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia y por su condición, la protección reforzada amparada por nuestra Constitución y ampliamente protegida por la Corte Constitucional y tratados internacionales de derechos humanos.

El análisis de las sentencias en referencia promueve la protección reforzada de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia que se ven expuestas ante la fragilidad en la aplicación

legal y constitucional cuando sin tener en consideración el estado de maternidad-embarazo y de lactancia, abusan de su autoridad para desproteger de derechos a las mujeres y en una condición de desigualdad colocarlas en estado de desempleo en lugar de ser protegidas por la institución pública que requirió en su oportunidad de sus servicios.

He ahí el análisis principal de las consideraciones imperativas que ha realizado la Corte Constitucional protegiendo sus derechos, así como aceptando los recursos de casación planteados, declarando con lugar los mismos y ordenando a los jueces de primera instancia cumplan con su labor de protección constitucional y con ello garantizar que no se conculquen los derechos del cual gozan de forma reforzada las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.

No se puede disipar el desconocimiento como forma involuntaria de causar perjuicios a una mujer embarazada o en periodo de lactancia, la norma así lo califica desde que la ley es expedida debe ser conocida y aplicada por todas las personas y es por esto que, aunque se quiera y haya querido justificar la entidad o entidades públicas estatales causales de cesación, estas no promulgan con la realidad expuesta en nuestra constitución y que más bien han sido mayormente interpretadas y aplicadas por la Corte Constitucional. Los abusos de poder que se dan en el sector público no solo suceden en los casos planteados sino que se ha vuelto el común denominador en una sociedad donde la mujer embarazada ocupa el último escalón frente a las necesidades que requiere el sector público, causando atropello a los derechos de las mujeres como a quienes en igualdad de condiciones deciden sobre su derecho a la intimidad, su derecho a la reserva de su maternidad, su derecho a la lactancia, y esta igualdad de derechos no puede ser soslayada por un eficaz o ineficaz plan de trabajo propuesto por una nueva autoridad que llega a un cargo público; si bien es cierto, es necesario establecer un grupo de trabajo que cumpla con las expectativas laborales e incluso políticas pero eso no impide el no reconocimiento de los derechos de las mujeres y más aún de quienes están en periodo de gestación o de lactancia, problemática que debe ser resuelta y acatada por las entidades que componen el sector público sin que ello signifique que aquellas mujeres a las cuales se les ha vulnerado sus derechos como tengan que recurrir a la justicia constitucional u ordinaria para reclamar los mismos.

## **1.2 Formulación del problema**

¿Cómo se ha desarrollado la estabilidad reforzada de las mujeres embarazadas en el marco jurisprudencial del Ecuador?

### **1.3 Objetivos**

#### **Objetivo General**

Analizar el desarrollo jurisprudencial de la estabilidad reforzada de las mujeres embarazadas verificando el pleno respeto de sus derechos, evaluando los criterios emitidos por la Corte Constitucional en las Sentencias 2006-18-EP/24 y 3-19-jp/20.

#### **Objetivos Específicos**

- Identificar los principales derechos de las mujeres embarazadas reconocidos en las Sentencias 2006-18-EP/24 y 3-19-JP/20 de la Corte Constitucional, y mediante revisión bibliográfica determinando el grado de vulnerabilidad al que se encuentran expuestas las servidoras públicas en estado de gestación.
- Examinar los tipos de contratos laborales mencionados en las Sentencias 2006-18-EP/24 y 3-19-JP/20, y determinar los fundamentos jurídicos por los cuales se establece la estabilidad reforzada para mujeres embarazadas en dichos contratos.
- Evaluar los criterios y principios establecidos por la Corte Constitucional en las Sentencias 2006-18-EP/24 y 3-19-JP/20 frente a la estabilidad reforzada de las mujeres embarazadas, y su impacto en la protección de sus derechos laborales en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

#### **1.4 Justificación de la investigación**

En la Constitución de la República del Ecuador del 2008 encontramos la protección de los derechos fundamentales de las mujeres embarazadas, el Estado garantizará la protección prioritaria de los derechos de las mujeres en estado de gestación.

El problema identificado radica en una contradicción entre dos precedentes judiciales en Ecuador en relación con los derechos laborales de las mujeres embarazadas. Por un lado, la Sentencia 2006-18EP/24 reconoce y protege el derecho laboral reforzado de las mujeres embarazadas al establecer que las instituciones públicas no pueden desvincularlas durante su periodo de embarazo o lactancia, garantizando su derecho al trabajo hasta que finalice este periodo. Por otro lado, la Sentencia 3-19-JP/20 parece contradecir este principio al permitir la terminación de la relación laboral de mujeres embarazadas en ciertos casos, como la falta de confianza o el incumplimiento comprobado del desempeño laboral, con un plazo de 30 días desde que una nueva autoridad asume el cargo, Sentencia 3-19-JP/20, 2020.

Esta discrepancia genera incertidumbre sobre la protección efectiva de los derechos laborales de las mujeres embarazadas en Ecuador, especialmente en lo que respecta a su estabilidad laboral durante el embarazo y el período de lactancia. Además, la falta de una regulación clara en cuanto a los nombramientos de mujeres embarazadas en cargos de libre remoción agrava esta situación, dejando un vacío legal que puede resultar en decisiones discriminatorias o injustas.

La justificación del problema radica en la importancia de garantizar la protección integral de los derechos de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral, en línea con los principios de igualdad y no discriminación establecidos en la Constitución ecuatoriana. Esta contradicción jurisprudencial resalta la necesidad de una revisión exhaustiva de la legislación laboral y los precedentes judiciales relacionados con este tema, con el fin de establecer un marco legal claro y coherente que evite ambigüedades y posibles interpretaciones discriminatorias.

La resolución de esta problemática es fundamental para asegurar que las mujeres embarazadas puedan disfrutar plenamente de sus derechos laborales y evitar situaciones donde se vean vulneradas sus garantías constitucionales debido a interpretaciones divergentes de la ley.

## **1.5 Variables de la investigación**

### **Variable independiente**

Desarrollo jurisprudencial.

### **Variable dependiente**

Estabilidad reforzada.

## **1.6 Idea a defender**

Las sentencias 2006-18-EP/24 y 3-19-JP/20 de la Corte Constitucional garantizan la estabilidad reforzada de las mujeres embarazadas al establecer precedentes jurisprudenciales que protegen sus derechos laborales y previenen la discriminación por motivo de embarazo en el ámbito laboral ecuatoriano.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO REFERENCIAL**

#### **2.1 Marco teórico**

##### **2.1.1 Principios constitucionales del derecho laboral**

Los fundamentos y características del Derecho Laboral en Ecuador han proporcionado garantías que favorecen un desarrollo equilibrado y sostenible del trabajo, en cualquiera de sus modalidades, buscando crear un ambiente sano, justo y equitativo para los contratantes involucrados en la relación laboral. La normativa constitucional y los principios que la rigen están orientadas a salvaguardar y garantizar los derechos de los trabajadores y empleadores, a través de la seguridad jurídica, promoviendo de esta manera una colaboración efectiva y sostenible. La auténtica seguridad jurídica requiere y fortalece como tal el cumplimiento de la norma por los ciudadanos y las autoridades públicas en favor de las personas que son consideradas como sujetos vulnerables (Rodríguez, 2024, p. 30).

“(…), las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que sean atribuidas en la Constitución y la ley” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

Dentro de este marco conceptual y constitucional, se busca como constante, impedir que a través de un acto administrativo se produzca la terminación unilateral de las relaciones laborales y más aun de forma injustificada, solo por el hecho de ser mujer en estado de embarazo o encontrándose en período de lactancia, o por el simple abuso de poder, ya que todas estas insanas acciones solo afectan a la trabajadora o servidora pública cesada de su funciones, estos actos impropios de la administración pública perturba la estabilidad del entorno laboral en general. Por lo tanto, el despido sin causa justa constituye una flagrante violación de los derechos laborales, y representa una transgresión directa a los principios fundamentales de estabilidad y continuidad en el trabajo. “La tolerancia cero hacia la violencia y el acoso laboral es esencial para salvaguardar la salud física y mental de los trabajadores. Es crucial implementar políticas y normativas orientadas a prevenir y erradicar

dichas conductas, ya que son esenciales para asegurar los derechos laborales en toda sociedad (Coba et al., 2024, p. 1052).

El principio de inalienabilidad constituye clave para la salvaguarda de los derechos humanos, particularmente en el caso de las mujeres embarazadas y en período de lactancia. Este principio constitucional establece que los derechos son irrenunciables y no pueden ser cedidos bajo consideración alguna, lo que resulta esencial para proteger a las mujeres en estado de gestación de la explotación, la discriminación y el abuso laboral. Al garantizar que estos derechos permanezcan intactos, se crea un marco de protección que evita que las mujeres sean sometidas a condiciones laborales injustas o perjudiciales. Además, este principio refuerza la idea de que la dignidad y el bienestar de las mujeres embarazadas deben ser respetados y promovidos y más aún por ser parte de los grupos de atención prioritaria que no solo protege a las mujeres, sino que también fomenta un entorno más equitativo y justo en la sociedad. El rol en el derecho como rama en los derechos laborales reglamentados son partes principio de inalienabilidad de los derechos laborales. (Camacho, 2024, p. 1).

El principio de indivisibilidad sostiene que todos los derechos humanos son interdependientes, interrelacionados y no se pueden separarse ni dividirse. En el contexto de las mujeres embarazadas y en período de gestación en Ecuador, este principio es especialmente relevante, ya que la protección de sus derechos requiere un enfoque holístico que considere su bienestar en múltiples dimensiones, abarcando desde el campo laboral, social, cultural deportivo, étnico, etc., hasta lo más íntimo como es el seno familiar y humano, exigiendo se aborden de manera integral todos los aspectos que inciden en su situación de vulnerabilidad y protección estatal. El Ecuador posee una legislación que protege y prioriza los derechos de las mujeres embarazadas de manera funcional y efectiva que se enfocada en garantizar el cumplimiento de los derechos laborales. (Villacis & Pachano, 2023, p. 268).

En el Ecuador, la protección del trabajo de las mujeres embarazadas y en período de gestación, está constitucionalmente amparado. El principio de irrenunciabilidad asegura que las trabajadoras no puedan en ninguna circunstancia propia o impropia, esto es, de forma voluntaria o bajo amenaza, renunciar a los derechos que les corresponden durante el embarazo, el parto y el período de lactancia, esto incluye el derecho a la estabilidad laboral, la licencia de maternidad remunerada y la protección contra el despido. La salvaguarda de los derechos de las mujeres embarazadas en el entorno de laboral o de trabajo es un asunto

crucial y esencial para edificar una sociedad equitativa y justa para aquellas mujeres gestantes. (Corral et al, 2024, p. 60).

El principio de interdependencia guarda especial atención como eje fundamental para entender las dinámicas que afectan a las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el Ecuador. Este principio destaca la conexión entre individuos y comunidades, subrayando la importancia de contar con espacios de apoyo que fortalezcan el bienestar de las madres y sus hijos. En este contexto, la colaboración comunitaria por parte de Estado se convierte en un pilar esencial para garantizar una maternidad segura y saludable. La creación de un sano entorno de trabajo que promueve la salud materna de sus trabajadoras o servidoras no solo beneficia a las mujeres, sino que también contribuye al fortalecimiento del engranaje social y económico del país, al mejorar la calidad de vida de las familias y con ello propender mejores resultados por parte de sus administrados.

Además, es crucial reconocer que el acceso a servicios de salud óptimos y adecuados es un derecho que debe ser garantizado. Las políticas públicas deben enfocarse en la atención integral de las mujeres embarazadas y en período de lactancia que laboran en varias dependencias públicas, asegurando que, bajo la premisa constitucional de protección de sus derechos, reciban el apoyo necesario durante el embarazo y el parto. Esto indudablemente implica no solo la atención médica, sino también la promoción de prácticas que respeten la diversidad cultural y las necesidades específicas de cada mujer en igualdad de condiciones y sin sufrir vejámenes o discriminación. La mujer en gestación y en periodo de lactancia pasan por un sin número de obstáculos y de discriminación por ser catalogada como un obstáculo, que en vez de colaborar y ayudar a producir en el ámbito laboral (Macías & Santillán, 2023, p. 16).

Como último punto, el principio de igual jerarquía, entendido éste como el ordenamiento de las estructuras legales en una sociedad, bajo este contexto, este principio constitucional asegura que las mujeres embarazadas reciban la protección y el apoyo necesario a través de un entramado normativo que engloba la Constitución de la República, Tratados Internacionales de Derechos Humanos y regulaciones específicas al referirnos al contenido de la Ley, este enfoque jerárquico garantiza que los derechos de las mujeres embarazadas sean priorizados y efectivamente resguardados en todos los niveles de la sociedad.

El principio de igual jerarquía se manifiesta en el marco normativo ecuatoriano, garantizando que las mujeres embarazadas y en período de lactancia reciban la protección adecuada a través de diversas estructuras legales. Este principio constitucional establece que sus derechos al formar parte de grupos de atención prioritaria deben ser priorizados y resguardados en todos los niveles de la sociedad. La existencia de un marco normativo que respalda a las mujeres gestantes permite asegurar que sus derechos sean efectivamente protegidos, promoviendo un enfoque integral que abarca tanto el ámbito laboral como el acceso a servicios de salud.

Por último, la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, junto con otras regulaciones, refuerza este principio al establecer derechos específicos para las mujeres embarazadas y en período de lactancia, como la estabilidad laboral y la prohibición de despido por motivos de embarazo. Este enfoque jerárquico no solo busca garantizar el bienestar de las mujeres, sino que también contribuye a la construcción de un entorno social más equitativo, estableciendo un compromiso estatal de protección de los derechos de las mujeres embarazadas, asegurando que su bienestar sea una prioridad en la agenda pública, constitucional y legal de nuestro país. La salvaguarda de los derechos de las mujeres embarazadas en el entorno de trabajo es un asunto crucial para edificar una sociedad equitativa y justa. (Corral et al., 2024, p. 62).

### **2.1.2 Los principios expresamente consagrados dentro de la Carta Magna.**

El Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que: “El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el cual asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia”.

Los principios y derechos relativos al trabajo consagrados en Convenios y Tratados Internacionales son reconocidos como fuentes de Derecho, como es el caso del principio de buena fe, principio protector, e irrenunciabilidad del derecho. La normativa laboral ecuatoriana otorga una protección amplia a las mujeres embarazadas y en período de gestación, reconociendo su situación de vulnerabilidad como grupo de atención prioritaria y la necesidad de salvaguardar su bienestar durante la gestación. En este sentido, el Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público, establecen que las trabajadoras y servidoras públicas en estado de embarazo gozan de derechos fundamentales, entre los que destacan la

prohibición de despido por motivos relacionados con su condición de gestación o lactancia (Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP, Registro Oficial, Suplemento No. 294, 2010).

Asimismo, garantiza el derecho a un descanso prenatal y postnatal con remuneración, sin que ello sea considerado como causal de abandono de su puesto de trabajo, además de la protección frente a condiciones laborales que puedan comprometer su salud o la del feto. La normativa constitucional y legal busca asegurar que las mujeres embarazadas no enfrenten discriminación en el ámbito laboral, promoviendo un entorno de igualdad y respeto a sus derechos. A lo largo de la historia, la mujer ha sido expuesta a una serie de discriminaciones dentro del ámbito laboral, siendo una de las más relevantes, la discriminación realizada por motivos de embarazo, maternidad y lactancia. (Machado et al., 2023).

A efectos de singularizar e individualizar los textos normativos y su alcance de protección, vemos como el Código del Trabajo es la normativa sustantiva que regula las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores en el sector privado, estableciendo modalidades, condiciones y características de dichas relaciones. Sin embargo, con la promulgación de la Constitución de la República, se determinó que los trabajadores del sector público, incluyendo obreros, también se encuentran sujetos al Código del Trabajo. Esto ha implicado que todos los trabajadores públicos, independientemente de su denominación o características específicas de puesto, serán regidos por las mismas normas que los trabajadores privados en cuanto a sus relaciones de trabajo.

Lo anterior se extiende tanto a los servidores públicos de carrera como a los obreros en las instituciones o empresas públicas y privadas. En el caso particular de las servidoras sujetas a la Ley Orgánica de Empresas Públicas, esta normativa también establece que las controversias surgidas de las relaciones laborales entre las empresas públicas y sus servidores de carrera u obreros serán resueltas por la autoridad competente del trabajo o los jueces laborales.

En relación con los párrafos que anteceden, vemos como se cumple con el paradigma de protección constitucional y legal de los derechos de las trabajadoras. En consecuencia, tanto el Código del Trabajo como la Ley Orgánica de Empresas Públicas, garantizan la aplicabilidad constitucional de las normas laborales a las trabajadoras del sector público, asegurando y respetando la observancia tácita de sus derechos y con ello la protección estatal.

La Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General, establecen un marco de protección más actualizado y adecuado para las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia que laboran en el sector público y están sujetas a este régimen laboral. Esta legislación proporciona derechos, garantías y beneficios que superan los establecidos en normativas anteriores; es decir, a las contempladas en el Código del Trabajo, no obstante, la protección de estos derechos ha requerido de la jurisprudencia de la Corte Constitucional por demandas y acciones de protección que allí se han ventilado, cuya interpretación del texto constitucional ha garantizado la estabilidad laboral reforzada como un mecanismo esencial para salvaguardar los derechos de las trabajadoras frente a posibles vulneraciones.

De la misma manera y en aras de protección de derechos, es fundamental eliminar los riesgos laborales que puedan afectar la salud reproductiva y emocional de las trabajadoras – servidoras públicas, garantizando su acceso y estabilidad en el empleo, sin limitaciones relacionadas con el embarazo, el número de hijos o la lactancia; sin embargo, la realidad de los contratos de servicios ocasionales, es que son utilizados como herramientas políticas en lugar de responder a necesidades ocasionales y reales del servicio público, así como también, la emisión de nombramientos provisionales que en el recurrir del tiempo se ven afectados por la falta de concursos de méritos y oposición vulnerando derechos y garantías constitucionales. Ante la violación de derechos, se hace necesario adoptar una interpretación garantista que permita el ejercicio condicional del trabajo para aquellas servidoras públicas que se encuentren en situaciones de vulnerabilidad.

Tenemos entonces que, en caso de que se determine que la condición laboral para una servidora pública embarazada o en periodo de lactancia represente un riesgo para su salud o la del feto, el representante legal o la autoridad nominadora, de oficio y previa evaluación favorable de la Unidad de Administración del Talento Humano, debe proceder a realizar un cambio administrativo, trasladando a la trabajadora a un puesto de igual categoría y remuneración, u otorgarle su licencia, sin menoscabo de sus derechos laborales. A pesar de estar esto contemplado en la ley, el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras embarazadas y la protección extendida a sus hijos, persisten distinciones significativas en función del régimen al que están sujetas, ya sea el Código del Trabajo, Ley Orgánica de Empresas Públicas o la Ley Orgánica del Servicio Público. Esto resalta la necesidad de una atención más integral y coherente por parte del Estado para garantizar la igualdad de derechos y la protección efectiva de las trabajadoras en estas condiciones. La discriminación

laboral en Ecuador se manifiesta a través de prácticas que, aunque aparentemente neutrales, favorecen a ciertos grupos sobre otros basándose en factores irrelevantes para el desempeño laboral, (Zúñiga et al., 2024).

Conforme el contexto citado en párrafos que anteceden se plantea que el principio protector para las mujeres embarazadas y en período de gestación en Ecuador, se fundamenta en el reconocimiento de su vulnerabilidad durante este período crucial. La legislación laboral ecuatoriana establece un marco constitucional, internacional y legal que prohíbe cualquier forma de precarización laboral y discriminación basada en el embarazo y garantiza condiciones de trabajo seguras y saludables.

Este enfoque busca asegurar que las mujeres embarazadas puedan continuar desempeñando sus labores sin temor a represalias, a ser sujetas de cambios, trasposos, encargos o subrogaciones sin que ello limite su capacidad de acción en lugar de generar actos que provoquen vulneración de sus derechos, promoviendo así la igualdad de oportunidades y el respeto del derecho fundamental a la maternidad y a una carrera laboral estable. El principio protector también busca garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para las mujeres embarazadas. El empleador tiene la obligación de adaptar las condiciones de trabajo a las necesidades de la trabajadora o servidora pública gestante, evitando tareas que puedan poner en riesgo su salud o la del bebé. El principio de estabilidad laboral tiene como objetivo primordial salvaguarda y proteger al empleado frente a desvinculaciones injustas, asegurando su continuidad en el cargo cuando no se encuentren en las causales definidas en el sistema legal. (Rodríguez, 2024, p. 6).

### **2.1.3 Principio de irrenunciabilidad de derechos.**

El principio de irrenunciabilidad de derechos en el derecho laboral constituye un elemento esencial en el ámbito del derecho laboral, destinado a salvaguardar derechos de las trabajadoras y servidoras públicas ante posibles abusos, asegurando que no renuncien a beneficios fundamentales que les otorga la constitución y la ley. Este principio establece que los derechos laborales son inalienables, lo que significa que los trabajadores no pueden renunciar a ellos. La irrenunciabilidad garantiza que los trabajadores dispongan siempre de una base mínima de protección, sin importar las presiones o circunstancias que puedan enfrentar aun siendo las más adversas.

La irrenunciabilidad de derechos laborales se asienta en el hecho fáctico que ninguna persona que labora en el sector público bajo cualquier modalidad contractual, se impida renunciar a los derechos que le otorga el ordenamiento jurídico, incluso si dicha renuncia se formaliza en un acuerdo entre las partes. La normativa es fundamental para preservar un equilibrio justo en las relaciones laborales y así proteger la dignidad y el bienestar de las trabajadoras en un ambiente sujeto de discriminación hacia la mujer. . Indeclinable se refiere a la prohibición legal de privarse de manera voluntaria de uno o varios beneficios otorgados por el derecho laboral en beneficio personal (Ruay, 2019, p. 117).

La estabilidad se define como una condición constante que no está sujeta a alteraciones o modificaciones. Se ha evidenciado que todas las personas tienen el derecho a contar con un empleo digno, estable y duradero; en este sentido, la estabilidad se vincula con el derecho de los trabajadores a conservar su empleo sin perjuicio de su condición de embarazo o lactancia. Este derecho confiere un carácter permanente de la relación laboral, con especificidad de cada caso, lo que significa que su finalización depende de la decisión del trabajador; y, en circunstancias muy específicas, del empleador o de causas concretas que impidan la continuidad en el puesto de trabajo, esto protege al trabajador de posibles abusos de sus derechos.

La estabilidad laboral se entiende como el derecho de los trabajadores a mantener su puesto de trabajo de manera continua dentro de la empresa o entidad pública en la que desempeñen sus funciones. En este contexto, el empleador tiene la responsabilidad de no despedir a los empleados, a menos que existan razones o causas legales probadas o justificadas para la terminación de la relación laboral, esto constituye para los trabajadores respeto a la seguridad jurídica en cada acciones estatal o privado. El progreso dentro de lo que es el sistema jurídico laboral refleja e incorpora demandas de la clase obrera a lo largo de la historia para garantizar un mínimo de equidad y justicia en las relaciones de trabajo entre empleado y empleador. (Paguay & Morales, 2023, p. 21).

En el ámbito laboral, los tratados internacionales constituyen una fuente directa del ordenamiento jurídico. Los Estados Parte que suscriben estos acuerdos garantizan a los trabajadores el cumplimiento de todos los derechos mínimos establecidos en ellos, por lo que, los países suscribientes tienen un pacto de cumplimiento y respeto, no obstante, su aplicabilidad depende del derecho soberano de cada Estado. Los Tratados Internacionales

constituyen un marco normativo esencial para la protección equilibrar las condiciones laborales entre dos o más países evitando así migraciones masivas entre de los derechos laborales. A pesar de su carácter vinculante, su efectividad depende de la voluntad coercitiva de cada Estados y de la estructura jurídica interna que facilite su implementación. La relación entre el derecho internacional y el derecho interno es crucial para garantizar que los derechos de los trabajadores sean efectivamente respetados y protegidos en cada jurisdicción.

La jurisprudencia internacional busca países vecinos. Diversos organismos tienen la autoridad para emitir normas aplicables al derecho laboral, como la Organización Internacional del Trabajo y los convenios de las Naciones Unidas. La jurisprudencia internacional ha evolucionado hacia un enfoque que prioriza la realidad de las relaciones laborales sobre las formalidades contractuales, esto es fundamental para proteger a los trabajadores en situaciones de precariedad laboral, buscando regular las condiciones laborales y asegurar el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores a nivel global. La paridad de género para el ingreso o acceso al trabajo es un algo fundamental y esencial para la cohesión social, lo que lo convierte en una meta que debe orientar de manera inmediata y constante tanto a los poderes públicos como a los actores jurídicos.(Ruiz, 2022, p. 286).

#### **2.1.4 Principios en la doctrina**

Según la legislación ecuatoriana, la doctrina jurídica desempeña un papel fundamental en el estudio y comprensión del derecho. La doctrina tiene la capacidad de adaptarse a las situaciones actuales, evolucionando a medida que ocurren eventos a lo largo del tiempo. La Constitución de la República del Ecuador, como máxima expresión legal del Estado, establece que el ejercicio de los derechos se regirá por principios como la igualdad de todas las personas y la prohibición de discriminación.

Por otro lado, el ordenamiento jurídico ecuatoriano se constituye por un sistema jerarquizado de normas legales, así lo establece la norma constitucional en su artículo 425, consecuentemente la Constitución promueve que todas las demás leyes y reglamentos se subordinen a ella. La doctrina jurídica, junto con el marco legal establecido en la Constitución y leyes ecuatorianas, permiten una comprensión integral del derecho y su adaptación a las realidades cambiantes de la sociedad, para esto el Dr. Guillermo Cabanellas (2005) define la Doctrina como: todas las tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del

derecho, que explican las leyes o sugieren soluciones para situaciones no legisladas.

### **2.1.5 Derechos de las mujeres gestantes y en periodo de lactancia**

Es importante señalar que en Ecuador aún se vulneran los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, especialmente en el sector laboral público. Estas mujeres suelen ser contratadas bajo modalidades de contratos de servicios ocasionales, nombramientos provisionales o la contratación de servidoras bajo la figura legal de libre nombramiento y remoción, modalidades contractuales que no ofrecen estabilidad alguna por la singularidad propia de su alcance; sin embargo, vemos como autoridades públicas, en el ejercicio de sus funciones y en total abuso de la protección constitucional que protege a las mujeres embarazadas, las despiden o cesan de sus funciones. La mentalidad capitalista, centrada en la necesidad de producción, percibe la maternidad como un obstáculo en lugar de un aporte social. (Machado et al., 2023).

La Sentencia No. 3-19-JP/20 reúne 19 casos acumulados de mujeres embarazadas que fueron abruptamente cesadas de sus cargos como consecuencia antijurídica de su condición cesante y/o en período de lactancia, mismas que tuvieron que recurrir a la justicia constitucional a través de una acción de medidas jurisdiccionales como es la acción de protección como único mecanismo de defensa para tutelar sus derechos fundamentales y lograr la restitución de los mismos y demás medidas de reparación integral.

### **2.1.6 Derechos sexuales y reproductivos**

Los derechos sexuales y reproductivos en Ecuador están respaldados constitucional y legalmente por una amplia normativa que buscan garantizar la salud y el bienestar de las personas, especialmente de las mujeres. La Constitución de la República del Ecuador, establece principios fundamentales de igualdad y no discriminación por razones de género, precisamente sobre este contexto el artículo 11 prohíbe cualquier forma de discriminación, mientras que el artículo 35 reconoce a las mujeres embarazadas como parte los grupos de atención prioritaria. El ordenamiento jurídico en el Ecuador se ha convertido y avanzando en relación a la igualdad en materia de género, sin embargo, los varios hechos demuestran que no se están cumpliendo dichas normas pues la igualdad sustancial se refleja y se dice que está en proceso. (Muñoz et al., 2021, p. 1).

El artículo 43 constitucional garantiza a las mujeres en estado de embarazo o lactancia, el

derecho a no ser discriminadas en el ámbito laboral, otorgándoles facilidades para su recuperación y reintegro a sus puestos de trabajo sin que ello pudiere ser considerado como un presunto abandono de cargo, por otro lado, el Código del Trabajo complementa estas disposiciones al prohibir el despido intempestivo de trabajadoras embarazadas, asegurando su inamovilidad durante este período.

Lo anterior refleja un compromiso constitucional y legal de protección de los derechos laborales de las mujeres, aunque en la práctica, aún existen desafíos significativos en su implementación. Por otro lado, el artículo 32 de la Constitución establece que el Estado debe garantizar el acceso a las mujeres a los servicios de salud, incluyendo salud sexual y reproductiva, lo que implica que todas las personas tienen derecho a decidir sobre su vida sexual y reproductiva sin discriminación de ninguna índole, incluyendo el acceso a información sobre planificación familiar y métodos anticonceptivos.

A pesar de estos avances normativos, la realidad social muestra que las inequidades económicas, sociales y de género continúan afectando el ejercicio pleno de estos derechos. Las mujeres, especialmente quienes se encuentran bajo situaciones de vulnerabilidad, enfrentan barreras para acceder a los servicios de salud y a la información necesaria sobre sus derechos sexuales y reproductivos y aunque el Ecuador ha establecido un marco constitucional y legal que apoya los derechos sexuales y reproductivos, la efectividad de estas normativas depende de su implementación y del compromiso de las instituciones a efecto de que estos derechos puedan ejercerse plenamente. Las sociedades se han diferenciado por su falta de igualdad, mostrando grupos de la comunidad o poblaciones que se encuentran en circunstancias de vulnerabilidad frente a problemas diarios, lo que provoca así que sean marginados y discriminados, lo que conlleva a una violación de sus derechos, circunstancia por la que se les ha catalogado como grupos vulnerables (Montero et al., 2022, p. 227).

Los derechos de las mujeres gestantes y lactantes se extienden a múltiples áreas como la salud, el ámbito laboral y el bienestar social, con el fin de proteger a las madres y sus hijos. Estos derechos se amparan en normas tanto internacionales como nacionales que buscan garantizar la integridad física, emocional y social de las mujeres y promover un entorno adecuado para el crecimiento y desarrollo de los recién nacidos. Se fundamentan en los principios de igualdad y derecho a la salud integral.

## Garantías en salud materna y lactancia

- **Derecho a la salud:** Según el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) , las mujeres tienen derecho a un nivel óptimo de salud física y mental, que incluye acceso a servicios prenatales y posnatales. Las recomendaciones de la OMS destacan la importancia de estos servicios para evitar complicaciones como infecciones, hemorragias y preeclampsia.
- **Protección especial durante el embarazo:** De acuerdo con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) , los Estados están obligados a proporcionar servicios médicos gratuitos durante el embarazo y el posparto para proteger la salud de las mujeres y sus hijos.
- **Acceso adecuado a servicios de salud:** Se enfatiza la necesidad de ofrecer servicios prenatales y posnatales completos y accesibles, fundamentales para el bienestar de las mujeres y sus bebés.

### **2.1.7 Estabilidad reforzada en el Ecuador**

En la Constitución de la República del Ecuador se incorporó una sección que refiere sobre los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, sin embargo, no se menciona explícitamente la figura de la estabilidad laboral reforzada a la que tienen derecho, así mismo se establecen principios de igualdad y no discriminación, en este sentido el artículo 35 constitucional, reconoce a las mujeres embarazadas como parte del grupo de atención prioritaria y establece que el Estado debe la doctrina jurisprudencial, la discriminación en la contratación de una empleada por este es una situación que requiere una acción de protección. (Ruiz, 2022, p. 295). garantizar su protección y cuidado En la actualidad, es un asunto incontrolable que el embarazo motivo de la mujer obstaculiza su acceso al trabajo frecuentemente. Por lo tanto, para

La falta de referencia directa al derecho a la estabilidad laboral reforzada puede llevar a interpretaciones ambiguas y a la vulneración de sus derechos en la práctica. Es así como el Código del Trabajo, en su artículo 153, prohíbe el despido de trabajadoras por causa de embarazo, pero la ausencia de una mención clara sobre la estabilidad laboral reforzada puede resultar en despidos injustificados, especialmente en modalidades precarias de contratación, como el ejercicio de los contratos de servicios ocasionales o provisionales.

Las trabajadoras y servidoras públicas a menudo enfrentan cesación de sus cargos sin motivación ni justificaciones adecuada. La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y otras normativas complementarias abordan la protección de las servidoras embarazadas, pero la falta de un marco legal claro que articule la estabilidad laboral reforzada puede dificultar la reivindicación de estos derechos, teniendo que demandar al Estado para hacer prevalencia de los mismos en lugar que la norma se adecue a esta protección sin tener que enfrentar largos procesos legales y sobre todo costosos. Aunque Ecuador dispone en su extenso marco legal de derechos específicos para las mujeres embarazadas, protegiéndolas de toda forma de discriminación y disfrutando de estabilidad en el trabajo, incluso en las instituciones, se las discrimina y se les infringen sus derechos. (Mero et al., 2024, p. 10).

Las resoluciones emitidas por la Corte Constitucional han afirmado en varias sentencias que las mujeres embarazadas gozan de protección laboral, pero la implementación efectiva de estas decisiones es crucial para evitar la discriminación y garantizar un entorno laboral seguro y estable en el sector público y aunque nuestro país cuenta con un marco normativo que protege los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, la falta de claridad y previsibilidad sobre la estabilidad laboral reforzada y la implementación efectiva de estas normativas siguen siendo desafíos que se deben articular en su protección.

La promoción de la conciencia sobre estos derechos y la capacitación de empleadores y trabajadoras son esenciales para asegurar que se respeten y se ejerzan plenamente, en tal virtud, el artículo 43, numeral 4 constitucional establece que es necesario proporcionar las condiciones adecuadas durante este período, lo que protege otros derechos, como el de no ser discriminadas en el ámbito laboral, por ende, la estabilidad laboral reforzada tiene un fundamento constitucional, aunque no se refiere de forma explícita.

El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a: numeral 1 no ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral; Numeral 4 disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

### **2.1.8 Mujeres embarazadas, en periodo de lactancia- parto- parto**

La desigualdad arraigada en las relaciones de poder a lo largo de la historia, han comprometido el ejercicio pleno del derecho al cuidado de las mujeres durante el embarazo y en periodo de lactancia, evidenciándose en estructuras de dominación basadas en el género, donde la preeminencia masculina subestima la valoración femenina y establece mecanismos

de control que se manifiestan en diversas formas de discriminación. Esta dinámica, arraigada en muchas sociedades, constituye una práctica naturalizada en el entramado social, en el que no importa la edad, origen étnico, estatus socioeconómico, salud integral, o identidad de género. Desde una perspectiva de derechos, considera la igualdad como uno de sus principios de responsabilidad y la interpreta como un derecho humano fundamentado en la igualdad de oportunidades. (Alonso, 2023, p. 129).

En el ámbito laboral, pese a los derechos reconocidos a las mujeres y el acceso a posiciones jerárquicas, se enfrentan a lo que comúnmente se conoce como discriminación y se ve expuesta a situaciones, que representa obstáculos que limitan su ingreso o permanencia en dichos cargos. Entre las principales barreras se encuentran las responsabilidades familiares tradicionalmente atribuidas a las mujeres, la carga desproporcionada de trabajo no remunerado, la ausencia de corresponsabilidad en el cuidado de los hijos e hijas, la distribución desigual de responsabilidades y recursos mediante prácticas institucionales de acoso laboral y estereotipos de género y discriminación a las mujeres en estado de gestación o lactancia.

En el contexto social, persiste la percepción de que las labores desempeñadas por las mujeres en el hogar, a pesar de constituir la principal fuente de cuidado, no son reconocidas ni valoradas como trabajo o actividades productivas. Esto, a pesar de que la Constitución del Ecuador de 2008, en el artículo 333, establece como labor productiva aquellas tareas no remuneradas destinadas al auto sustento y cuidado humano llevadas a cabo en los hogares, ahora si reconocidas en la Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento en el Hogar. La protección a las mujeres embarazadas se sitúa en lo que se conoce como individuos y grupos de atención prioritaria, es decir, individuos que, debido a su situación de vulnerabilidad, necesitan una protección especial con el objetivo de lograr un orden más equitativo, incluso si esto implica la violación excepcional del principio de igualdad. (Cordero, 2022, p. 16).

A lo largo en el tiempo, las mujeres han asumido las responsabilidades de cuidado dentro del ámbito familiar. En el Ecuador, para el año 2017, las mujeres dedicaban 31 horas semanales al trabajo no remunerado del hogar, en contraste con los hombres, quienes dedicaban 11 horas semanales. Esta situación se vio exacerbada por la emergencia sanitaria derivada del COVID-19, dado que el sistema educativo y parte del sistema laboral adoptaron modalidades virtuales y de teletrabajo, que generaron mayor responsabilidad. Para las

mujeres que sí trabajan, existe una repartición más equitativa de esta labor que podría estar vinculada al hecho de que tanto ellas como sus parejas pueden obtener remuneración por su labor y optan por dividir el pago de los recibos. (Ramírez & Camelo, 2021, p. 9).

### **2.1.9 El contrato eventual y ocasional de la mujer**

El Contrato eventual y ocasional en el contexto de los derechos reproductivos de las mujeres embarazadas, ha suscitado inquietud en la sociedad ecuatoriana. La Carta Magna de la República del Ecuador (2008) estipula que el Estado debe salvaguardar los derechos reproductivos de las personas empleadas y prohíbe expresamente el despido de la mujer trabajadora basado en su estado de embarazo o maternidad. No obstante, la Asamblea Nacional hasta el 13 de marzo de 2024 no había efectuado las adecuaciones necesarias para armonizar este derecho con las disposiciones relativas al contrato eventual y ocasional contempladas en el Código del Trabajo y en la Ley Orgánica del Servicio Público. Como resultado, los empleadores terminaban unilateralmente estos contratos, sin considerar el estado de gestación o lactancia de la mujer, lo cual conlleva una clara infracción al mandato constitucional. El estudio del derecho no es una ruta radical y unificada, ya que es un campo que está en constante cambio. (García et al., 2024, p. 60).

El propósito del análisis consiste en exponer los fundamentos teóricos relativos a la protección de los derechos reproductivos de la mujer trabajadora en la Sentencia 2006-18-EP/24 emitida el 13 de marzo de 2024 haciendo referencia a los tipos de contratos, formas y exigencias que deben cumplirse para poder terminar la relación laboral en Ecuador. En la sentencia emitida estipula que la mujer en estado de gestación posee estabilidad laboral frente a la finalización del contrato eventual y ocasional.

El respeto y resguardo de la estabilidad laboral se fundamenta en la necesidad de proteger su integridad física y emocional durante el periodo de gestación y lactancia, así como en el reconocimiento de su derecho a una maternidad digna y sin discriminación en el ámbito laboral, teniendo en cuenta la protección de los derechos reproductivos de las mujeres trabajadoras con las disposiciones relativas al contrato eventual y ocasional, garantizando así su pleno ejercicio y respeto en el entorno laboral. Un escenario de orden social en beneficio de la mujer embarazada también percibe la maternidad como una manifestación auténtica de intimidad, dignidad, libre crecimiento personal e igualdad, que requiere que se resguarde de

cualquier acto discriminatorio de parte del empleador o institución pública. (Trujillo & Arango, 2022, p. 10).

#### **2.1.10 Derechos laborales condicionados en la etapa de gestación y maternidad**

Dentro del precedente jurisprudencial No. 2006-18-EP/24 se resaltan los derechos establecidos dentro de la Constitución de la República del Ecuador y estipulan la manera adecuada para su aplicación y la manera en la que se deben precautelar los mismos, y es así, como se examina los posibles efectos jurídicos de la resolución de la Corte Constitucional referente a la protección laboral, especialmente en nombramientos provisionales y contratos ocasionales. Se debe tener en cuenta la ratificación de la protección laboral reforzada para mujeres embarazadas con nombramientos provisionales constituye un hito crucial a lo largo de la historia sobre el derecho a la igualdad de derechos laborales, al prevenir despidos arbitrarios o actos discriminatorios. Si bien la normativa general establece que las controversias laborales entre el Estado y sus funcionarios deben ser dirimidas por la jurisdicción contencioso-administrativa, existen excepciones que otorgan una mayor flexibilidad para abordar situaciones específicas de injusticia o discriminación, lo cual podría reducir la cantidad de litigios derivados de acciones de protección. En el periodo de protección laboral reforzada, las mujeres embarazadas gozan de varios beneficios que les aseguran una estabilidad laboral apropiada y les posibilitan llevar a cabo su maternidad de forma digna. (Orjuela, 2023, p. 3).

La sentencia emitida valida las acciones de protección como un instrumento eficaz para resguardar los derechos fundamentales, fortaleciendo así el sistema judicial. Sin embargo, es imperativo evitar que este precedente sea interpretado como una licencia para despidos injustificados o abusos de autoridad por parte de empleadores públicos. La determinación judicial tiene un impacto de gran alcance en la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas, en la administración de la justicia laboral y en la prevención de posibles abusos institucionales. Es esencial que se aplique de manera imparcial y equitativa, garantizando de este modo una protección efectiva de los derechos laborales de todas las mujeres trabajadoras, particularmente durante los períodos de embarazo o lactancia.

La problemática jurídica surge cuando los nombramientos provisionales son concluidos sin adherirse a las condiciones legales establecidas al momento de la suscripción inicial. Esto

suscita la interrogante sobre las garantías otorgadas a los funcionarios públicos bajo esta modalidad contractual y si la falta de cumplimiento de las condiciones o plazos estipulados en dichos nombramientos vulnera el derecho a la estabilidad laboral. Para abordar estas incertidumbres y sostener la premisa de que la finalización de los contratos de nombramientos provisionales debe ser debidamente justificada y conforme a la ley, es imperativo controlar la discrecionalidad en las actuaciones de la administración pública. Se considera que los derechos fundamentales son vitales para el crecimiento de la personalidad humana, por lo que su categorización en la legislación constitucional no tiene tanta importancia como el reconocimiento de su naturaleza inalienable, inviolable e imprescriptible. (Solís et al., 2024, p. 1026).

Es relevante el precedente emanado por la Corte Constitucional en Sentencia 2006-18-EP/24, en la que se estipulan parámetros constitucionales de protección de derechos en relación con la estabilidad laboral reforzada de las servidoras públicas, brindando así, la orientación debida sobre cómo deben ser administrados los contratos de servicios ocasionales o nombramientos provisionales dentro de la administración del talento humano y a la par, los criterios que deben cumplirse indistintamente de su naturaleza contractual para su terminación o cesación, asegurando así que cualquier actuación propia de la administración pública, respetando la legalidad, la legitimidad y los derechos laborales de las mujeres embarazadas y en período de lactancia. La salvaguarda de los derechos de las mujeres trabajadoras es el producto de una prolongada batalla sostenida por años por estas mujeres a nivel global. (Canet, 2023, p. 7).

Licencia de maternidad: Las disposiciones laborales incluyen permisos pagados que permiten a las mujeres gestantes recuperarse adecuadamente del parto y dedicar tiempo a sus bebés recién nacidos.

Apoyo a la lactancia en el trabajo: En varios países existen políticas que facilitan descansos remunerados para la lactancia y espacios apropiados en el lugar de trabajo para amamantar o extraer leche. Esto favorece la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis meses de vida, conforme a las recomendaciones de la OMS y UNICEF .

La implementación de estos derechos varía según el contexto socioeconómico y político. Las organizaciones internacionales sugieren invertir en políticas inclusivas y en programas de

educación que sensibilicen sobre la importancia de proteger a las mujeres gestantes y lactantes, promoviendo así un desarrollo saludable para ellas y sus hijos.

### **2.1.11 La presencia de los grupos de atención prioritaria en el Constitucionalismo Ecuatoriano.**

El reconocimiento de los grupos de atención prioritaria en la historia constitucional del Ecuador refleja un avance significativo en la protección de derechos humanos. Este enfoque ha evolucionado desde la Constitución de 1998, donde se incluyó por primera vez una mención explícita a sectores vulnerables, hasta consolidarse en la Constitución de 2008, considerada pionera en la región. En esta última, se establece un marco de garantías específicas para grupos como niños, adolescentes, personas con discapacidad, adultos mayores, mujeres embarazadas y comunidades en situación de vulnerabilidad, asegurando su acceso a derechos como salud, educación, trabajo digno y justicia. Este reconocimiento ha permitido desarrollar políticas públicas más inclusivas y acciones afirmativas que buscan reducir las desigualdades históricas, fortaleciendo el principio de igualdad material y promoviendo una sociedad más equitativa y justa.

Sin duda alguna, el reconocimiento de los derechos de los grupos de atención prioritaria fue un triunfo en el constitucionalismo ecuatoriano puesto que el Estado reconoció un conjunto de derechos propios de estos grupos, así como también asumió un conjunto de obligaciones encaminadas a efectivizar estos derechos. A partir de ese momento estos fueron plasmados en la normativa infra constitucional y políticas públicas adoptadas para el efecto. A partir de ese momento estos fueron plasmados en la normativa infra constitucional y políticas públicas adoptadas para el efecto. Por lo expuesto, en la Constitución se constituyó como primer referente en el cual se incluyeron los derechos de los grupos de atención prioritaria. (Erazo, 2021, p.70).

El reconocimiento de las mujeres embarazadas como un grupo de atención prioritaria en la historia constitucional del Ecuador responde a la necesidad de garantizar su protección integral durante un periodo crítico de vulnerabilidad, en la Constitución de 2008 es donde se refuerzan estas garantías, consagrando la obligación estatal de brindar cuidado especial a las mujeres en estado de gestación. Este enfoque reconoce que la protección de la madre tiene un impacto directo en el bienestar del recién nacido, promoviendo un enfoque integral que salvaguarde tanto la salud física como emocional de la mujer.

La Constitución de 2008 establece derechos fundamentales específicos para las mujeres embarazadas, como el acceso prioritario a servicios de salud gratuitos y de calidad, incluyendo controles prenatales y asistencia durante el parto. Además, se protege su derecho a una alimentación adecuada, reconociendo la importancia de la nutrición en esta etapa para la salud de la madre y el desarrollo del feto. Estas garantías no solo se enmarcan en un contexto de derechos individuales, sino también en el reconocimiento de la maternidad como un asunto de interés social, cuyo cuidado tiene repercusiones en la equidad y el bienestar colectivo.

En el ámbito laboral, la legislación ecuatoriana se alinea con los principios constitucionales, asegurando la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas a través de medidas como la prohibición del despido por motivos de gestación y la concesión de licencias de maternidad remuneradas. Estas disposiciones son esenciales para evitar la discriminación laboral y garantizar que las mujeres puedan desempeñar sus roles profesionales sin comprometer su bienestar ni el de sus hijos. Además, se fomenta la corresponsabilidad, promoviendo que las políticas laborales incluyan acciones que involucren también a los padres.

La Constitución del Ecuador y su legislación derivada garantizan la protección integral de las mujeres embarazadas mediante disposiciones específicas que buscan evitar la discriminación y promover la equidad, entre las principales medidas se encuentra la prohibición del despido durante el embarazo y el período de lactancia, una protección que asegura la estabilidad laboral en una etapa crucial. Además, se otorga el derecho a licencias de maternidad remuneradas, permitiendo a las mujeres disfrutar de un periodo de recuperación y cuidado del recién nacido sin perjuicio de sus ingresos. Complementariamente, la normativa promueve ambientes laborales adecuados, incluyendo la implementación de espacios para lactancia, y fomenta la corresponsabilidad mediante licencias de paternidad, fortaleciendo un enfoque de igualdad que beneficia tanto a las trabajadoras como a sus familias. (Ortiz, 2020, p. 31).

La protección de las mujeres embarazadas en el Ecuador no solo se limita a las disposiciones legales, sino que también impulsa un cambio cultural hacia la valoración de la maternidad. Las campañas educativas y los programas de apoyo comunitario han sido clave para sensibilizar a la sociedad sobre las necesidades y derechos de este grupo prioritario. Este enfoque integral, que combina garantías constitucionales, políticas públicas y acciones

sociales, refleja un compromiso firme del país por promover la igualdad y garantizar que ninguna mujer embarazada enfrente obstáculos que comprometan su dignidad o la salud de su hijo.

### **2.1.12 Importancia de la justicia constitucional para la protección de derechos**

La justicia constitucional en el Ecuador es fundamental para la protección efectiva de los derechos, al ser el principal mecanismo que garantiza la supremacía de la Constitución y el cumplimiento de los principios y valores establecidos en ella. A través de herramientas como la acción de protección, el habeas corpus, y el control de constitucionalidad, la Corte Constitucional asegura que los derechos de las personas sean respetados y que las instituciones públicas y privadas actúen en conformidad con el marco constitucional. Este rol es especialmente relevante en contextos de vulneración de derechos fundamentales, donde la justicia constitucional se erige como la última instancia para garantizar la reparación integral y la tutela efectiva. Además, la labor interpretativa de la Corte ha permitido desarrollar una jurisprudencia progresista que promueve la armonización entre derechos individuales y colectivos, consolidando un Estado de derechos y justicia en el país.

La esencia o naturaleza jurídica de la justicia constitucional reposa en la construcción jurídica de control y defensa constitucional, así la expresión de estos abarcan dos elementos indispensables. El primero dirigido a la protección de la norma suprema ocupándose a su vez del análisis y estudio de aquellos mecanismos e instrumentos destinados a la conservación del orden fundamental, serían estos elementos de tipo funcional -correlativo en tanto atienden y velan por las relaciones e interconexiones entre los diferentes poderes en función de la salvaguarda constitucional. El segundo de los elementos conecta con el ámbito procedimental pues en la medida que se extralimiten los órganos de poder en el ejercicio de sus funciones, este elemento actúa como una garantía constitucional, cuyo propósito es el restablecimiento o reintegro del orden jurídico constitucional que se ha visto vulnerado. Hay quienes lo denominan instrumentos terapéuticos encaminados a rectificar las deficiencias de base de la propia Constitución. (Maritan et al., 2024, p. 2).

La estabilidad reforzada de las mujeres embarazadas es un principio fundamental en el ámbito laboral y social, protegido de manera especial por la justicia constitucional en el Ecuador, este concepto implica que, debido a su situación de vulnerabilidad, las mujeres gestantes deben gozar de garantías adicionales que les permitan mantener su empleo y acceder a condiciones dignas durante el embarazo y la lactancia. La Corte Constitucional ha

jugado un rol clave en fortalecer esta protección al desarrollar criterios jurisprudenciales que prohíben cualquier forma de discriminación o trato desfavorable hacia las trabajadoras en estado de gestación, reafirmando su derecho a la estabilidad laboral como una extensión del principio de igualdad y no discriminación.

En su jurisprudencia, la Corte Constitucional ha establecido que el despido de una mujer embarazada, sin una justificación válida y previa autorización judicial, constituye una vulneración directa de sus derechos fundamentales. Este criterio, fundamentado en el artículo 332 de la Constitución de 2008, busca garantizar que las trabajadoras embarazadas no enfrenten precarización laboral ni represalias por su estado. Además, la Corte ha enfatizado que la estabilidad reforzada no solo protege a la mujer como individuo, sino también al interés superior del niño, al garantizar un entorno económico y emocional adecuado para el desarrollo del recién nacido.

La justicia constitucional ha ampliado la comprensión de la estabilidad reforzada, integrando la perspectiva de igualdad material. Esto implica que las mujeres embarazadas, debido a su situación específica, requieren medidas diferenciadas y acciones afirmativas para superar las barreras estructurales que enfrentan en el ámbito laboral. En este sentido, la Corte ha exhortado a los empleadores y al Estado a adoptar políticas que incluyan la promoción de espacios de trabajos seguros, accesibles y libres de violencia, fortaleciendo así el respeto integral a los derechos laborales de las gestantes y su dignidad como trabajadoras.

Además, el control de constitucionalidad ejercido por la Corte garantiza que las disposiciones legales y reglamentarias relacionadas con la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas estén alineadas con los estándares de protección de derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales. Este control no solo corrige posibles vacíos legales, sino que también impulsa el desarrollo de un marco normativo progresista que permita enfrentar nuevos desafíos relacionados con la maternidad en el ámbito laboral. De esta manera, la justicia constitucional se consolida como un pilar esencial para garantizar una protección efectiva y sostenible de los derechos de las mujeres embarazadas en el Ecuador.

## **2.2 Marco legal**

### **2.2.1 Constitución de la República del Ecuador (CRE)**

La actual Constitución fue aprobada por medio de referéndum, el 28 de septiembre del año 2008, en la Ciudad de Montecristi, provincia de Manabí, y trajo consigo la protección constitucional de derechos de las personas y una justicia social basada en el buen vivir, la participación ciudadana y el respeto de nuestra dignidad, la misma deroga la Constitución Política del Ecuador de 1998. La Constitución de la República del Ecuador se constituye de un preámbulo, nueve títulos, treinta disposiciones transitorias, una disposición derogatoria, un régimen de transición y una disposición final.

### **Art. 35. - Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria**

Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.

El amparo constitucional bajo su naturaleza garantista, propende proteger los derechos de las mujeres embarazadas mismos que evolucionaron y se convirtieron en un grupo de atención prioritaria por parte del estado ecuatoriano, derechos precautelados no solo por la constitución sino por la jurisprudencia emitida por la Corte Constitucional quien ha reconocido la importancia de las mujeres y su atención prioritaria en la sociedad, desarrollando progresivamente más derechos, otorgándoles protección ante su situación vulnerable y en condición de doble vulnerabilidad.

El Principio de Progresividad promueve que el Estado constante evolucione, mejorando la calidad de vida y el bienestar de las mujeres embarazadas y en periodo de gestación al ser parte de grupos de atención prioritaria y más aún en condiciones de doble vulnerabilidad. Esta protección abarca derechos laborales, económicos, sociales, étnicos y culturales, dejando clara la necesidad de progreso y no discriminación hacia para su plena realización, sin retrocesos que menoscaben sus derechos.

Por otro lado, el Principio de Irretroactividad, establece que una vigente norma o disposición no puede menoscabar ni deteriorar derechos, no puede expedirse y mucho menos aplicarse para afectar hechos o acciones pasadas o derechos adquiridos en el tiempo, esto implica que ante cualquier pronunciamiento legal que se promulgue, su aplicación solo puede generar

efectos presentes sin afectar retrospectivamente derechos adquiridos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, al ser prioritaria su atención y cuidado.

#### **Art. 43. - Mujeres embarazadas**

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.

En el marco del presente contexto constitucional, destacamos la premisa de protección de derechos hacia las mujeres embarazadas y en período de lactancia, protegiéndolas de no ser discriminadas por su embarazo, lo que dentro del ámbito laboral debería ser suficiente para satisfacer erróneas aplicaciones de la norma por autoridades de turno. Esta singular protección promueve que la mujer por su estado de vulnerabilidad y protección especial se encuentre dentro de los grupos de atención prioritaria, con acceso gratuito a los servicios de salud materna, así como también disponer de facilidades para su recuperación después del embarazo y lactancia, investida de seguridad jurídica respecto de su situación de trabajo y no se prescinda de sus servicios laborales por dicha condición.

Además, dentro del contexto laboral, se garantiza los derechos reproductivos de la mujer que incluyen la extinción de riesgos laborales que afecten su salud, lo que guarda armonía a que toda mujer en edad fértil y que presta sus servicios para una entidad estatal o privada, goce de acceso a empleo sin limitaciones o discriminaciones por su embarazo o por el número de cargas familiares (hijos e hijas). La norma constitucional prohíbe el despido o la desvinculación laboral de una mujer por su condición gestante.

### **Capítulo sexto**

#### **Derechos de libertad**

**Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:** Numeral 20. El derecho a la intimidad personal y familiar.

El derecho a la intimidad en el ámbito laboral garantiza que las mujeres pueden mantener en reserva aspectos fundamentales de su vida, como su estado de embarazo y salud. Este derecho se manifiesta en la facultad que tiene la mujer para decidir cuándo y cómo notificar su embarazo a su empleador, estableciendo que las responsabilidades laborales de la entidad

pública, privada o empresa pública se activen únicamente tras dicha notificación y con ello la protección especial a buen recaudo constitucional.

La sola decisión de revelar información personal, como planes de matrimonio o resultados de pruebas de embarazo, el embarazo mismo, es prerrogativa exclusiva de la mujer y frente a cualquier divulgación de esta información sin su expreso consentimiento, constituye vulneración del derecho a su intimidad, lo que puede dar lugar a acciones legales por parte de la afectada. El derecho a la intimidad de su información personal no puede ser mal utilizada para fines de cesación de funciones o despidos, pues así la norma lo prohíbe.

Este derecho no solo protege la privacidad de las mujeres en el ámbito laboral, sino que también se enmarca en un contexto más amplio de derechos humanos, donde se reconoce la dignidad y la autonomía de las personas en el entorno laboral. Así, se establece que la intimidad es un derecho fundamental que debe ser respetado y protegido frente a injerencias arbitrarias, asegurando que las mujeres en estado de embarazo y lactancia no sean objeto de discriminación ni de trato desigual en su lugar de trabajo.

## **Capítulo octavo**

### **Derechos de protección**

**Art. 76.7** En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas:

7. El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías:

- a) Nadie podrá ser privado del derecho a la defensa en ninguna etapa o grado del procedimiento.
- h) Presentar de forma verbal o escrita las razones o argumentos de los que se crea asistida y replicar los argumentos de las otras partes; presentar pruebas y contradecir las que se presenten en su contra.
- l) Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se considerarán nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados.

El ejercicio efectivo del derecho al debido proceso y en ella la garantía del derecho a la defensa se configura como una necesidad sustancial de la mujer embarazada y en estado de lactancia pues al percatarse que su situación jurídica está en riesgo por su estado de gestación o lactancia y que se soslayará sus derechos fundamentales, la norma ha creado en sí la seguridad y protección que los actos emanados por la administración pública deben adecuar

el precepto constitucional de garantismo y frente a los abusos de poder, poder ejercitar el derecho a la defensa y justificar la condición de vulnerabilidad, pues, indistintamente de la modalidad contractual que exista, la premisa constitucional sobresale generando certidumbre que aquellos actos ilegales e ilegítimos pueden suspenderse en su vulneración por la garantía del derecho a la defensa.

La norma constitucional contempla el derecho a la defensa en su artículo 76, num. 7, literales a) y h), reconociéndolo como un derecho que genera respeto y en su aplicación, sea promovido de forma directa por parte de toda autoridad pública y privada. En consecuencia, de lo anterior, garantizar el derecho a la defensa constituye una obligación del Estado, que en el campo laboral genera seguridad jurídica respecto de la situación legal de una mujer en estado de gestación o de lactancia.

Las entidades públicas y privadas deben acomodar su accionar conforme reza nuestra norma constitucional, dejando la posición estática y rigurosa de la ley o disposiciones arbitrarias al margen normativo por cumplir lineamientos personales o políticos, observando que sus actuaciones sean apegadas al texto constitucional y más aún cuando las mujeres en estado de embarazo y lactancia son parte de los grupos de atención prioritaria por ser personas vulnerables y gozan de esa protección especial del Estado.

**Art. 82.-** El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.

El derecho a la defensa presta singular relación con el derecho a la seguridad jurídica, entendida ésta como el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes. De la base constitucional se desprende que ésta es de estricto y total conocimiento y aplicación. Las mujeres embarazadas y en período de lactancia gozan de estabilidad laboral reforzada, lo que implica que no pueden ser cesadas y/o despedidas sin una justificación válida durante el tiempo de protección especial, esto genera seguridad respecto de los actos del sector público o privado. Este periodo de protección incluye la licencia de maternidad, así como acceder a atención de salud sin que esto afecte su empleo y su reintegro a sus funciones habituales.

La norma constitucional prohíbe cualquier forma de discriminación laboral basada en el estado de embarazo o lactancia. Esta premisa genera tranquilidad y certidumbre respecto de

los actos previos, públicos y claros emitidos por las entidades estatales; el contenido intrínseco de garantismo promueve seguridad en las personas que su trabajo, fuente de realización personal y familiar, va a ser respetado en ausencia del tiempo otorgado por la ley para su descanso y lactancia; de la misma manera la Corte Constitucional en mérito del respecto a la seguridad jurídica ha reafirmado que cualquier decisión que afecte a una mujer en estas condiciones, como la no renovación de un contrato o la cesación del mismo, constituye vulneración de sus derechos.

El derecho a la lactancia es fundamental y está protegido legalmente. Las mujeres tienen el derecho a amamantar a sus hijos en condiciones dignas y seguras, así como a decidir sobre la continuidad de la lactancia sin que esto interfiera en su tiempo laboral y muchos menos ser discriminadas por dicho efecto. La ley también establece que deben recibir las facilidades necesarias para el autocuidado y el cuidado del recién nacido durante el periodo de lactancia, esto genera certeza de la aplicación constitucional.

### **Sección tercera**

#### **Formas de trabajo y su retribución**

**Art. 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.

El marco jurídico constitucional que garantiza los derechos reproductivos de las personas trabajadoras establece una serie de disposiciones que buscan eliminar riesgos laborales que puedan afectar la salud reproductiva, así como asegurar el acceso y la estabilidad en el empleo sin discriminación por embarazo o número de hijos. Este enfoque se fundamenta en principios de igualdad y no discriminación, reconociendo que la condición de gestación y maternidad no debe ser motivo de despido ni de limitaciones en el ámbito laboral.

La legislación vigente establece que el Estado tiene la obligatoriedad de proteger los derechos reproductivos de la mujer, lo que incluye la implementación progresiva de políticas públicas que promuevan la eliminación de riesgos laborales promoviendo un entorno laboral inclusivo para las mujeres embarazadas y en período de lactancia. La prohibición de despido

o cesación por razones de embarazo o maternidad se enmarca en el garantismo de igualdad de trato en el trabajo, alineándose con estándares internacionales de derechos humanos.

El derecho a la maternidad y lactancia, son aspectos esenciales que refuerzan la protección de las trabajadoras en su rol laboral y frente a la sociedad. La protección de estos derechos es fundamental para asegurar no solo la dignidad de las mujeres, sino también el bienestar de sus familias, destacando la importancia de un entorno laboral que respete y promueva estos derechos. Así mismo, discriminación asociada es considerada una violación grave de los derechos laborales, lo que implica que cualquier acción que limite el desarrollo profesional de una mujer por su condición de madre o gestante puede ser objeto de sanciones legales, esto refuerza la imperiosa necesidad de que las entidades públicas y empresas adopten políticas claras y efectivas que promuevan la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ámbito laboral.

### **2.2.2 Declaración Universal de Derechos Humanos**

La redacción de la DUDH inició en el año 1946, al amparo de un comité de redacción integrado por representantes de varios países, como Estados Unidos, Líbano y China. Dicho comité de redacción más adelante se amplió en sus aportaciones de derechos para incluir a representantes de países como Australia, Chile, Francia, Reino Unido y la Unión Soviética, con una diversidad de contextos religiosos, políticos y culturales. La Declaración bajo la revisión de la Comisión de Derechos Humanos de la ONU fue adoptada por Asamblea General en 1948. La Declaración consta de 30 derechos y libertades que pertenecen a todas las personas y; los derechos que se incluyeron guardan la base del derecho internacional de los derechos humanos.

**Art. 25.- numeral 2.** La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

Obedece conforme la Declaración Universal de Derechos Humanos, el reconocimiento de la maternidad y la infancia como sujetos de derechos especiales en el ámbito laboral, se encuentra respaldado por un marco normativo internacional que garantiza la protección y bienestar. Dicha protección se centra en la importancia de estos derechos en el contexto laboral, considerando la legislación ecuatoriana y los estándares internacionales como

salvaguarda de no vulneración ni discriminación de las mujeres en estado de gestación o lactancia.

La maternidad así como la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales, de ahí la importancia constitucional e internacional al formar parte de grupos de atención especializada y prioritaria, lo que implica que el Estado adopte las medidas efectivas para proteger a las trabajadoras embarazadas y a los niños, lo que se traduce en la obligación de los empleadores de proporcionar un entorno laboral que no solo respete sus derechos como mujer, sino que promueva los derechos de las trabajadoras en estado de gestación y de lactancia.

Las mujeres embarazadas gozan de derechos laborales específicos que incluyen la prohibición de despido por motivos relacionados con su estado, así como el acceso a licencias de maternidad y lactancia. La protección de estos derechos es fundamental para asegurar la igualdad de oportunidades en el trabajo, evitando la discriminación basada en la condición reproductiva. De la mano también se entiende que el derecho a la igualdad se extiende a todos los niños, independientemente de su origen, ya sea que hayan nacido dentro o fuera del matrimonio, esto implica que pese a cualquier condición bajo criterio afirmativo o en reserva de la mujer, se debe en todo ámbito garantizar sus derechos.

El concepto de corresponsabilidad implica que el Estado (empleadores) y la sociedad en general deben tejer hilos que garanticen el bienestar de las trabajadoras y sus hijos; esto se traduce en la implementación de políticas públicas que protejan a las mujeres durante y después del embarazo y la lactancia. El marco normativo que protege la maternidad en el ámbito laboral es fundamental para promover la igualdad y la no discriminación. La garantía de derechos laborales para las mujeres embarazadas, así como la protección de sus hijos, son pilares fundamentales para construir un entorno laboral justo y equitativo.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado en el año 1966 por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales es un instrumento internacional del Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos, que regulan la protección de los derechos económicos, sociales y culturales. El Pacto fue aprobado por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), mediante Resolución

2200, el 16 de diciembre de 1966. Dicho contenido constituye premisas obligatorias para los Estados que han manifestado su consentimiento de quedar vinculados a ellos, como es el caso del Ecuador.

**Art. 10, numeral 2.-** Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que:

2. Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.

La protección a las madres durante el período prenatal y postnatal es un principio fundamental en el ámbito laboral, que propende garantizar la salud y el bienestar tanto de la madre como del recién nacido. Este análisis se enfoca en los aspectos legales que regulan la licencia de maternidad y las condiciones laborales de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia, cuya protección se extiende a no ser desvinculada de su trabajo mucho menos discriminada.

La normativa internacional establece un marco jurídico lógico que no solo reconoce, sino que protege los derechos de las mujeres embarazadas y más aún en el ámbito laboral. Se establece que las mujeres trabajadoras tienen derecho no solo a una licencia de maternidad remunerada sino también a que se respete su espacio laboral y no se convierta en blanco de ataque y desvinculación; se prohíbe el despido de las trabajadoras por su condición de gestación y maternidad, lo que refuerza la estabilidad laboral durante este período crítico.

La protección especial en el entorno laboral implica que los empleadores deben proporcionar condiciones estables y adecuadas para el ejercicio de sus derechos. Esto incluye facilitar el acceso a servicios de salud, permitiendo que las trabajadoras realicen sus consultas médicas sin que esto afecte su estabilidad laboral. La corresponsabilidad en el cuidado es un principio que debe ser promovido, donde el Estado, los empleadores y la sociedad deben colaborar para garantizar que las madres puedan cumplir con sus responsabilidades laborales y familiares.

### **2.2.3 Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)**

La Ley Orgánica del Servicio Público, fue aprobada en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, Provincia de Pichincha, a los once días del mes de agosto de dos mil diez, y promulgada mediante Registro Oficial, Suplemento No. 294

de fecha octubre 06 de 2010, derogó Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, publicada en el Registro Oficial, el 12 de mayo de 2005.

## **Capítulo 2**

### **De Las Licencias, Comisiones De Servicio Y Permisos**

#### **Art. 33, inciso tercero**

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.

La normativa legal concede a las servidoras públicas un permiso de dos horas diarias para el cuidado del recién nacido durante un período de doce meses tras la finalización de su licencia de maternidad, lo que representa un avance significativo en la protección de los derechos laborales de las trabajadoras y permite la no cesación de funciones para cumplir con el tiempo necesario para la protección y cuidado de su hijo, sin menoscabar derechos laborales a su restitución.

La concesión de este permiso se enmarca en un enfoque más amplio de protección de derechos laborales que incluye la no discriminación por razones de maternidad. La norma prohíbe cualquier forma de despido o sanción a las trabajadoras que ejercen este derecho, lo que refuerza la estabilidad laboral reforzada de la madre y el niño. La norma establece la protección de la maternidad como un principio fundamental que debe ser respetado por los empleadores, garantizando así la igualdad de oportunidades en el trabajo.

La ley también promueve la corresponsabilidad de los empleadores en la creación de un entorno que facilite el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres embarazadas y en período de lactancia. Esto implica que las instituciones y empresas públicas y empresas privadas deben implementar políticas que apoyen y salvaguarden derechos de las trabajadoras, como la creación de espacios adecuados para la lactancia y el cuidado infantil, promoviendo de esta manera la dual responsabilidades laboral y familiar, sin que esto implique una paralización en su entorno y desempeño laboral.

#### **Art. 17.- Clases de Nombramiento. -**

Para el ejercicio de la función pública los nombramientos podrán ser:

b) Provisionales, aquellos que se expiden para ocupar:

- b.1) El puesto de un servidor que ha sido suspendido en sus funciones o destituido, hasta que se produzca el fallo de la Sala de lo Contencioso Administrativo u otra instancia competente para este efecto;
- b.2) El puesto de una servidora o servidor que se hallare en goce de licencia sin remuneración. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada licencia;
- b.3) Para ocupar el puesto de la servidora o servidor que se encuentre en comisión de servicios sin remuneración o vacante. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada comisión;
- b.4) Quienes ocupen puestos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior; y,
- b.5) De prueba, otorgado a la servidora o servidor que ingresa a la administración pública o a quien fuere ascendido durante el periodo de prueba. El servidor o servidora pública se encuentra sujeto a evaluación durante un periodo de tres meses, superado el cual, o, en caso de no haberse practicado, se otorgará el nombramiento definitivo; si no superare la prueba respectiva, cesará en el puesto. De igual manera se otorgará nombramiento provisional a quienes fueron ascendidos, los mismos que serán evaluados dentro de un periodo máximo de seis meses, mediante una evaluación técnica y objetiva de sus servicios y si se determinare luego de ésta que no califica para el desempeño del puesto se procederá al reintegro al puesto anterior con su remuneración anterior;

**Art. 58.- De los contratos de servicios ocasionales. -**

La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe de la unidad de administración del talento humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin.

La Ley ha creado modalidades de contratación cuyo acceso no limita a las mujeres embarazadas y en período de lactancia, quienes por su condición de experiencia, necesidad o por afinidad, se les ha concedido la oportunidad de trabajo público, otorgándole según sea el caso un nombramiento provisional bajo las condiciones existentes en la ley o a su vez un contrato de servicios ocasionales para cumplir necesidades emergentes; en ambas formas de contratación, no se establece la estabilidad laboral como un preámbulo de protección de derechos a la estabilidad, sin embargo permite a la mujer la prestación de un servicio público y que ello satisfaga sus necesidades personales y familiares.

El ámbito de protección de derechos surge cuando dentro del tiempo estipulado en cada modalidad contractual, la servidora pública, de la mano de su derecho reproductivo, se embaraza, y bajo su derecho a la intimidad personal adopta la decisión o no de reportarlo a su empleador, es ahí donde la protección especial constitucional refuerza el contenido de la ley, promoviendo así que bajo su condición gestante o de lactancia y pese a que las figuras contractuales no establezcan estabilidad laboral, dicha conceptualización se amplíe a un

plano de protección y anuencia en el recurrir del tiempo de contratación, pues, la servidora pública, pasa a proteger su integridad personal, de su hijo y familia dentro de los grupos de atención especializada y prioritaria, gozando de su derecho y con ello la prohibición expresa de no desvinculación laboral y no discriminación.

Tanto bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales como la extensión de un nombramiento provisionales y en su efecto no permanente de estabilidad, la protección por el embarazo y lactancia sobrepasa la frontera del período de contratación, siendo flexible en su protección, pero sin que esto signifique que la condición gestante constituya en la proyección de una estabilidad laboral. Los empleadores deben priorizar el buen recaudo y protección de los derechos de sus servidoras de tal manera que el amparo legal, constitucional e internacional se adecuen a un paradigma de protección.

#### **2.2.4 Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia (CONA)**

El Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia se aprobó en el Pleno del Congreso Nacional, a los diecisiete días del mes de diciembre del año dos mil dos y se promulgó en Registro Oficial No. 737, de fecha enero 03 de 2003. Este Código dispone la protección integral que el Estado, la sociedad y la familia garantizan a todos los niños, niñas y adolescentes que viven en el territorio ecuatoriano, con la finalidad de promover su desarrollo integral, la protección de sus derechos en una conceptualización de dignidad y equidad (Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia, Registro Oficial, Suplemento No. 737, 2003).

### **Titulo VI**

#### **Del Derecho De La Mujer Embarazada A Alimentos**

**Art. 148.-** La mujer embarazada tiene derecho, desde el momento de la concepción, a alimentos para la atención de sus necesidades de alimentación, salud, vestuario, vivienda, atención del parto, puerperio, y durante el período de lactancia por un tiempo de doce meses contados desde el nacimiento del hijo o hija; si la criatura muere en el vientre materno, o el niño o niña fallece luego del parto, la protección a la madre subsistirá hasta por un período no mayor a doce meses contados desde que se produjo la muerte fetal o del niño o niña.

El derecho de las mujeres embarazadas a recibir alimentos y asistencia desde el momento de la concepción hasta el período de lactancia goza de un aspecto fundamental en el ámbito laboral, especialmente en el sector público cuyo impacto de protección de sus derechos

laborales sugiere la aplicabilidad directa de la normativa, lo que bajo esta premisa, no constituirá en mecanismos de inestabilidad en su entorno laboral y mucho menos la disertación de su trabajo por efectos no propios sino auspiciados por las entidades que componen el sector público y privado.

Nuestra legislación establece que las mujeres embarazadas tienen derecho a recibir alimentos que cubran sus necesidades básicas, incluyendo alimentación, salud, vestuario, vivienda, atención durante el parto y post parto, así como durante el período de lactancia. Este derecho está en consonancia con el principio de protección a la maternidad, que busca garantizar el bienestar de la madre y el hijo, y se encuentra respaldado por la norma, lo que en el contexto laboral implica que las entidades públicas adopten medidas que aseguren que las servidoras públicas embarazadas reciban el apoyo necesario para atender sus necesidades durante el embarazo y la lactancia. Esto incluye la obligación de los empleadores de proporcionar las condiciones adecuadas para que las mujeres puedan ejercer sus derechos sin temor a represalias, discriminación o cesación de sus funciones.

### **2.2.5 Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano**

La Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano se aprobó en 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, y se promulgó el 12 de mayo de 2023, mediante Suplemento Registro Oficial N° 309. La Ley tiene aplicación nacional para todos los empleadores del sector público y privado, las personas trabajadoras y servidores públicos (Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, Registro Oficial, Suplemento No. 309, 2023).

#### **Artículo 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;

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, público y privado.

La normativa es clara al establecer que las mujeres y personas con capacidad de gestación que se encuentren en período de embarazo, parto, puerperio y lactancia gozan de una protección especial y reforzada en el ámbito laboral, tanto en el sector público como privado. Este derecho al cuidado guarda respaldo por un marco normativo que garantiza su estabilidad laboral y el ejercicio de sus derechos reproductivos, tanto es así que, las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada lo que genera una prohibición de no poder ser despedidas sin una justificación válida, lo que refuerza su seguridad en el empleo y les permite ejercer sus derechos sin temor a represalias ni discriminación.

La protección especial y reforzada de las mujeres y personas con capacidad de gestación en el ámbito laboral constituye un derecho fundamental que garantiza su bienestar y el de sus hijos. Los empleadores, tanto en el sector público como privado, tienen la obligación de respetar y promover estos derechos, creando un entorno laboral que valore y apoye la maternidad, sin que existan espacios de incertidumbre que malogre su estado gestacional, de lactancia y provoque violación de derechos fundamentales.

#### **Artículo 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.

Las trabajadoras y servidoras públicas en período de embarazo y maternidad asientan un ámbito de protección especial que se extiende hasta la finalización de su licencia de maternidad y lactancia; este derecho fundamental evita la discriminación y asegura que las mujeres puedan cumplir con sus responsabilidades familiares sin temor a perder su fuente de ingresos. De la mano, la norma protege que las trabajadoras reciban la misma remuneración que percibían antes del embarazo lo que refuerza su seguridad económica y seguridad jurídica.

Para la protección de los derechos de las mujeres en estado gestante y de lactancia, contempla además como compensación, el pago de indemnizaciones agravadas en caso de vulneración de sus derechos, estableciendo los recursos y vías legales para reclamar dichas compensaciones cuando son objeto de despidos injustificados, condiciones laborales adversas y cesación de sus funciones sin que prevenga un concurso de merecimiento y oposición.

### **Artículo 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.

A efectos de proteger la inobservancia de derechos, la normativa permite el oportuno restablecimiento de la situación jurídica laboral de las mujeres y personas con capacidad de gestación, que han sido de forma ilegal y arbitraria despedidas o cesadas durante el embarazo o el período de lactancia y más aún al ser un derecho fundamental cuyo respaldado normativo busca garantizar la protección de estos grupos vulnerables.

La normativa dispone que la terminación de la relación laboral por razones vinculadas al embarazo o lactancia es ineficaz. Esto significa que cualquier despido realizado en estas circunstancias no tiene validez legal, lo que permite a las trabajadoras reclamar su restitución a su puesto de trabajo. Esta disposición busca proteger a las trabajadoras de la discriminación y garantizar su derecho a continuar con su empleo.

La protección especial reforzada que se otorga a las servidoras públicas embarazadas y en período de lactancia incluye el derecho a la estabilidad laboral reforzada, que contempla que, durante el período de protección, las trabajadoras aludidas deben ser restituidas en su puesto

de trabajo, con iguales obligaciones y remuneración. Los empleadores tienen la obligación de respetar esta normativa y garantizar que las trabajadoras puedan ejercer sus derechos sin temor a represalias

### 2.3 Marco conceptual

**Intrínseco:** Es esencial o inherente a la naturaleza de un objeto, derecho o norma. Por ejemplo, los derechos fundamentales de una persona son intrínsecos a su dignidad humana, es decir, no dependen de reconocimiento externo, sino que existen por la condición humana misma.

**Ibídem:** Es utilizada para indicar que una cita o referencia se repite exactamente en el mismo lugar que la anterior. Es común en textos jurídicos para evitar redundancias al citar repetidamente la misma fuente o sentencia.

**Ratio decidendi:** Es el principio o razón legal fundamental en la que se basa un fallo judicial. Este razonamiento es obligatorio para tribunales inferiores y debe ser seguido en casos futuros con hechos similares, constituyendo un precedente legal que guía la jurisprudencia.

**Careo:** Confrontación entre testigos o acusados en un procedimiento que se contradicen en sus testimonios, al objeto de averiguar la verdad sobre los hechos.

**Edicto:** Documento que se publica en los periódicos oficiales, diarios o tablón de anuncios del juzgado que tiene por objeto transmitir a una o varias personas una notificación.

**Disenso:** Disentimiento. Discrepancia entre dos declaraciones de voluntad que impide el nacimiento de un acto jurídico.

**Litispendencia:** Pleito que aún no ha concluido, pendiente de resolución.

**Subsunción:** Se refiere al proceso mediante el cual un hecho concreto se clasifica bajo una norma general, permitiendo así su aplicación. Este mecanismo lógico implica que, al identificar un caso específico, se determina si encaja dentro de los supuestos previstos por la legislación vigente, es fundamental para la interpretación y aplicación del derecho, ya que facilita la relación entre los hechos y las normas.

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1 Diseño y Tipo de investigación

##### Diseño de la Investigación

En la presente investigación sobre el estudio jurídico de la estabilidad reforzada de la mujer embarazada 2024, se utilizó el enfoque de investigación cualitativo, El proceso comenzó con la definición clara del problema de investigación y una revisión exhaustiva de la Normativa existente, comenzó con una revisión preliminar de las sentencias, buscando identificar conceptos clave y contextos relevantes que aún no han sido suficientemente observados. Esto permite establecer un marco inicial para la investigación, esta problemática será desarrollada, para así de esta manera identificar los patrones de incidencias que promuevan la vulneración de derechos.

Esto implica examinar los fundamentos legales y doctrinales que sustentan las sentencias, así como su relación con normativas nacionales e internacionales A partir del análisis de las sentencias, se generan hipótesis sobre cómo las decisiones judiciales pueden influir en la protección de los derechos de las mujeres embarazadas. Se busca establecer patrones o tendencias que puedan ser aplicables a casos futuros, contribuyendo así a la construcción de un marco teórico más amplio sobre el tema. A través del análisis temático de los datos cualitativos, se identificaron patrones recurrentes en la aplicación de la acción de protección, como la falta de uniformidad en los fallos o la demora en la ejecución de las sentencias. Estos hallazgos permitieron una exploración en profundidad de los problemas sistémicos, lo que facilitó la formulación de conclusiones basadas en evidencia para recomendar nuevas visiones en el contexto de la coherencia y eficacia del sistema judicial en la protección de los derechos constitucionales.

## **Tipos de investigación**

Bajo esta misma perspectiva para el desarrollo del presente tema se consideró pertinente la investigación de tipo exploratorio con el fin de obtener una comprensión inicial sobre la aplicación y efectividad de la acción de protección en el contexto judicial. Este tipo de acción permitió identificar las principales características del uso de esta herramienta, así como los problemas más frecuentes en su implementación, se revisaron expedientes judiciales y documentos legales para mapear las áreas más sensibles en las que se utilizó la acción y para identificar las dificultades emergentes en su proceso de ejecución.

La naturaleza exploratoria de la investigación permitió que se descubrieran nuevos enfoques y dimensiones sobre el tema, que inicialmente no se habían contemplado. A través de esta metodología, se identificaron patrones en la falta de coherencia en las resoluciones judiciales y se revelaron vacíos en el seguimiento y cumplimiento de las sentencias de protección. Además, se examinó cómo estos aspectos influyen el sistema judicial y en la accesibilidad del mecanismo de protección para los ciudadanos más vulnerables. Los resultados obtenidos de esta fase exploratoria sirvieron como base para definir áreas clave de estudio en fases posteriores de la investigación y para orientar futuras recomendaciones de mejora en la aplicación de la acción de protección.

### **3.2 Recolección de la información**

#### **Población**

Esta sección incluye la cantidad de personas que forman parte de esta población que se desea investigar y la población de la investigación incluirá las dos sentencias 2006-18-EP/24 y 3-19-jp/20. y decisiones relacionadas con la estabilidad reforzada para mujeres embarazadas emitidas por la Corte Constitucional Ecuatoriana, fue pertinente considerar la Normativa Ecuatoriana, Tratados Internacionales, Desarrollos Jurisprudenciales, considerándolos como sujetos poblacionales ya que son herramientas necesarias para el desarrollo apropiado para la verificación de la idea a defender.

**Tabla 1 Población**

| DESCRIPCIÓN                                       | DESCRIPCIÓN |
|---|-------------|
| Constitución de la República Del Ecuador          | 1           |
| La Declaración Universal de los Derecho Humanos   | 1           |
| Convención Americana sobre Derechos Humanos       | 1           |
| Ley orgánica de servicio público                  | 1           |
| Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados             | 19          |
| Sentencia 2006-18-EP/24                           | 1           |
| Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia (CONA) | 1           |
| Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano        | 1           |
| <b>Total</b>                                      | <b>27</b>   |

Elaborado por: Dayanna Reyes, Kerly Zambrano

### Muestra

La muestra es el segmento de la población elegida para obtener la información necesaria para el estudio. Es sobre esta parte de la que se obtienen los datos a través de la medición y observación de las variables de interés.

En la investigación se establecen criterios basados en precedentes jurisprudenciales específicos, tomando enfoques que permiten deducir aspectos clave del tema de estudio. Se utilizó un muestreo por conveniencia para facilitar un análisis más preciso de la información obtenida. Esto implicó seleccionar la jurisprudencia relevante en función del tema de investigación. El muestreo se llevó a cabo considerando la siguiente tabla, en la que se tomó como referencia el tipo de acción seleccionada. Así, se eligieron dos sentencias por la información específica y normativa esencial aplicadas al tema, lo cual permitió obtener datos más concretos. Finalmente, se procedió al fichaje con los miembros seleccionados.

**Tabla 2 Muestra**

| DESCRIPCIÓN                                       | N        |
|---|----------|
| Constitución de la República Del Ecuador          | 1        |
| La Declaración Universal de los Derecho Humanos   | 1        |
| Convención Americana sobre Derechos Humanos       | 1        |
| Ley orgánica de servicio público                  | 1        |
| Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados             | 1        |
| Sentencia 2006-18-EP/24                           | 1        |
| Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia (CONA) | 1        |
| Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano        | 1        |
| <b>Total</b>                                      | <b>8</b> |

Elaborado por: Dayanna Reyes, Kerly Zambrano

## Métodos, Técnica e instrumentos

Para el análisis jurisprudencial sobre la estabilidad reforzada de la mujer embarazada, que garantizan la estabilidad reforzada de las mujeres embarazadas, se utilizaron los métodos exploratorio, analítico, exegético e inductivo. A continuación, se detalla cómo se implementarían estos métodos.

- **El método analítico-sintético** En una investigación combina dos procesos: el análisis y la síntesis. En la fase analítica, se descompone el objeto de estudio en sus componentes básicos para entender sus partes y relaciones. Luego, en la fase sintética, se integran estos elementos para reconstruir el objeto de estudio en una visión global y comprensiva.

Se aplicó un enfoque histórico-lógico para contextualizar la evolución del tema en relación con las sentencias mencionadas en este ámbito, lo que permitirá comprender cómo han cambiado las interpretaciones y aplicaciones de la ley a lo largo del tiempo. Esto ayudará a establecer relaciones de causa y efecto entre los cambios en la jurisprudencia y los problemas actuales de inconsistencia en el sistema judicial sobre la estabilidad reforzada en la mujer embarazada en el 2024.

- **El método exegético:** Se utilizó para analizar las sentencias y normativa ecuatoriana y convenios internacionales. Comenzamos contextualizando históricamente los artículos, examinando el entorno sociopolítico y las influencias ideológicas del momento en que fue redactado. Luego, se llevó a cabo un análisis lingüístico detallado del texto para entender su significado preciso, seguido de una interpretación sistemática que lo situó en el contexto del documento completo. Al revisar jurisprudencia relevante para ver cómo los tribunales han interpretado y aplicado el artículo a lo largo del tiempo. Finalmente, se consultaron artículos científicos, revistas y libros, para enriquecer el análisis y obtener una comprensión profunda y matizada de la información.
- **Método Inductivo.** - Este método se utiliza para generar hipótesis a partir de los hallazgos del análisis: -Formulación de Hipótesis: A partir de los resultados del análisis, se desarrollarían hipótesis sobre cómo las decisiones judiciales pueden influir en la prevención de la discriminación por motivo de embarazo en el ámbito laboral

- **Establecimiento de Patronos:** Se buscarían patronos en la jurisprudencia que puedan ser aplicables a futuros casos similares, contribuyendo a un marco teórico más amplio sobre la estabilidad laboral reforzada.

### **Técnicas de investigación**

Se integraría la información recopilada y analizada para contribuir a la construcción de un marco teórico que aborde la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas en Ecuador.

La utilización combinada de estos métodos permite un análisis exhaustivo y riguroso sobre la estabilidad reforzada en las mujeres embarazadas que son objeto de vulneraciones en el sector público. Este enfoque multidimensional no solo enriquece la investigación, sino que también proporciona una base sólida para futuras indagaciones en el campo del derecho laboral y la protección de los derechos de las mujeres embarazadas en Ecuador, contribuyendo al desarrollo de un marco normativo que promueva la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral.

### **Instrumento**

- **Fichaje:** El fichaje es el instrumento que se utilizó para la recolección y extracción que son objeto de estudio dentro de los mismos se utilizó:
- **Fichaje Bibliográfico:** esta herramienta fue utilizada para recopilar información relevante sobre el tema, como su título, número, fecha de promulgación, y los artículos o disposiciones más importantes. Esta ficha nos permitió organizar y consultar de manera rápida las normas jurídicas aplicables a un determinado tema de investigación, facilitando su análisis y referencia.
- **Ficha Normativa:** Este tipo de ficha permite resumir y organizar información importante sobre una norma, ley, reglamento o política en particular.

**Matriz de Jurisprudencia:** Esta nos facilita el análisis en el ámbito jurídico, permitiendo ordenar y estructurar la jurisprudencia relevante vinculada a un tema o cuestión jurídica específica.

Este método nos ayudó desde la recolección de datos y referencias como los recursos necesarios para llevar a cabo el proyecto de manera estructurada.

### **3.3 Tratamiento de la información**

El tratamiento de la información en esta investigación se basó en la obtención de datos a partir de la población y su muestra, utilizando una matriz como herramienta clave para organizar y analizar los precedentes jurisprudenciales. Este enfoque permitió desarrollar una base sólida para entender y la estabilidad reforzada de las mujeres embarazadas, contribuyendo a la justicia en casos individuales y fortaleciendo el marco legal general. Se seleccionaron precedentes jurisprudenciales relevantes de la Corte Constitucional, priorizando la calidad y relevancia de la información. La matriz utilizada facilitó un análisis estructurado, permitiendo contextualizar los hechos dentro de un marco jurídico más amplio y generar un entendimiento más profundo de los principios legales, lo que asegura una interpretación coherente y justa de los derechos que se les atribuyen a las mujeres en estado de gravidez y en periodo de lactancia.

### 3.4 Operacionalización de variables

**Tema:** Desarrollo Jurisprudencial de la Estabilidad Reforzada de las Mujeres Embarazadas en el Ecuador 2024

**Idea a defender:** Las sentencias 2006-18-EP/24 y 3-19-JP/20 de la Corte Constitucional garantizan la estabilidad reforzada de las mujeres embarazadas al establecer precedentes jurisprudenciales que protegen sus derechos laborales y previenen la discriminación por motivo de embarazo en el ámbito laboral ecuatoriano.

**Tabla 3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

| VARIABLES   | CONCEPTUALIZACIÓN   | DIMENSIONES   | INDICADORES  | ÍTEMS  | INSTRUMENTOS   |
|---|---|---|--|--|--|
| <p><b>DEPENDIENTE</b></p> <p><b>Estabilidad reforzada de la mujer embarazada.</b></p> | <p>Es el cumplimiento de protección constitucional de estabilidad reforzada en mujeres embarazadas, que impide el despido arbitrario de trabajadoras en estado de gravidez. Esta protección se fundamenta en la especial situación de vulnerabilidad de la mujer embarazada y la necesidad de salvaguardar sus derechos fundamentales a la igualdad, no discriminación, estabilidad laboral y protección a la maternidad.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Derecho Constitucional.</li> <li>✓ Gobernabilidad (magistrados de la corte constitucional-jurisprudencia).</li> <li>✓ Cumplimiento del ordenamiento jurídico.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Las mujeres embarazadas sujetas de derechos y la estabilidad reforzada.</li> <li>✓ Vulneración de derechos.</li> <li>✓ Desarrollo jurisprudencial.</li> <li>✓ Desarrollo sostenible.</li> </ul> | <p>¿Cuáles son los derechos de las mujeres embarazadas y como se protegen estos derechos en el Ecuador?</p> <p>¿De qué manera es vulnerado el derecho a la mujer embarazada?</p> <p>¿Cuál es el mecanismo de protección reforzadas de los derechos de las mujeres embarazadas?</p> <p>¿Qué tiempo dura la protección reforzada de la mujer embarazada?</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Citas</li> <li>✓ Citas bibliográficas</li> <li>✓ Fichas bibliográficas</li> <li>✓ Método documental</li> <li>✓ Resúmenes</li> </ul> |

|   |   |  |   |  |  |
|---|---|--|---|--|--|
| <p><b>INDEPENDIENTE</b></p> <p><b>Desarrollo jurisprudencial.</b></p> | <p>Son los que a través de los fallos emitidos por la corte constitucional que garantizan se cumplan con los derechos de las mujeres embarazadas que gozan de protección reforzada.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Derecho a la mujer embarazada.</b></li> <li>✓ <b>Derecho a la seguridad jurídica y estabilidad laboral.</b></li> <li>✓ <b>Derecho a la protección reforzada de las mujeres embarazadas.</b></li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Cumplimiento de su finalidad.</b></li> <li>✓ <b>Acatamiento por parte de los operadores de justicia.</b></li> </ul> | <p>¿La jurisprudencia de la Corte Constitucional en protección de mujeres embarazadas, aplica para un caso concreto o con efecto erga omnes?</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Método documental</b></li> <li>✓ <b>Matrices de comparación jurisprudencial</b></li> </ul> |
|---|---|--|---|--|--|

Elaborado por: Dayanna Reyes, Kerly Zambrano

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados

**Tabla 4 Matriz 1**

**Desarrollo jurisprudencial sobre la estabilidad reforzada de la mujer embarazada**

| CRITERIO                                     | CARACTERIZACIÓN DEL CRITERIO   | SENTENCIA<br>No. 3-19-JP/20   | SENTENCIA 2<br>2006-18EP/24  | INSTRUMENTO NACIONAL   |
|--|--|---|--|--|
| <b>Derecho al trabajo sin discriminación</b> | Este derecho busca eliminar cualquier forma de exclusión o trato desigual en el ámbito laboral, asegurando igualdad de oportunidades para todos, tanto en la contratación como en las condiciones de empleo, la remuneración y las oportunidades de ascenso. | Mencionan la importancia de los criterios sobre las mujeres embarazadas ya que protegidas por norma constitucional y por la jurisprudencia de esta Corte- | Se mencionan los derechos reconocidos en la Constitución se da frente a la desventaja en la que esta condición pone a las mujeres frente a los hombres dentro de un sistema patriarcal. No sólo garantiza a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo sino también la permanencia. Al garantizar este derecho, los demás derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia se refuerzan para su pleno ejercicio”. | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ En el art.- 43 la Constitución protege el derecho al trabajo de las mujeres embarazadas, en periodo de maternidad y lactancia.</li> <li>✓ Al igual que en sus art 33 artículo 11 (2)</li> <li>✓ artículos 331 y 332 la estabilidad laboral reforzada, la no discriminación y la igualdad en el trabajo de las mujeres.</li> </ul> |

Elaborado por: Dayanna Reyes, Kerly Zambrano

**Tabla 5 Matriz 2**

**Desarrollo jurisprudencial sobre la estabilidad reforzada de la mujer embarazada**

| CRITERIO   | CARACTERIZACIÓN DEL<br>CRITERIO   | SENTENCIA<br>No. 3-19-JP/20  | SENTENCIA 2<br>2006-18EP/24  | INSTRUMENTO NACIONAL   |
|--|---|--|--|--|
| <p><b>Las mujeres embarazadas forman parte de los grupos de atención prioritaria</b></p> | <p>En Ecuador, las mujeres embarazadas tienen un grado de vulnerabilidad por lo que se las incluye en el grupo de atención prioritaria, lo cual implica que el Estado tiene la obligación de garantizarles protección especial y acceso preferente a servicios y programas que aseguren su bienestar durante el embarazo, parto y posparto.</p> | <p>Esta sentencia reconoce los derechos de las mujeres embarazadas adicional reconoce que los instrumentos internacionales de derechos humanos obligan a proteger de forma especial y prioritaria a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia”</p> | <p>Esta sentencia cita el ordenamiento jurídico ecuatoriano y detalla ciertos criterios sobre los derechos de las mujeres en estado de gravidez y la estabilidad reforzada que se les concede en ciertas circunstancias.</p> | <p>La Constitución de la República en su Art. 35 coloca a las mujeres dentro de los grupos de atención prioritaria</p> |

Elaborado por: Dayanna Reyes, Kerly Zambrano

**Tabla 6 Matriz 3**

**Desarrollo jurisprudencial sobre la estabilidad reforzada de la mujer embarazada**

| CRITERIO  | CARACTERIZACIÓN DEL CRITERIO  | SENTENCIA<br>No. 3-19-JP/20   | SENTENCIA 2<br>2006-18EP/24   | INSTRUMENTO NACIONAL<br>E INTERNACIONAL   |
|---|---|---|---|---|
| <p><b>El Derecho a la Lactancia materna entendida no solo como el “dar de lactar”</b></p> | <p>Está respaldado por varios Principios, Normativas y Nacionales e Internacionales. En Ecuador. El marco legal respalda el derecho a la lactancia materna mediante varios artículos de la Constitución: en el Artículo 32 y 363.se reconoce que las trabajadoras en periodo de lactancia tienen derecho a descansos laborales para alimentar a sus hijos, lo que refuerza la importancia del apoyo institucional en esta práctica.</p> | <p>Reconocer el periodo de lactancia es fundamental para el ejercicio de derechos y es una etapa que tiene que ser promovida y protegida desde el Estado a través de políticas públicas adecuadas y es donde se basa la sentencia debido a que aun con normativa existente las violaciones de derechos son evidentes.</p> | <p>Abordan el tema desde una perspectiva más minuciosa sobre el estándar de protección laboral reforzada de las mujeres embarazadas, en periodo de maternidad y lactancia garantiza el ejercicio del derecho al trabajo y los demás derechos que se derivan de este”.</p> | <p>La Constitución establece la obligación del Estado de respetar la lactancia materna (Art. 332) y disponer de las facilidades necesarias para las mujeres durante este periodo (Art. 43). El artículo 24 (2) literal e) de la Convención sobre los Derechos del Niño (“CDN”).</p> |

Elaborado por: Dayanna Reyes, Kerly Zambrano

**Tabla 7 Matriz 4****Desarrollo jurisprudencial sobre la estabilidad reforzada de la mujer embarazada**

| CRITERIO                         | CARACTERIZACIÓN DEL<br>CRITERIO   | SENTENCIA<br>No. 3-19-JP/20   | SENTENCIA 2<br>2006-18EP/24  |
|----------------------------------|---|---|--|
| <b>El Derecho a la Intimidad</b> | El derecho a la intimidad garantiza que toda mujer pueda decidir libremente sobre su salud y vida reproductiva, sin interferencias indebidas. | La sentencia reconoce que toda mujer pueda decidir libremente sobre su salud y vida reproductiva, excluyendo la posibilidad a que pueda invadirse en el ámbito laboral. | Este menciona que este derecho fundamental protege la autonomía de la mujer en temas como: decidir si desea tener hijos y cuantos acceder a información y servicios de salud sexual y reproductiva elegir métodos anticonceptivos Interrumpir un embarazo no deseado vivir libre de violencia y prácticas que buscan dominar su cuerpo y sexualidad. |

Elaborado por: Dayanna Reyes, Kerly Zambrano

Tabla 8 Matriz 5

## Desarrollo jurisprudencial sobre la estabilidad reforzada de la mujer embarazada

| CRITERIO                | CARACTERIZACIÓN DEL CRITERIO   | SENTENCIA<br>No. 3-19-JP/20  | SENTENCIA 2<br>2006-18EP/24  |
|-------------------------|--|--|--|
| <b>VOTO SALVADO</b>     | Es un pronunciamiento formal de un juez o magistrado que, aunque está de acuerdo con el resultado de la sentencia, tiene una opinión diferente sobre los fundamentos o la interpretación que se ha dado a la ley, la constitución o los hechos del caso.   | En el voto salvado se estableció que la compensación para el derecho al cuidado con el objetivo de garantizar el derecho al cuidado de las mujeres embarazadas y desmotivar a la desvinculación laboral. | Dentro de la sentencia se registra un voto salvado del Juez Constitucional Enrique Herrería Bonnet quien presenta una serie de argumentos que fundamenta su discrepancia con la sentencia.             |
| <b>VOTO CONCURRENTE</b> | Este tipo de voto permite que el juez o magistrado aclare su propio punto de vista y explique por qué, a pesar de llegar a la misma conclusión, considera que se debe seguir otro camino legal o interpretación. Como el voto salvado, el voto concurrente puede ser de utilidad en futuros casos al mostrar alternativas de interpretación. | No tiene voto<br>Concurrente   | El voto concurrente fue registrado por la Jueza Constitucional Alejandra Cardenas Reyes quien discrepa y resalta dos puntos en relación a la Sentencia 2006-18EP/24 en base a la decisión mayoritaria. |

Elaborado por: Dayanna Reyes, Kerly Zambrano

#### **4.1.1 Análisis de la información recolectada**

Dentro de la información recabada en las matrices el derecho al trabajo sin discriminación para las mujeres embarazadas en Ecuador está respaldado por un marco legal robusto que busca proteger su estabilidad laboral y garantizar la igualdad de oportunidades. La promoción sobre el conocimiento de todos los derechos existentes que se le atribuyen a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia es fundamental para empoderar a las mujeres y fomentar un entorno laboral más justo e inclusivo respetando así el derecho al trabajo y sin discriminación para las mismas.

El reconocimiento constitucional de las mujeres embarazadas como grupo prioritario obliga al Estado ecuatoriano a adoptar un enfoque especial en la formulación e implementación de leyes, políticas y programas que garantizan el pleno ejercicio de sus derechos durante esta etapa vital, la condición de grupo prioritario implica que el Estado debe adoptar medidas específicas para proteger los derechos de las mujeres embarazadas, no obstante el estado refuerza los derechos de las mujeres en estado de gravidez mediante las sentencias antes mencionadas, es así que por medio de matrices se ha desarrollado la relevancia de ciertos derechos y criterios relevantes dentro de las sentencias 3-19-JP/20 y sentencia 2006-18-EP-24 tales como el derecho al trabajo sin discriminación, derecho a la lactancia maternal, derecho a la intimidad, y las mujeres embarazadas como parte de los grupos de atención prioritaria (Sentencia 2006-18EP/24, 2024).

Con respecto a las sentencias, se discrepa en dos aspectos fundamentales. Primero, en que el análisis y conclusión del caso debió abordar, además del derecho a la protección especial reforzada de las mujeres embarazadas, el derecho al cuidado. Segundo, discrepo con la excepción establecida en cuanto al uso de la acción de protección como mecanismo para impulsar actos administrativos que se refieren a conflictos laborales entre el Estado y las servidoras y servidores públicos, en cuanto es una excepción amplia que se aleja del caso y por la utilización de los criterios constantes en la sentencia 2006-18-EP-24. La sentencia 3-19-JP/20 de mayoría aborda el problema de la terminación del nombramiento provisional de la accionante desde la perspectiva del derecho a la protección laboral reforzada de la que gozan las mujeres embarazadas.

El derecho al cuidado desde los elementos que este posee y su aplicación al caso específico desde una perspectiva de género. Asimismo, debió entender la aplicación del derecho desde

el principio de solidaridad, el cual, desde nuestro análisis jurídico, está relacionado con la aplicación del principio pro-persona el derecho a la protección reforzada de las mujeres embarazadas surge desde el momento mismo del embarazo, pero junto con él se activan otras necesidades de las mujeres embarazadas, en situación de parto, postparto y lactancia, que deben ser abordadas a partir del derecho al cuidado. De acuerdo con la sentencia 3-19-JP/20 y acumulados, las obligaciones de cuidado comienzan con la notificación del embarazo.

En conclusión, el marco legal ecuatoriano protege firmemente el derecho al trabajo sin discriminación para las mujeres embarazadas, garantizando estabilidad laboral y trato justo como grupo prioritario. Las sentencias 3-19-JP/20 y 2006-18-EP-24 refuerzan esta protección, pero existen discrepancias respecto al alcance del derecho al cuidado y a la limitación de la acción de protección en conflictos laborales del sector público. Se requiere un enfoque integral y con perspectiva de género que aborde las necesidades específicas de las mujeres durante el embarazo, parto y lactancia para garantizar una protección completa y efectiva.

#### **4.2 Verificación de la idea a defender**

Las mujeres en Ecuador han enfrentado discriminación en diversos ámbitos, Es así como el desarrollo jurisprudencial las sentencias emitidas por la Corte Constitucional que garantizan la estabilidad reforzada de las mujeres embarazadas a pesar de estos avances legales, persisten desafíos significativos ya que muchas mujeres siguen enfrentando discriminación en el lugar de trabajo debido a su estado de embarazo. La implementación efectiva de las leyes es fundamental para asegurar que los derechos reconocidos al establecer precedentes jurisprudenciales que protegen sus derechos laborales y previenen la discriminación el Ecuador refuerza estos derechos y como eje del derecho laboral, se ha reforzado la protección de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, indicando que las condiciones laborales no deben obstaculizar el ejercicio de sus derechos de cuidado, esto incluye la prohibición de despidos durante el embarazo y la lactancia y la aplicación correcta de la figura del despido ineficaz para proteger a este grupo vulnerable, aun cuando no se ha estandarizado la aplicabilidad de dicha figura en lo que respecta a la Ley Orgánica del Servicio Público, ligado aun a disposiciones constantes en el Código del Trabajo. El ordenamiento jurídico Ecuatoriano, en consonancia con diversos instrumentos internacionales, como lo son la Declaración Universal de Derechos humanos y el Pacto

Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado en el año 1966 por la asamblea general de las Naciones Unidas, establecen un sistema de protección especial a la maternidad, reconociendo la necesidad de atender las necesidades específicas de las mujeres durante este período crucial, sin menoscabar su autonomía y capacidad de ejercer sus derechos.

La emisión de pronunciamientos por parte de la Corte Constitucional del Ecuador y al ser éstos vinculantes y de estricto e imperativo cumplimiento conforme determina el artículo 436, inciso 6 de la Constitución, genera importantes consecuencias jurídicas en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, tanto es así que, establece una jerarquía de sujetos obligados en el cuidado y protección de los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, particularizando las personas con el deber de autocuidado; quienes tienen obligaciones por el principio de reciprocidad, en el caso de padres e hijos, cónyuges o parejas; los miembros del espacio cotidiano de las personas, como familia, trabajo o educación; la sociedad o comunidad, barrio, condominio, familia ampliada, organizaciones sociales y el Estado.

De este cuidado compartido, se desprenden obligaciones básicas durante el embarazo; tratar a la mujer con dignidad; garantizar un ambiente laboral sano y saludable; asegurar el acceso a la salud cuando sea necesario; evitar actividades físicas exigentes innecesarias; proporcionar descansos activos y prohibir la discriminación por condición de embarazo, para esto, la Corte Constitucional del Ecuador dentro de su análisis para evitar la desvinculación laboral, emite además medidas de reparación con el objetivo de reconocer, garantizar y retrotraer a su estado inicial los derechos que han sido violentados de las mujeres embarazadas y en período de lactancia. La Corte también ha introducido en su jurisprudencia el concepto y aplicación de despido ineficaz como mecanismo de protección para las mujeres embarazadas, permitiendo que, en caso de despido declarado como ineficaz, se ordenen pagos con recargo y la reintegración a sus puestos de trabajo, además que declaró inconstitucional la limitación del tiempo de duración del contrato ocasional constante de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), que establecía que el contrato de las mujeres embarazadas duraría solo hasta el final del período fiscal, ahora, determinando que el plazo de dicha contratación debe extenderse hasta la finalización del período de lactancia, garantizando así una protección equitativa para todas las mujeres en estado gestante.

En razón del párrafo que antecede, la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) establece que el contrato de servicios ocasionales es una modalidad contractual que surge de una necesidad institucional no permanente, mismo que no genera estabilidad laboral, sin embargo, la Corte Constitucional, en el ejercicio de su función de tutela especial y protección del derecho al cuidado de las mujeres, determinó que las mujeres embarazadas deben estar sujetas a un régimen especial que garantice sus derechos. La Ley *ibídem* estipulaba que la duración del contrato ocasional para mujeres embarazadas se extendía hasta el final del período fiscal en el que concluyera su período de lactancia, no obstante, esta disposición generaba una desigualdad en la protección, ya que la duración del beneficio variaba dependiendo del momento en que finalizara la lactancia, lo que podía resultar en periodos de protección significativamente diferentes entre unas mujeres y otras, considerando estas disparidades, la Corte Constitucional declaró inconstitucional dicha reforma legal, garantizando así la igualdad de condiciones para todas las mujeres gestantes, sin importar cuándo concluya su período de lactancias.

## CONCLUSIONES

- El marco jurídico ecuatoriano, respaldado por la Constitución y normas internacionales, establece una protección reforzada para las mujeres embarazadas y en período de lactancia, garantizando el derecho al trabajo sin discriminación. Siendo reforzadas con las sentencias vinculantes de la Corte Constitucional, las cuales amplían y fortalecen las garantías en torno a la estabilidad laboral y la protección durante el embarazo y la lactancia.
- A pesar de los avances normativos, el derecho al cuidado, como elemento transversal de la protección laboral, sigue siendo insuficientemente desarrollado en las sentencias analizadas. Este derecho debe entenderse desde una perspectiva integral y de género, abarcando no solo el ámbito laboral, sino también las obligaciones de la sociedad, la familia y el Estado.
- La introducción y aplicación del concepto de despido ineficaz ha sido un avance significativo en la protección de las mujeres embarazadas. Sin embargo, su implementación requiere mayor claridad y uniformidad, especialmente en el ámbito del sector público, donde la Ley Orgánica de Servicio Público presentaba limitaciones que ya han sido parcialmente subsanadas por la Corte Constitucional.
- Las sentencias 3-19-JP/20 y 2006-18-EP/24 han tenido un impacto transformador al establecer precedentes jurisprudenciales que obligan al estado y a la sociedad a garantizar condiciones laborales justas para las mujeres gestantes. No obstante, persisten desafíos en la implementación efectiva de estas decisiones, particularmente en cuanto a su aplicabilidad práctica.
- Si bien las medidas de reparación ordenadas por la corte buscan garantizar los derechos vulnerados, es necesario fortalecer un enfoque integral que articule el derecho al cuidado, el principio de solidaridad y el principio pro persona, asegurando así una protección efectiva y equitativa para todas las mujeres en estado de gravidez.

## RECOMENDACIONES

- Las autoridades provenientes del sector público deben asegurarse de que cualquier acto administrativo que emitan, relacionado con la desvinculación o cesación de sus empleadas en condición de embarazo o lactancia y bajo cualquier modalidad contractual, estén debidamente motivados, evitando argumentos generales o abstractas inentendibles o violatorio de derechos; esto proporciona seguridad jurídica y protege los derechos de las empleadas.
- Desarrollar lineamientos claros para la implementación del despido ineficaz en el sector público y privado, incluyendo criterios específicos en la LOSEP y el Código del Trabajo, con el objetivo de estandarizar su aplicabilidad y garantizar igualdad de condiciones para todas las mujeres gestantes.
- Es fundamental que las entidades públicas y privadas implementen medidas afirmativas para apoyar a las servidoras gestantes o en período de lactancia, como el reconocimiento de prestaciones económicas, permisos, cambios o traslados administrativos acorde a su cargo y estabilidad, así como también, cuenten con espacios físicos que permitan atender necesidades de cuidado y lactancia a sus hijos, sin que esto constituya retrasos en los quehaceres públicos o promuevan la segregación de sus derechos.
- Las mujeres embarazadas deben tener acceso fácil a mecanismos legales que les permitan defender sus derechos, por tanto, las Autoridades, Direcciones y Jefaturas, deben constantemente capacitarse sobre los derechos laborales reforzados de las mujeres embarazadas para asegurar que se respeten y se apliquen adecuadamente en la práctica, y más aún, por ser parte de los grupos de atención prioritaria que protege nuestra Constitución y jurisprudencia, pues la violación de sus derechos, generan medidas de reparación que atañen negativamente al Estado por la insana acción u omisión de el correcto proceder de la administración pública.
- Realizar una análisis comparado con otros países que han avanzado en la conceptualización y aplicación del derecho al cuidado, para identificar buenas prácticas que puedan ser adoptadas o adaptadas en el contexto ecuatoriano.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, V. (2023). Planes de igualdad y reducción de brechas de género en los ingresos laborales. El caso argentino desde una mirada interseccional. *REC Revista de economía crítica*, 35, 126-141.
- Andrade, P. (2024). El Principio de Estabilidad Laboral Reforzada en el Derecho Ecuatoriano: Protección de los derechos laborales de trabajadores vulnerables. [Universidad del Azuay]. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/14634/1/20152.pdf>
- Camacho, A. (2024). El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y la locación de servicios del Gobierno Regional de San Martín 2023. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/146583>
- Canet, T. (2023). Despido por maternidad, embarazo notorio. <https://repositorio.21.edu.ar/handle/ues21/27547>
- Casas, M. (2023). Discriminación directa por embarazo en el acceso al empleo público temporal. *Revista de Jurisprudencia Laboral*. [https://doi.org/10.55104/RJL\\_00404](https://doi.org/10.55104/RJL_00404)
- Castillo, C., & Reyes, B. (2015). Guía Metodológica de Proyectos de Investigación Social [Text.Book]. Portal de libros Editorial UPSE. <https://incyt.upse.edu.ec/libros/index.php/upse/catalog/book/47>
- Coba, L., Valdiviezo, M., Herrera, H., & Hidalgo, F. (2024). El principio de tolerancia cero a la violencia, el acoso en el trabajo y los derechos del trabajador. *Dominio de las Ciencias*, 10(1), Article 1. <https://doi.org/10.23857/dc.v10i1.3761>
- Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia, Registro Oficial, Suplemento No. 737 (2003). <https://www.registrocivil.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/01/este-es-06-C%C3%93DIGO-DE-LA-NI%C3%91EZ-Y-ADOLESCENCIA-Leyes-conexas.pdf>
- CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. (2008, octubre 20). [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)

- Cordero, J. (2022). El despido ineficaz en mujeres en periodo de gestación o maternidad. *South American Research Journal*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6666278>
- Corral, G., Gómez, L., & Córdova, M. (2024). Garantías laborales para mujeres embarazadas: Perspectiva de género y protección reforzada desde la formación universitaria. *Revista Mexicana de Investigación e Intervención Educativa*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.62697/rmiie.v3i1.74>
- Erazo Galarza, D. E. (2021). Desarrollo jurisprudencial de los derechos de los grupos de atención prioritaria”. *JUEES*, (1), 64–85. Recuperado a partir de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/rjuees/article/view/723>
- García, H., Díaz, A., Espinoza, J., Aponte, M., Restrepo, J., Ricardo, J., Marín, A., Romero, A., López, C., Gómez, A., & Cervera, V. (2024). Tutela efectiva y paz social: Nuevas tendencias del Derecho Procesal Vol I. <https://repositorio.uceva.edu.co/handle/20.500.12993/4456>
- Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, Registro Oficial, Suplemento No. 309 (2023). <https://procuraduria.utpl.edu.ec/NormativaExterna/LEY%20ORG%C3%81NICA%20DEL%20DERECHO%20AL%20CUIDADO%20HUMANO-2-26.pdf>
- Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP Registro Oficial, Suplemento No. 294 (2010). [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5\\_ecu\\_ane\\_mdt\\_4.3\\_ley\\_org\\_ser\\_p%C3%BAAb.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAAb.pdf)
- Machado, L., Cedeño, M., & Jiménez, D. (2023). El despido ineficaz de mujeres en Ecuador. Enfoque legal, constitucional y convencional. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.62452/yzsbzq26>
- Maritan, G. G., Morales, N. M., & Endara, O. A. A. (2024). Sistemática teórica sobre la justicia constitucional: cauce necesario para una renovación garantista en Ecuador. *Revista Científica UISRAEL*, 11(3), 177-199.
- Macías, D., & Santillán, G. (2023). La acción de protección y su efectividad ante la vulneración de los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia en el ámbito laboral público. Análisis de la sentencia No. 3-19-JP/20 y Voto Salvado

- [masterThesis, Quito: Universidad de las Américas, 2023].  
<http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/15832>
- Mejía, M., & Dávila, M. (2022). Vulneración del principio de igualdad entre hombres y mujeres. Ante el despido ineficaz, por maternidad o paternidad [bachelorThesis].  
<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/16736>
- Mero, H., Bailón, C., & Hidalgo, H. (2024). Derechos laborales de mujeres embarazadas en la Policía Nacional Ecuador 2022. *Religación*, 9, e2401135.  
<https://doi.org/10.46652/rgn.v9i39.1135>
- Montero, H., Romero, E., & López, Y. (2022). Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), Article S1. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.245>
- Muñoz, K., Pangol, A., Muñoz, K., & Pangol, A. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(3), 222-232.
- Orjuela, D. (2023). La estabilidad laboral y licencias remuneradas para mujeres en estado de gestación: Un enfoque en la protección del empleo en Colombia.  
<https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/c0d02c13-57ba-455b-9683-24e2bec6a61e>
- Ortiz Jaya, M. X. (2020). Identificación del núcleo esencial de los derechos de las personas y grupos de atención prioritaria.
- Paguay, M., & Morales, M. (2023). La estabilidad laboral en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(2), 346-354.
- Ramírez, N., & Camelo, P. (2021). Determinantes de la participación de las mujeres en el mercado laboral. Informe Quanta-Cuidado y Género. Recuperado de  
<https://cuidadoygenero.org/determinantes-fecundidad>.  
<https://cuidadoygenero.org/wp-content/uploads/2021/07/Determinantes-participacion-4.pdf>
- Rodríguez, I. (2024). La seguridad jurídica en el derecho del trabajo y de la seguridad social. ¿Un principio en decadencia? Rodríguez Cardo, Iván Antonio (1a ed.).  
[https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/abrir\\_pdf.php?id=PUB-DT-2024-327](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2024-327)

- Ruay, F. (2019). Principio de irrenunciabilidad laboral y derechos fundamentales en Chile: A propósito del juicio de ponderación. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, 7, 115-132.
- Ruiz, J. (2022). Mujer embarazada y barreras en el acceso al empleo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 10(3), 286-309.
- Sentencia 3-19-JP/20. (2020). Corte Constitucional del Ecuador. <https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=3-19-JP/20>
- Sentencia 2006-18EP/24. (2024). Corte Constitucional del Ecuador. [http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOic1MWI4MGM3MC00ZDg5LTRmYzItYTZkYi1jM2YzZmYzNjExODMucGRmJ30=](http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOic1MWI4MGM3MC00ZDg5LTRmYzItYTZkYi1jM2YzZmYzNjExODMucGRmJ30=)
- Solís, D., Guapi, G., Aluisa, N., & Molina, T. (2024). Impacto de la Sentencia No. 2006-18-EP/24 en la Estabilidad Laboral de los Funcionarios Públicos en Ecuador: Un Análisis de los Efectos en los Nombramientos Provisionales y Contratos Ocasionales. *Código Científico Revista de Investigación*, 5(E3), Article E3. <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v5/nE3/362>
- Trujillo, D., & Arango, A. (2022). Derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada: Análisis de la tutela 043/20 de la Corte Constitucional. *Nuevo Derecho*, 18(30), Article 30. <https://doi.org/10.25057/2500672X.1437>
- Villacis, V., & Pachano, A. (2023). EL DESPIDO INEFICAZ RESPECTO A LAS MUJERES EMBARAZADAS EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA. 6(2), 265-273.
- Zúñiga, A., Toala, L., Sigüencia, M., & Véliz, C. (2024). Discriminación laboral y equidad de género en el lugar de trabajo. *Sinergia Académica*, 7(Especial 3), 566-583.

# **Anexos**

**Anexo 1 Matriz de sentencia**

| <b>CRITERIO</b>          | <b>CARACTERIZACIÓN DEL CRITERIO</b> | <b>SENTENCIA</b><br>No. 3-19-JP/20 | <b>SENTENCIA 2</b><br>2006-18EP/24 |
|--------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| <b>VOTO SALVADO</b>      |                                     |                                    |                                    |
| <b>VOTO CONCURRENTES</b> |                                     |                                    |                                    |

## Anexo 2 sentencia 2006-18-EP/24



Sentencia 2006-18-EP/24  
*(Protección laboral reforzada de mujeres embarazadas con nombramientos provisionales)*  
 Juez ponente: Ali Lozada Prado

Quito, D.M., 13 de marzo de 2024

### CASO 2006-18-EP

#### EL PLENO DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR, EN EJERCICIO DE SUS ATRIBUCIONES CONSTITUCIONALES Y LEGALES, EMITE LA SIGUIENTE

#### SENTENCIA 2006-18-EP/24

**Resumen:** La Corte acepta la acción extraordinaria de protección presentada en contra de una sentencia de apelación de una acción de protección por haber ignorado la alegación principal de la accionante.

Además, luego del examen de mérito, declara la vulneración del derecho de la accionante a la protección laboral reforzada como mujer embarazada por la terminación de su nombramiento provisional cuando estaba embarazada. La Corte determina que, tratándose de ese tipo de nombramiento, al igual que con los contratos ocasionales, las instituciones públicas no pueden desvincular a las mujeres embarazadas o en periodos de maternidad o lactancia y deben garantizar su derecho al trabajo hasta que concluya el periodo de lactancia.

Por último, la Corte estableció que el conocimiento de los conflictos laborales entre el Estado y sus servidores públicos corresponde, por regla general, a la jurisdicción de lo contencioso-administrativo, a menos que el caso se refiera a asuntos que comprometan notoria o gravemente la dignidad o autonomía del servidor, como en casos de evidente discriminación, o en los excepcionales que requieran una respuesta urgente por las circunstancias que lo rodeen. Y, de conformidad con dicha excepción, se concluyó que el presente caso corresponde a la vía constitucional, por tratarse de una servidora pública con nombramiento provisional, quien fue desvinculada de una institución pública a los seis meses de embarazo.

#### 1. Antecedentes procesales

1. El 8 de mayo de 2018, Adriana Paulina Peñafiel Borja presentó una demanda de acción de protección en contra del Instituto de Economía Popular y Solidaria ("IEPS"), en la que impugnó la acción de personal que finalizó su nombramiento provisional, a pesar de su estado de embarazo.<sup>1</sup>
2. La Unidad Judicial de Trabajo con sede en la parroquia Ñaquito del Distrito Metropolitano de Quito, mediante sentencia emitida el 23 de mayo de 2018, negó la demanda. En contra de esta decisión judicial, Adriana Peñafiel interpuso recurso de apelación. El 13 de julio de 2018, la Sala Especializada de lo Penal, Penal Militar,

<sup>1</sup> El juicio se identificó con el número 17371-2018-01782.

**SENTENCIA 2006-18-EP/24**

**VOTO CONCURRENTE**

**Jueza Constitucional Alejandra Cárdenas Reyes**

1. Con el debido respeto a las sentencias de esta Corte, en virtud del artículo 92 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional ("LOGJCC"), formulo mi voto concurrente respecto de la sentencia 2006-18-EP dictada por la Corte Constitucional en sesión del Pleno de 13 de marzo de 2024.
2. La causa hace relación a una servidora pública (la accionante), que recibió un nombramiento provisional para ocupar el cargo vacante de secretaria de dirección, en el grado de servidor público 4, el 1 de junio de 2015 en el Instituto de Economía Popular y Solidaria (IEPS).
3. El 14 de diciembre de 2017, el IEPS notificó a la accionante que su nombramiento finalizaría el 31 de diciembre de 2017. Frente a esto, el 15 de diciembre de 2017, la accionante notificó al director general del IEPS sobre su embarazo y se dejó insubsistente el acto administrativo que dio por terminado el nombramiento provisional.
4. Sin embargo, el 27 de abril de 2018, el IEPS comunicó a la accionante que su nombramiento provisional concluiría el 30 de abril del mismo año, en virtud de que había una persona ganadora del concurso de merecimiento y oposición que ocuparía de manera permanente el cargo en el que ella se encontraba.
5. Frente a estos hechos, el Pleno de la Corte Constitucional aceptó la acción extraordinaria de protección y en consecuencia, declaró la vulneración del derecho al debido proceso en la garantía de motivación de la sentencia emitida por la Sala Especializada de lo Penal, Penal Militar, Penal Policial y Tránsito de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha. Además, dispuso dejar sin efecto la mencionada sentencia y considerar lo resuelto en mérito por la Corte Constitucional. Asimismo, en el examen de mérito, resolvió aceptar la acción de protección presentada por la accionante y declarar la vulneración de sus derechos a la protección especial como mujer embarazada, al trabajo y a la salud y dispuso medidas de reparación en su favor.
6. Frente a esto, si bien coincido con la decisión de mayoría, mi discrepancia con la sentencia se da en dos aspectos fundamentales. Primero, en que el análisis y conclusión del caso debió abordar, además del derecho a la protección especial

**SENTENCIA 2006-18-EP/24**

**VOTO SALVADO**

**Jueza Constitucional Carmen Corral Ponce**

1. En relación con la sentencia 2006-18-EP/24 de 13 de marzo de 2024, expreso mi respeto a los argumentos esgrimidos por el juez ponente y por quienes votaron a favor de esta. Sin embargo, me permito disentir con el voto de mayoría, en los siguientes términos:
2. La sentencia en mención analiza la acción extraordinaria de protección presentada por Adriana Paulina Peñafiel Borja ("accionante") en contra de la sentencia de 13 de julio de 2018 ("sentencia impugnada") dictada la Sala Especializada de lo Penal, Penal Militar, Penal Policial y Tránsito de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha ("Corte Provincial").
3. La sentencia impugnada fue emitida dentro del proceso de acción de protección presentada por la ahora accionante en contra del Instituto de Economía Popular y Solidaria ("IEPS"), impugnando la acción de personal que finalizó su nombramiento provisional, a pesar de su estado de embarazo. La Unidad Judicial de Trabajo con sede en la parroquia Ñaquito del Distrito Metropolitano de Quito, mediante sentencia emitida el 23 de mayo de 2018, negó la demanda. La accionante interpuso recurso de apelación, el mismo que fue negado por la Corte Provincial, a través de la sentencia impugnada referida en el párrafo precedente, la cual, a su vez confirmó en todas sus partes la sentencia de primera instancia.
4. A partir de los cargos formulados por la accionante, la sentencia de mayoría determinó que la Corte Provincial -al emitir la sentencia de apelación- vulneró el derecho al debido proceso en la garantía de la motivación por incongruencia frente a las partes, al no pronunciarse sobre la alegada transgresión a la protección laboral reforzada de la accionante como mujer embarazada, argumento que para la sentencia de mayoría, sería relevante porque, en principio, la protección laboral de las mujeres embarazadas no es similar al resto de servidores públicos y, por lo tanto, exigía el correspondiente análisis de la Corte Provincial.
5. En el control de mérito efectuado por la sentencia mayoritaria, se acepta la acción de protección, pues se concluye que el IEPS incumplió con su obligación de no desvincular a mujeres embarazadas con nombramientos provisionales, lo que, en consecuencia, vulneraría la protección laboral reforzada como mujer embarazada de la accionante. Como una de las medidas de reparación, la sentencia de mayoría dispuso

## Anexo 3 sentencia No. 3-19-JP



**Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados**  
**Juez ponente: Ramiro Avila Santamaría**

Quito, 05 de agosto de 2020

### CASO No. 3-19-JP y acumulados

**EL PLENO DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR, EN  
EJERCICIO DE SUS ATRIBUCIONES CONSTITUCIONALES Y  
LEGALES, EMITE LA SIGUIENTE**

#### SENTENCIA

#### **Revisión de garantías (JP)** **Derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia**

La Corte Constitucional analiza el alcance de los derechos de las mujeres en estado de embarazo y en periodo de lactancia en el contexto laboral público (régimen LOSEP), desarrolla el derecho al cuidado y los indicadores de política pública para garantizar el derecho al cuidado.

#### Contenido

|  |           |
|--|-----------|
| <b>I. Trámite ante la Corte Constitucional.....</b>                                | <b>2</b>  |
| <b>II. Competencia.....</b>  | <b>5</b>  |
| <b>III. Hechos del caso.....</b>   | <b>6</b>  |
| <b>IV. Análisis y fundamentación .....</b>   | <b>11</b> |
| <b>1. Contexto: la situación laboral de las mujeres ecuatorianas .....</b>         | <b>11</b> |
| <b>2. Los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia .....</b>  | <b>13</b> |
| 2.1. El derecho a tomar decisiones sobre la salud sexual y reproductiva .....      | 14        |
| 2.2. El derecho de las mujeres a la intimidad y a la no injerencia arbitraria..... | 16        |
| 2.3. El derecho al trabajo sin discriminación.....                                 | 17        |
| 2.4. El derecho a la protección especial.....                                      | 19        |
| 2.5. El Derecho a la lactancia materna.....  | 20        |
| <b>3. El derecho al cuidado.....</b>   | <b>22</b> |
| 3.1. Consideraciones previas.....  | 22        |
| 3.2. El reconocimiento del derecho al cuidado.....                                 | 26        |
| 3.3. Los elementos del derecho al cuidado .....                                    | 29        |
| El o la titular del derecho al cuidado.....  | 29        |
| El contenido y alcance del derecho al cuidado.....                                 | 30        |

|   |           |
|---|-----------|
| El obligado u obligada.....   | 31        |
| 3.4. El derecho al cuidado de las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el contexto laboral.....           | 32        |
| La titular.....   | 32        |
| El obligado u obligada.....   | 32        |
| Las obligaciones generales.....   | 32        |
| Obligaciones durante el embarazo.....   | 33        |
| Obligaciones durante el parto y puerperio.....  | 33        |
| Obligaciones durante la lactancia.....  | 36        |
| La notificación del embarazo.....   | 37        |
| El ambiente laboral.....  | 38        |
| Los lactarios.....  | 38        |
| Los centros de cuidado diario o guarderías.....   | 39        |
| 3.5. Las modalidades de trabajo en el sector público.....   | 40        |
| Contratos de servicios ocasionales.....   | 41        |
| Nombramientos provisionales.....  | 43        |
| Libre nombramiento y remoción.....  | 44        |
| Terminación de los contratos.....   | 45        |
| 3.6. La compensación para el derecho al cuidado.....  | 45        |
| <b>4. Violaciones a los derechos de las mujeres embarazadas, en período de lactancia y al derecho al cuidado.....</b> | <b>46</b> |
| <b>5. El derecho a la tutela efectiva.....</b>  | <b>48</b> |
| <b>6. La reparación integral.....</b>   | <b>51</b> |
| <b>7. Políticas públicas e indicadores para garantizar el derecho al cuidado.....</b>                                 | <b>53</b> |
| <b>V. Decisión.....</b>   | <b>65</b> |

## **I. Trámite ante la Corte Constitucional**

**1.** El 18 de diciembre de 2018, la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de los Ríos remitió a la Corte Constitucional, para su conocimiento, eventual selección y revisión<sup>1</sup>, la sentencia emitida dentro de la acción de protección seguida por María Cristina Espinoza Salguero (caso No. 23-19-JP).

<sup>1</sup> Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, Artículo 25 (1).