



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA  
DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD  
INSTITUTO DE POSTGRADO**

**TITULO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

**VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO  
DISCRIMINACIÓN EN LA SENTENCIA 3-19-JP/20**

**AUTOR**

**Acosta-Feldman Jaramillo Diana Patricia**

**TRABAJO DE TITULACIÓN**

**Previo a la obtención del grado académico en  
MAGÍSTER EN DERECHO MENCIÓN DERECHO  
CONSTITUCIONAL**

**TUTOR**

**PhD. Chóez Loor Liliana**

**Santa Elena, Ecuador**

**Año 2023**



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA  
DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD  
INSTITUTO DE POSTGRADO**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**



Firmado electrónicamente por:  
**DANIEL ALEJANDRO  
PROCEL CONTRERAS**

---

**COORDINADOR DEL PROGRAMA**  
Ab. Daniel Procel Contreras, Mgtr.

---

**TUTOR**  
Phd. Liliana Choez Loor

**NURIA PEREZ  
Y PUIG MIR** Firmado digitalmente por  
NURIA PEREZ Y PUIG MIR  
Fecha: 2023.05.18  
22:25:23 -05'00'



Firmado electrónicamente por:  
**DIEGO MANUEL  
NUNEZ  
SANTAMARIA**

---

**ESPECIALISTA 1**  
Ab. Nuria Perez, Mgtr.

---

**ESPECIALISTA 2**  
Ab. Diego Nuñez, Mgtr.

---

**SECRETARIA GENERAL**  
Ab. María Rivera González, Mgtr.



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA  
DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD  
INSTITUTO DE POSTGRADO**

**CERTIFICACIÓN**

Certifico que luego de haber dirigido científica y técnicamente el desarrollo y estructura final del trabajo, este cumple y se ajusta a los estándares académicos, razón por el cual apruebo en todas sus partes el presente trabajo de titulación que fue realizado en su totalidad por DIANA ACOSTA-FELDMAN JARAMILLO, como requerimiento para la obtención del título de Magíster en Derecho mención en Derecho Constitucional.

**TUTOR**

---

**Phd. Liliana Choez Loor**

**20 días del mes de julio del año 2023**



**UPSE**

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA  
DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD  
INSTITUTO DE POSTGRADO**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

**Yo, DIANA PATRICIA ACOSTA-FELDMAN JARAMILLO**

**DECLARO QUE:**

El trabajo de Titulación, “Vulneración al principio de igualdad y no discriminación en la sentencia 3-19-JP/20” previo a la obtención del título en Magíster en Derecho mención Derecho Constitucional, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Santa Elena, a los 20 días del mes de julio del año 2023

**EL AUTOR**

**Diana Acosta-Feldman Jaramillo**



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA**  
**DE SANTA ELENA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD**  
**INSTITUTO DE POSTGRADO**

**CERTIFICACIÓN DE ANTIPLAGIO**

Certifico que después de revisar el documento final del trabajo de titulación denominado **Vulneración al principio de igualdad y no discriminación en la sentencia 3-19-JP/20**, presentado por la estudiante, **Diana Patricia Acosta-Feldman Jaramillo** fue enviado al Sistema Antiplagio COMPILATIO, presentando un porcentaje de similitud correspondiente al 9%, por lo que se aprueba el trabajo para que continúe con el proceso de titulación.

The screenshot shows the COMPILATIO MAGISTER interface. At the top, it displays the user name 'Diana Acosta-Feldman' and a similarity percentage of 9%. Below this, there is a horizontal bar representing the document's similarity profile. The main section is titled 'Fuentes' and shows the configuration of sources. A table lists the detected sources:

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.uasb.edu.ec <a href="https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7229/1/T3124-MDHEE-Paez-Enfoque.pdf">https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7229/1/T3124-MDHEE-Paez-Enfoque.pdf</a>	1%		Palabras idénticas : 1% (252 palabras)

**TUTOR**

**PhD. Liliana Choez Loor**



**UPSE**

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA  
DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD  
INSTITUTO DE POSTGRADO**

**AUTORIZACIÓN**

**Yo, Diana Acosta-Feldman Jaramillo**

Autorizo a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales del informe de investigación con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este informe de investigación dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor

Santa Elena, a los 20 días del mes de julio del año 2023

**EL AUTOR**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Diana Acosta-Feldman Jaramillo", is written over a horizontal line.

**Diana Acosta-Feldman Jaramillo**

## DEDICATORIA

*A mis hijos Alejandro, Michael y Diana:*

*Siempre el principio perfecto*

*de la razón suficiente.*

*A mi esposo Diógenes, por su generosidad*

*en las horas sustraídas de su compañía.*

*Diana Acosta-Feldman Jaramillo*

## **AGRADECIMIENTO**

*A la Ab. Melissa Gallegos, por su constante  
e incondicional apoyo en este proyecto.*

*Diana Acosta-Feldman Jaramillo*



## ÍNDICE GENERAL

<i>TITULO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN</i> .....	<i>I</i>
<i>TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN</i> .....	<i>II</i>
<i>CERTIFICACIÓN</i> .....	<i>III</i>
<i>DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD</i> .....	<i>IV</i>
<i>CERTIFICACIÓN DE ANTIPLAGIO</i> .....	<i>V</i>
<i>AUTORIZACIÓN</i> .....	<i>VI</i>
<i>DEDICATORIA</i> .....	<i>VII</i>
<i>AGRADECIMIENTO</i> .....	<i>VIII</i>
<i>ÍNDICE DE TABLAS</i> .....	<i>XII</i>
<i>RESUMEN</i> .....	<i>XIII</i>
<i>ABSTRACT</i> .....	<i>XV</i>
<i>INTRODUCCIÓN</i> .....	<i>1</i>
<i>Situación Problemática</i> .....	<i>4</i>
<i>Formulación del Problema</i> .....	<i>4</i>
<i>Justificación Teórica</i> .....	<i>4</i>
<i>Justificación Práctica</i> .....	<i>5</i>
<i>Objetivos</i> .....	<i>6</i>
<i>Objetivo General</i> .....	<i>6</i>
<i>Objetivos Específicos</i> .....	<i>6</i>
<i>Hipótesis</i> .....	<i>7</i>
<i>Planteamiento Hipotético</i> .....	<i>7</i>

<b><i>CAPÍTULO 1. APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO</i></b>	
<b><i>DISCRIMINACIÓN EN EL ECUADOR: ANÁLISIS DE LA SENTENCIA 3-19-JP/20....</i></b>	<b><i>8</i></b>
1.1 Revisión De Literatura.....	8
1.2 Antecedentes Históricos .....	11
1.3 El Principio De Igualdad Y No Discriminación .....	13
1.4 Elementos Del Principio De Igualdad .....	21
1.5 Características Del Principio De No Discriminación.....	24
1.6 Igualdad Y No Discriminación Laboral De Las Mujeres En Situación De Embarazo Y Período De Lactancia .....	26
1.7 Equidad Y Discriminación Positiva.....	29
1.8 Marco Legal Internacional .....	31
1.9 Desarrollo De La Protección Especial A La Mujer Embarazada Y En Periodo De Lactancia En La Constitución De La República Del Ecuador .....	35
1.10 Estabilidad Laboral .....	36
1.11 La Jurisprudencia De La Corte Constitucional, Referente Al Principio De Igualdad Y No Discriminación.....	39
1.12 Análisis De La Sentencia No. 3-19-JP/20.....	57
1.13 Modulación De Sentencias .....	59
1.14 Efecto Erga Omnes .....	61
1.15 Efecto Ex Tunc .....	62
1.15.1 Precedente Jurisprudencial Obligatorio No. 001-10-PJO-CC .....	64
<b><i>CAPITULO 2. METODOLOGIA</i></b> .....	<b><i>66</i></b>
2.1 Contexto De La Investigación.....	66
2.2 Diseño Y Alcance De La Investigación.....	67
2.3.4 Método Inductivo .....	68

2.3.6 Método Científico .....	69
2.3.7 Método Analítico .....	70
2.3.8 Método Exegético .....	70
<b>2.4 Enfoque De La Investigación.....</b>	<b>71</b>
<b>2.5 Técnicas E Instrumentos.....</b>	<b>72</b>
<b><i>CAPÍTULO 3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....</i></b>	<b><i>73</i></b>
<b>3.1 Resultados Y Discusión De La Investigación .....</b>	<b>73</b>
<b>3.2 Novedad Científica.....</b>	<b>75</b>
<b>3.3 Propuesta.....</b>	<b>78</b>
<b><i>CONCLUSIONES .....</i></b>	<b><i>84</i></b>
<b><i>RECOMENDACIONES.....</i></b>	<b><i>85</i></b>
<b><i>REFERENCIAS .....</i></b>	<b><i>86</i></b>
<b><i>ANEXOS.....</i></b>	<b><i>95</i></b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Jurisprudencia de la Corte Constitucional, referente al principio de igualdad y no discriminación.....	52
--	----

## RESUMEN

De conformidad con la Constitución y el ordenamiento jurídico, la figura de despido ineficaz se aplica a las mujeres embarazadas y lactantes, así como a los activistas sindicales, sin perjuicio de aquello, en la praxis se presenta como una ficción jurídica, dado que existen despidos de formas abruptas, tanto el sector público y privado, a las mujeres con esta vulnerabilidad. Las mujeres embarazadas trabajadoras que, mantienen una relación laboral con la administración pública, o no, y en general todas las mujeres dentro de territorio ecuatoriano, son sujetos a los efectos vinculantes y erga omnes de los pronunciamientos y sentencias de la Corte Constitucional, para resarcir los perjuicios ocasionados con la culminación del vínculo laboral, por la estabilidad laboral reforzada de la cual gozan. La Sentencia 3-19-JP/20 de la Corte Constitucional del Ecuador, prohíbe con efecto erga omnes, el despido a las mujeres embarazadas o que se encuentren en estado de gestación, aun cuando no gocen de estabilidad laboral, pero nada dice la referida sentencia de las mujeres del sector privado que se encuentran en igualdad de condiciones. Entonces surge la interrogante de muchas ¿Cuál es el escenario para las trabajadoras del sector privado mientras cursan su proceso de gestación y/o período de lactancia para gozar de esta estabilidad laboral reforzada? Casos como estos llevan a pensar a priori, que existen lagunas en la ley, empero del espíritu tutelar de la norma y el derecho al trabajo; denota la vulneración al principio de igualdad y no discriminación en las decisiones de los magistrados que administran la justicia constitucional, en ese sentido dentro de esta tesis se abordaran, por medio del método científico y exegético, los preceptos fácticos y jurídicos, en aras de describir la problemática planteada y presentar un propuesta al objeto de estudio, respecto de si en la sentencia 3-19-JP/20, existe una vulneración al principio de igualdad y no

discriminación por parte de los Magistrados al no incluir en ella, a las mujeres del sector privado que se no gozan de estabilidad laboral.

Palabras clave: vulneración, estabilidad laboral, embarazo, lactancia, sector privado.

## **ABSTRACT**

### **SUBJECT: VIOLATION OF THE PRINCIPLES OF EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION IN JUDGMENT 3-19-JP/20**

According to the Constitution and the legal system of Ecuador, the fact of invalid dismissal applies to pregnant women and nursing mothers, as well as to union activists. Regardless, in practice, it is basically a legal fiction, since abrupt dismissals of women affected by this vulnerability occur in the public and private sectors of our country. Pregnant women workers, despite their employment within the Ecuadorian territory, are subject to the binding and erga omnes effect of the pronouncements and rulings of the Constitutional Court to obtain compensation for the damages caused by the termination of their employment due to the privileged job stability they enjoy. Judgment 3-19-JP/20 of the Ecuadorian Constitutional Court, by virtue of its erga omnes effect, prohibits the dismissal of pregnant women or women who are in one of the stages of pregnancy, even if they do not enjoy job security. The question here, then, is: what is the regulation applicable to women workers in the private sector who enjoy this privileged job stability during their pregnancy and/or lactation? This situation leads us to recognize that there are legal loopholes that, in the name of the rule of law and the right to work, constitute a violation of the principles of equality and non-discrimination in the decisions of the judges of the Supreme Court of Ecuador. In this sense, in this work I will address, through the scientific and exegetical method, the factual and legal conditions for the description of the above-mentioned dilemma, in order to propose an analysis of the question of whether in the judgment 3-19-JP/20 there is a violation of the principles of equality and non-discrimination by the judges because they did not include the women who work in the private

sector in the body of this judgment, since they do not enjoy the same privileged job stability as the women who work in the public sector.

**Keywords:** vulnerability, privileged job stability, pregnancy, breastfeeding, private sector, public sector.



## INTRODUCCIÓN

Históricamente, las mujeres han enfrentado discriminación en varias profesiones en Ecuador, y el lugar de trabajo se destaca como uno de los peores; siendo expuestas a diferentes tipos de violencia, sin embargo, luego de una lucha incansable para que sus derechos laborales sean reconocidos en un marco de igualdad de condiciones y libre de discriminación, surgen los tratados internacionales que obligan a los estados otorgar garantías y protección a la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia (Montero et al, 2022). Conjuntamente con la expansión de la mano de obra femenina y la discriminatoria tasa de natalidad han obligado a crear normas proteccionistas sobre la maternidad y los niños, para ello, se crean figuras jurídicas destinadas a brindar esta protección en el marco de los derechos laborales, acorde al trato igualitario que requieren.

La Corte Constitucional, en uso de sus atribuciones y para garantizar que no se vulnere de las mujeres a la estabilidad reforzada en el Trabajo, cuando se encuentren embarazadas o en periodo de lactancia, emitió la sentencia 3-19-JP/20, donde desarrolla la protección que este grupo de atención prioritaria requiere, pero abarcando en su decisión únicamente a las servidoras públicas que no gozan de estabilidad laboral, y que se encuentran en el régimen público.

Como norma garantista de derechos, la Constitución de la República de Ecuador, establece que las mujeres embarazadas y en período de lactancia forman parte de uno de los grupos de atención prioritaria. Al igual que la doctrina, la norma constitucional establece que las mujeres gozan de una estabilidad laboral reforzada, a modo de brindar una atención

prioritaria a sus derechos laborales, bajo principios para el pleno ejercicio de aquellos (CRE, 2008, art. 11), entre los cuales está el principio de no discriminación, axioma de aplicación.

Sin lugar a duda, el ordenamiento jurídico en el Ecuador se ha transformado de manera positiva y progresiva, con relación a la igualdad y género, sin embargo, los hechos demuestran que sigue existiendo discriminación de facto y en ciertos casos discriminación indirecta de jure.

La discriminación y la desigualdad son conductas consideradas como formas de violencia pasiva, que promueven distintas conductas machistas que fomentan la opresión y exclusión (Muñoz y Pangol, 2021). Se hace referencia que, a pesar de que ha existido una evolución en cuanto a los derechos de las mujeres en el ámbito laboral, y la Constitución dispone acciones afirmativas en favor de la mujer gestante, garantizando la protección a la estabilidad laboral, no resulta suficiente para materializar el derecho a la igualdad y no discriminación de todas las mujeres con condición de embarazo o en período de lactancia en el país.

Las normas jurídicas en favor de este grupo de atención prioritaria son abundantes, logrando disminuir la discriminación por género en varios aspectos, sin embargo, persisten formas de discriminación que no se presentan solamente entre hombre y mujeres, como la del caso que nos ocupa que se produce entre mujeres embarazadas o en período de lactancia del sector público frente a las del sector privado. (Cacpata et al, 2019)

El presente estudio plantea que existe un problema en la sentencia Constitucional 3-19-JP/20, la cual lleva a preguntarse si esta sentencia vulneró el principio de igualdad y no

discriminación, al hacer una distinción injustificada sobre dos grupos de mujeres trabajadoras en igualdad de condiciones, teniendo en consideración que la Constitución protege a las mujeres embarazadas, todas, otorgándoles una estabilidad laboral reforzada en su artículo 43, disponiendo su protección sin distinción ni excepción alguna.

La estabilidad laboral de mujeres embarazadas o en estado de lactancia, desarrollada por la Corte Constitucional en su Sentencia 3-19-JP/20, estableció expresamente “que independientemente del tipo de contrato o cargo no se contabilizará la protección especial en atención al cierre del año fiscal, sino que durará hasta el fin del periodo de lactancia.” (2020). Sin embargo, el alto tribunal otorga explícitamente esta protección a las mujeres trabajadoras del sector público, sin hacer mención alguna a las del sector privado.

El presente trabajo pretende determinar si existe una distinción injustificada entre las trabajadoras del sector privado y servidoras públicas en la sentencia No. 3-19-JP/20 que es contrario al derecho a la igualdad y no discriminación, previsto en los artículos 66 numeral 4 y 11 numeral 2 de la Constitución, analizando si la protección que otorga la Corte Constitucional a las mujeres en estado de embarazo y lactancia en el sector público, frente al tratamiento jurisprudencial de las mujeres trabajadoras del sector privado, tiene o no un trato igualitario.

Sobre el principio de igualdad y no discriminación, la Corte Constitucional del Ecuador, ha sido contundente en afirmar que no debe existir discriminación injustificada entre iguales, obviando este principio al pronunciarse en la Sentencia No. 3-19-JP/20, sobre los derechos de las mujeres trabajadoras del sector privado, a fin de que a este grupo de mujer también la sentencia las pueda tutelar.

### **Situación Problemática**

A raíz de la expedición de la referida sentencia surge un problema jurídico científico vigente y actual, que genera la siguiente incógnita: ¿Existe una distinción injustificada entre las trabajadoras del sector privado y servidoras públicas en la sentencia No? 3-19-JP/20, que es contrario al derecho a la igualdad y no discriminación, previsto en los artículos 66 numeral 4 y 11 numeral 2 de la Constitución?

### **Formulación del Problema**

¿La distinción injustificada entre mujeres trabajadoras bajo el Código del Trabajo y servidoras públicas bajo la LOSEP en la sentencia No? 3-19-JP, es contrario al derecho a la igualdad y no discriminación, previsto en los artículos 66 numeral 4 y 11 numeral 2 de la Constitución?

### **Justificación Teórica**

El análisis de la sentencia No. 3-19-JP, pretende determinar si la Corte Constitucional, realizó una discriminación injustificada en su sentencia, al apartarse de su propio criterio respecto del principio de igualdad y no discriminación, de lo dispuesto en la Constitución y en la normativa internacional de derechos humanos, vulnerando de esta manera los derechos constitucionales de las trabajadoras del sector privado.

En la sentencia No. 3-19-JP, la Corte genera un trato diferenciado entre las trabajadoras sujetas al Código de Trabajo y a la LOSEP, que carece de “justificación objetiva y razonable” vulnerando de manera directa lo establecido en el artículo 66 numeral 4 de la CRE que prescribe el derecho a la igualdad y no discriminación de las personas, al no incluir a las trabajadoras del

sector privado sujetas al Código del Trabajo a gozar de las garantías y derecho a la estabilidad en su decidendum.

La Constitución de la República del Ecuador establece el derecho a la igualdad y no discriminación en su artículo 66 numeral 4 y manifiesta que “Se reconoce y garantizará a las personas: (...) 4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación”. (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008, pág. 32)

El derecho y principio a la igualdad y la no discriminación obligan al Estado y a todos sus órganos a erradicar, de iure y de facto, toda norma, actuación o práctica que genere, mantenga, favorezca o perpetúe desigualdad y discriminación, sin perjuicio de que en determinadas circunstancias puedan existir tratos diferenciados debidamente justificados de forma objetiva y razonable. (Sentencia No. 36-19-IN/21, 2021, pág. 5)

La Corte Constitucional se ha pronunciado respecto del derecho a la igualdad y no discriminación en varias sentencias que constituyen jurisprudencia tales como las sentencias 11-18-CN/19, 7-11-IA/19, 1894-10-JP/20, 751-15-EP/21, 55-16-IN/21.

### **Justificación Práctica**

Con los resultados de la presente investigación se pretende identificar la vulneración de los derechos de las mujeres en el sector privado debido a la distinción que se realiza cuando la Corte Constitucional solo se manifiesta respecto a las mujeres que laboran en el sector público, con el estudio realizado y el análisis propuesto de las sentencias respectivas, reconociendo las afectaciones al principio de igualdad y no discriminación.

La Corte Constitucional al emitir la sentencia relegó a las mujeres del sector privado, negándoles la igualdad de condiciones a su vez de afectar este principio, en este trabajo se propone que se realice una modulación de la sentencia que a su vez aclare y no vulnere el principio de igualdad, también la aplicación del efecto ex tunc para corregir las violaciones o afectaciones a los derechos laborales de las mujeres en el sector privado.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Demostrar si existe una distinción injustificada entre las trabajadoras del sector privado y servidoras públicas en la sentencia No. 3-19-JP/20, que es contrario al derecho a la igualdad y no discriminación, previsto en los artículos 66 numeral 4 y 11 numeral 2 de la Constitución.

### **Objetivos Específicos**

- Determinar si la Corte Constitucional aplicó los principios de igual y no discriminación en su sentencia y si esta omitió extender la referida protección a todas las mujeres que se encuentren en igualdad de condiciones.
- Analizar si la Corte en su sentencia 3-19-JP/20, realizó una distinción injustificada entre las trabajadoras del sector privado y las del sector público.
- Revisar si la sentencia 3-19-JP/20, contienen una discriminación indirecta de jure, al excluir de la jurisprudencia obligatoria a un grupo comparte circunstancias comunes con los peticionarios de la acción.
- Considerar si es factible y necesario, que la propia Corte realice una modulación de su sentencia para corregir esta distinción injustificada entre iguales que vulnera el

principio de igualdad y no discriminación, contemplados en la Constitución, ampliando el efecto ex tunc en su decisión.

### **Hipótesis**

Si la Constitución de la República en su artículo 66 numeral 4 reconoce que el estado debe garantizar a las personas el derecho a la igualdad formal, material y no discriminación de las personas, existe inobservancia y vulneración a estos derechos de las mujeres trabajadoras del sector privado frente a la protección que la sentencia 3-19-JP/20 otorga a las mujeres del sector público.

### **Planteamiento Hipotético**

La Constitución de la República del Ecuador destacada por su reconocimiento y prevalencia de derechos sin distinción, consagra el principio de igualdad que es de aplicación inmediata, este principio en contraste con la sentencia 3-19-JP/20 que hace una exclusiva mención orientada a las mujeres que laboran en el sector público limita el goce pleno y ejercicio de derechos en el ámbito laboral, especialmente para las mujeres, que como se ha destacado se enfrentan a un escenario tradicionalmente desfavorable que con lo determinado menoscaba sus derechos al no considerar su situación. En la relación laboral teóricamente se ha mencionado que la parte más sensible es el trabajador dado que con lo que cuenta es netamente su fuerza de trabajo, tal situación al implicarse el principio de igualdad prolonga la discriminación que han sufrido las mujeres en el sector laboral y aún más en el sector privado.

# **CAPÍTULO 1. APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ECUADOR: ANÁLISIS DE LA SENTENCIA 3-19-JP/20**

## **1.1 Revisión De Literatura**

En la investigación jurídica publicada en el año 2021 por los autores Miriam del Rocío Yugsi-Yugsy Camilo Emanuel Pinos-Jaén (2021), bajo el título de “Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano”, se analiza respecto a la estabilidad laboral en el Ecuador siguiendo la línea de lo planteado por la Corte Constitucional, en este caso se toma como la jurisprudencia, sentencias y precedentes de la mencionada Corte siguiendo el concepto planteado con el fin de identificar a quien debe aplicarse la sentencia. En ese estudio se concluyó lo siguiente, las personas con discapacidad, personas que padezcan enfermedades catastróficas, mujeres embarazadas y demás grupos de atención prioritaria gozan de una protección especial en el ámbito laboral dado que se ven mayormente expuestas a ser retiradas de su puesto de trabajo, situación que se agudiza aún más si no se cuenta con los recursos necesarios para una óptima defensa.

Los autores Llanes et al (2020), en su obra: “Maternidad en la legislación mexicana: Una visión desde los derechos laborales de la mujer”, analizaron las principales disposiciones jurídicas de México que amparan los derechos de la gestante, considerándose como su principal aporte el desglose y caracterización de cada uno de ellos y su vinculación con los instrumentos jurídicos internacionales que los reconocen. En consecuencia, expusieron que la prohibición del despido de la gestante, incorporada a la Ley Federal del Trabajo, constituye una de las iniciativas legislativas más trascendentales en el país, en los últimos tiempos. (Llanes, Cervantes, Peña, & Cruz, 2020)



El autor Cristian Israel Solís Bartelotti (2020), publicó la investigación jurídica titulada “las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el sector público, el derecho al trabajo, a la igualdad y a la no discriminación”, donde expone que desde el reconocimiento de los Derechos a los grupos de atención prioritaria desde la transformación del Estado ecuatoriano y la óptima creación de políticas públicas que respetan los derechos de las mujeres embarazadas con especial énfasis en la protección a la madre durante el periodo de lactancia se establece no solo en la norma constitucional sino también en leyes orgánicas como la LOSEP, sin embargo, en la práctica muchas veces estas normas son inaplicadas dado que existe inobservancia de los principios básicos sin contar que en el sistema judicial las acciones de protección muy pocas veces se cumplen a cabalidad y que en un estado constitucional de derechos esta protección debería cumplirse en estricto, situación que como se puede evidenciar no se aplica totalmente en la realidad ecuatoriana sino que es necesario aplicar vía judicial las garantías que consagra la constitución con el fin de resarcir los derechos vulnerados.

Asimismo, los juristas María Aldás Guerrero e Ivanhoe Mafla Yépez (2020), presentaron el proyecto de titulación sobre “El principio de igualdad y justicia social que garantice la estabilidad laboral de la mujer embarazada en la legislación ecuatoriana y colombiana”, donde describieron que la Constitución de la República del Ecuador (2008):

Al ser una Constitución garantista y protectora de derechos, ha incluido a la mujer embarazada dentro de los Grupos de Atención Prioritaria garantizando de esta manera la protección de la misma desde el momento de su concepción hasta luego del periodo de lactancia a la que tiene derecho la mujer por estar asociada a su condición de gestación o maternidad demostrando de esta manera una justicia social protectora.

La misma norma Suprema garantiza la estabilidad laboral de la mujer embarazada o asociada a su condición de gestación o maternidad al indicar que la mujer en estado de gravidez no podrá ser discriminada por su condición. Entendiendo entonces que conforme lo indica el numeral 2 del artículo 11 de la Carta Magna que todos somos iguales ante la ley gozando de derechos, deberes, responsabilidades y obligaciones; razón por la cual la mujer en estado de gravidez goza de los mismos derechos de la mujer que no lo está, con la única diferencia que la protección a la mujer embarazada será con el ánimo de proteger a la madre y su hijo.

En definitiva, la Constitución de la República del Ecuador es proteccionista y garantista de derechos fundamentales y una de las más avanzadas en el mundo en relación con los derechos de la mujer embarazada o asociada a su condición de gestación o maternidad. (Aldas Guerrero & Mafla Yepez, 2020, pág. 10)

Por su parte, Pérez y Quintero (2017), en su estudio titulado “Análisis del principio de estabilidad reforzada en las mujeres embarazadas o lactantes, con respecto a su vínculo laboral en Colombia”, determinaron las condiciones sobre las que se reconoce el principio de estabilidad reforzada en las embarazadas o aquellas mujeres en período de lactancia, con respecto a su vínculo laboral en Colombia. El principal aporte del estudio, lo constituye la caracterización hecha al principio de estabilidad reforzada de la mujer, durante su período de gestación y lactancia. Finalmente, expusieron que lo más trascendental, es la consideración del fuero especial que le corresponde a la mujer durante todo ese período, constituyéndose en un derecho a no ser despedido por su condición de estar en estado de gestación y lactancia.

## **1.2 Antecedentes Históricos**

A lo largo de la historia de la humanidad se han vivido hechos deplorables en cuanto a la dignidad de las personas, la distinción de la ciudadanía por diversas categorías y ámbitos que han sido considerados como atentados a los derechos humanos; el presente trabajo investigativo se centra en el origen del derecho a la igualdad omitiendo los sucesos históricos que se han remontado a lo largo de los siglos y aquellos que fueron perpetrados hace poco como la matanza salsipuedes en Uruguay al grupo indígena de los charrúas, la masacre a los armenios que realizó el Imperio Otomano, sin contar el infame holocausto judío en la Alemania Nazi durante el totalitarismo de Hitler, el saneamiento humano o purga lasciva por parte de la Unión Soviética en el gobierno dictatorial de Stalin, la masacre a las etnias en Kosovo, demás eventos que por ser tan indignantes y atentar contra los derechos humanos surgió la imperante necesidad de reconocer el derecho a la igualdad como de vital importancia y aplicación en la Declaración de los Derechos Humanos.

En tanto, el desarrollo del principio de no discriminación se produjo en los mismos términos, que marcaron el apareamiento del principio de igualdad, mismo que fundamentó en la construcción jurídica del principio de no discriminación, como un efecto. Vale decir que, la discriminación en sí misma ha provenido principalmente de ideas: racistas, sexistas, clasistas, fascistas, aristocráticas y otras que se basan en el odio. El autor Holland (1924) realizó un estudio sobre las principales variedades del status de persona, concluyendo que este factor produce desigualdades que están fuera del control de los individuos; ubica dentro de esta nómina los siguientes: ser varón o mujer, ser casado, padecer discapacidades físicas o pertenecer a cierta clase social, tener recursos poseer cierta religión, etc. (p. 126).

Frente a estas teorías de odio, y desigualdades que nacen a partir del status de persona, se crea la teoría del "Iguallarismo", que es el conjunto de teorías de filosofía moral y política, que creen y luchan por establecer una igualdad material entre los seres humanos, bajo el compromiso de la equiparación. Es precisamente de esta teoría que nace el principio de igualdad, para posteriormente originar un nuevo principio complementario llamado "no discriminación" (Cabrea & Carraco, 2016).

En otro aspecto, desde el pasado, las mujeres han sido objeto de numerosos abusos sociales por ser apreciadas como un grupo débil y diferente en comparación con la mayoría de sus pares masculinos, producto de aquello las mujeres quedaron rezagadas del ámbito político, profesional y económico. Uno de los factores que plantearon el problema para la división del trabajo fue el patriarcado, considerando la superioridad del hombre sobre la mujer desde los inicios de la humanidad, según lo señalan Ochoa y Morales (2020) "La cultura masculina es hegemónica (...) y su exaltación de los valores de superioridad de los hombres sobre las mujeres que lo convierten en un sistema multifacético de discriminación social de las mujeres y androcentrismo cultural" (Ochoa & Morales, 2020, p. 5).

Producto de una creencia basada en la cultura costumbrista, debido a que las mujeres eran consideradas con la frase coloquial del "sexo débil", tanto en carácter como en apariencia, sus actividades solo se clasifican como tareas domésticas ineficientes en el ámbito económico. En 1930 se dio un minúsculo pero fundamental primer paso en la lucha contra la discriminación en el lugar de trabajo. Las industrias, contrataban mujeres, pero por salarios bajos, y en los países inmersos en Segunda Guerra Mundial, se generó una inseguridad laboral para los trabajadores varones, hecho que fue clave en la apertura de mejores plazas de trabajo para las

mujeres en las fábricas. Posteriormente, Estados Unidos se convirtió en una potencia económica mundial al concentrar industrias y negocios, con apoyo de hombres y mujeres en la fuerza laboral.

En respuesta a las representaciones de género predominantes en la sociedad, las mujeres se están integrando al mercado laboral. En el caso de Ecuador, esta integración se realiza a través del lente de la cultura católica, adhiriéndose a las enseñanzas de la religión dominante en la nación, lo que ayuda a dictar de diversas formas los roles que deben tener las mujeres y los hombres.

Las mujeres se incorporan al trabajo de acuerdo con los roles de género existentes. En Ecuador, la integración se basa en la cultura católica y preceptos religiosos que influyen en los roles de género de las mujeres y hombres (Andrés, 2015).

La mujer afronta estereotipos en el trabajo y, lamentablemente, sigue existiendo discriminación hacia ellas en todo el mundo, a pesar de los avances en la igualdad de derechos laborales. Las barreras persisten debido a la sociedad, la cultura, el Estado y el derecho, que permiten distintas formas de discriminación hacia las mujeres.

### **1.3 El Principio De Igualdad Y No Discriminación**

El principio de no discriminación es un principio rector que no admite discusión, pues es un derecho humano fundamental, y así lo ha recogido la constitución (2008) en su Artículo 11 que:

El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por (...) cualquier otra distinción (...) colectiva, (...) que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad (2008).

Sin embargo, de la expresa prohibición de la discriminación, esta continúa estando presente y de allí que los juristas Jiménez & Fernández (2013), detallan en particular dos tipos de discriminación existente:

1. La discriminación horizontal, donde las reclusiones femeninas en el ámbito privado, basadas en la construcción de roles y estereotipos sociales, estructuran la división sexual del trabajo. (De esta forma se asignan por sexo labores tradicionales: por ejemplo, docencia, enfermería, trabajo doméstico a las mujeres; mecánica, medicina, ingeniería a los hombres).

2. La discriminación vertical, que coloca a las mujeres en posiciones de subordinación y sumisión con respecto a los hombres, y desvaloriza las responsabilidades que se les asignan. (Gonzalez, 2018)

Según el diccionario Jurídico de Guillermo Cabanellas (2006) discriminación es la “Acción y efecto de discriminar, de separar, distinguir una cosa de otra. Desde el punto de vista

social, significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos u otros” (Cabanellas de torres, 2006).

En este punto, es importante anotar que la discriminación de acuerdo con el convenio 111 sobre la discriminación (1958):

Comprende toda distinción, discriminación o favorecimiento que tenga como base una característica particular relacionada a la raza, sexo, creencia religiosa, ideología política nacional u origen social “que anulen o menoscaben la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo o la ocupación” (Organización Internacional del Trabajo, 1958).

Ahora bien, en este sentido, existen varios tipos de discriminación, de los cuales se nombrarán los más relevantes, para los propósitos de este trabajo de investigación, citando a el consejo nacional de mujeres, como organismo que se encarga de proponer políticas públicas que efectivicen la inclusión de mujeres en el ámbito socio-político (2002):

- a) Discriminación de facto. - término utilizado para describir la existencia de una discriminación en la realidad, como, por ejemplo: cuando a pesar de que la ley establece que debe garantizar igualdad de hombres y mujeres en el ámbito laboral, no se contrata a mujeres para que desempeñen actividades en cargos que “solo pueden realizar hombres”.
- b) Discriminación de jure. - se utiliza para detallar la existencia de discriminación en el derecho, por ejemplo: un artículo del código civil que limite el derecho de las mujeres a ser parte de un contrato, o un artículo del código del trabajo según el cual las mujeres percibirán una remuneración

inferior a la del varón. Esto en Ecuador no existe por ser absolutamente inconstitucional.

- c) Discriminación indirecta. - se relaciona con las reglas que parecen neutrales pero que, en la realidad, son discriminatorias y excluyen a determinado grupo social. Por ejemplo, exigir que las postulantes a un trabajo tengan una cierta edad determinada, de 20 a 35 años, esto excluiría de una manera desproporcionada a un gran número de mujeres, entre las cuales me incluyo, a excepción de que esa distinción sea justificada y necesaria.

Ahora bien, en la Constitución ecuatoriana y la mayoría de las constituciones alrededor del mundo, se prohíbe la discriminación, y así consta en el Art. 11 de la Constitución de la República (2008) sin embargo, la discriminación indirecta sigue siendo una constante, inclusive de jure.

El autor Antônio Cançado Trindade (2003) manifiesta que la discriminación indirecta de jure, “se refiere a aquella acción y omisión que, de manera indirecta, cree situaciones de segregación a un grupo determinado de personas” (2003). Por su parte los autores Claudio Nash y Valeska David (2010) manifiestan que “Es una acción u omisión de connotación legal que concede o niega algo que otorga a unos y niega a otros” (Nash & David, 2010).

La discriminación indirecta en Ecuador no ha logrado erradicarse, y en esta línea la maternidad se considera un obstáculo laboral para las mujeres, lo que causa discriminación y desincentivo para contratarlas, especialmente en países latinoamericanos como Ecuador, donde persiste un alto grado de discriminación social y legal, y por ello la necesidad de crear



mecanismos legales para proteger los derechos laborales de las mujeres, en aras de lograr una verdadera igualdad jurídica y material.

Por su parte el principio de igualdad establece que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Este principio se encuentra recogido en el Art. 66 numeral 4 de la carta fundamental: “Se reconoce y garantizará a las personas: 4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación” (2008).

Los principios de igualdad y no discriminación son prioritarios para la ONU, según el primer artículo de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Estos axiomas son esenciales en las democracias y en los instrumentos normativos y sistemas de protección de los derechos humanos a nivel internacional.

Como lo establece el Comité de Derechos Humanos, la no discriminación es lo contrario a lo definido por discriminación. La Observación General No. 18 del Comité de Derechos Humanos resaltó el carácter fundamental del principio de igualdad y no discriminación, que funge como regla general de aplicación para que garanticen el ejercicio de derechos específicos, acerca de los motivos que dan lugar a una discriminación, el Comité de Derechos Humanos sostuvo que toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento,

goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas. (Cabrea & Carraco, 2016, p. 38)

Para el Derecho Internacional, la no discriminación y la igualdad de trato son equivalentes, ya que ambos se refieren al principio de igualdad de las personas y sus dos nociones son: prohíbe negativamente la discriminación, considerando que se excluyen diferencias que no pueden justificarse con criterios razonables y objetivos; y, en segundo lugar, el principio de preservar las medidas especiales destinadas a lograr un saldo real o positivo.

Desde esta perspectiva, los textos modernos de discriminación comienzan con un significado negativo y ofensivo, con el objetivo de prohibir diferencias innecesarias, contradicciones, absurdos, injusticias y negar joyas y placeres y la protección de los derechos de grupos o individuos.

El artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969) establece sobre el principio de igualdad y no discriminación y determina que:

Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley, aunque el texto carece de referencia directa a los derechos humanos de las mujeres, salvo en lo relacionado con derechos dentro del matrimonio. (1969)

También constituye un estándar normativo para la creación legislativa el artículo 3 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988) por el que se comprometen los Estados a “garantizar el ejercicio de los derechos, sin discriminación alguna por motivos de raza, color,

sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social” (1988).

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, partiendo de una visión que se fundamenta en la dignidad humana, en el caso *Atala Riffo y Niñas Vs. Chile* (2012) ha establecido el concepto y la extensión universal respecto al principio de igualdad ante la ley que garantiza la no discriminación de ningún individuo y el respeto a la dignidad humana intrínseca, la Corte ha expresado que esta noción de igualdad está relacionada directamente con la naturaleza innata del género humano y que esta a su vez es inseparable de la dignidad humana o del individuo de esta manera es incompatible toda situación que considera superior a un determinado grupo y lo trata con privilegio o que a su vez este sea considerado inferior prevaleciendo uno sobre otro ya que esto ha de considerarse una grave falta al principio de igualdad puesto que se hace una distinción entre dos grupos en cuya realidad no hay distinción.

De tal manera que, se distingue con claridad meridiana que el principio de la igualdad debe considerarse desde tres dimensiones:

1. Igualdad ante la ley: debe aplicarse de la misma manera a todos.
2. Igualdad de trato: la ley no debe regular de manera diferente a personas que deben ser tratadas igual, o viceversa.
3. Igualdad de protección: se deben brindar diferentes tipos de protección, justificados, para garantizar los derechos, libertades y oportunidades.

Por lo tanto, el derecho a la igualdad y a la no discriminación es un requisito previo para la realización de otros derechos fundamentales. Es importante que los motivos de igualdad y no discriminación tengan una base legal y derechos humanos. En el derecho peruano se denomina principio porque es uno de los pilares de la constitución que asegura la buena vida

en sociedad y es también la norma para un estado de derecho y democrático y para regular las acciones públicas y privadas.

Por la dignidad y naturaleza humana, toda persona tiene derecho a la igualdad, lo cual implica tratar a individuos en situaciones similares con igualdad y considerar sus diferencias. Este principio, en su origen como prohibición de discriminación, ha evolucionado hacia la obligación de garantizar igualdad en derechos y oportunidades. Igualdad es universal; diferencia es particular. La relación entre la diferencia y la desigualdad crea polémica por la inequidad causada ante la lucha entre igualdad y diferencia.

Las personas son iguales en dignidad y merecen el mismo respeto, pero cada uno es único en los valores individuales y colectivos.

Otro autor, Boaventura de Sousa (2019), ofrece otros puntos de vista donde distinguen entre dos sistemas jerárquicos de pertenencia donde se introducen grupos sociales, resultando en combinaciones complejas, desigualdad y exclusión. El primero es un fenómeno socioeconómico, mientras que el segundo es cultural y social, un fenómeno civilizatorio. En un sistema de desigualdad, la integración subordinada proporciona un sentido de pertenencia, mientras que la exclusión lo hace en un sistema excluyente.

La sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso *Furlan vs. Argentina* (2012) analiza sobre la doble dimensión del principio de igualdad:

Al respecto, la Corte considera que el derecho a la igualdad y no discriminación abarca dos concepciones: una concepción negativa relacionada con la prohibición de diferencias de trato arbitrarias, y una concepción positiva relacionada con la obligación

de los Estados de crear condiciones de igualdad real frente a grupos que han sido históricamente excluidos o que se encuentran en mayor riesgo de ser discriminados. (Corte Interamericana de Derechos humanos. Caso Furlan y familiares vs. Argentina, 2012)

Los derechos humanos y el derecho laboral buscan la igualdad real, priorizando a las personas como titulares de derechos protegidos por el Estado. Esta obligación es aplicable en relaciones jurídicas privadas, por ejemplo, entre empleadores y trabajadoras lactantes. La relación de dependencia perjudica a las personas trabajadoras, generando desigualdades sociales y económicas, violando así el principio de igualdad con respecto a su empleador.

#### **1.4 Elementos Del Principio De Igualdad**

De los conceptos anteriormente citados y del propio, se puede concluir que existen elementos comunes a todos ellos, los mismos que se singularizan y explican a continuación:

a) Principio: Guía la aplicación de los derechos y es directriz de la aplicación de reglas; en consecuencia, los derechos están guiados por el principio de igualdad, de manera que no existe motivo alguno para excluir del goce de los derechos a los seres humanos.

El jurista Alexy expresa que:

Los principios son normas que ordenan que algo sea realizado en la mayor medida posible, dentro de las posibilidades jurídicas y reales existentes. Por lo tanto, los principios son mandato de optimización, que están caracterizados por el hecho de que pueden ser cumplidos en diferente grado. (Alexy, 1997)

Partiendo de la conceptualización de Alexy, la igualdad ha de ser entendida como un principio centrado su carácter universal concebido como mandato de optimización que debe ser cumplido de forma gradual y obligatoria, esa es la garantía que debe ser ofrecida por el Estado para su pleno cumplimiento. La igualdad es un principio que deja a alternancia la realización o no de un acto, debido a esto el acto que debe realizarse en medida jurídica fáctica es la no discriminación para garantizar la igualdad.

b) Derecho humano: Se puede argumentar a priori, que el derecho de igualdad es el más importante de los derechos humanos, ya que garantiza la aplicación del resto de derechos de esta jerarquía. Sustentando este elemento, la investigación cita a Karl Josef Partsch:

La igualdad de los seres humanos es uno de los derechos más importantes del hombre y que puede considerarse fundamental en el sentido de que es la base para el desarrollo de las garantías de los derechos humanos específicos (Partsch, 1984, p. 144).

c) Diferencia y no desigualdad: Conviene indicar que existe una marcada discrepancia en el uso de los términos: "diferencia" y "desigualdad". Siendo el motivo de estudio la igualdad, se puntualiza que el término "diferencia", conlleva el establecimiento de medidas que equiparen los limitantes que existen entre los seres humanos y es por esto, que se estudian dentro de la igualdad sustancial. En tanto, que el término "desigualdad" implica una distinción injustificada, que puede llegar a entenderse como discriminación. La autora María José Añón manifiesta:

Desde el punto de vista normativo, las diferencias deben ser reconocidas, respetadas y garantizadas; las desigualdades, por el contrario, deben ser reconocidas para ser eliminadas y superadas. Dicho, en otros términos, las exigencias que ponen de relieve

el conjunto de los derechos fundamentales como algo valioso representan una razón fuerte a favor de la adopción de medidas de igualdad (Añón, 2021, pp. 617-654).

Sobre este razonamiento existe un interesante pronunciamiento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, tal como indica el Cuadernillo de No. 14 sobre la igualdad y no discriminación en su párrafo 84 “Distinguir y discriminar. Respecto del primer término, se empleará para lo admisible, en virtud de ser razonable, proporcional y objetivo. La discriminación se utilizará para hacer referencia a toda exclusión, restricción o privilegio que no sea objetivo y razonable” (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2019).

Cabe destacar que las diferencias, así como el trato a las mismas, deben estar justificadas en razón del ser humano y sus circunstancias especiales, con el único fin de garantizar el derecho de igualdad, como bien explican los autores varios del Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano:

La relación de las diferencias debe estar justificada racionalmente, pero así mismo se reconoce un núcleo duro de la igualdad, establecido en el derecho internacional de los derechos humanos, como son el de que la diferenciación no puede justificarse en razón de raza, sexo, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión filosófica o política, siendo las diferencias basadas en tales situaciones siempre ilegítimas (Gargarella & Alegre, 1997)

d) Aspectos relevantes: Aunque no toda valoración desde un punto de vista moral es aceptable universalmente, es preciso indicar que el principio de igualdad cobra una especial importancia cuando es aplicado en el tema de derechos. No obstante, los tratadistas concluyen que existe una cantidad infinita de aspectos sobre los cuales puede operar el principio. De una

forma muy general, se reseñan estos planteamientos al indicar que el principio puede aplicarse en referencia a estándares comunitarios, estándares críticos e incluso a estándares universales positivos (Gargarella & Alegre, 1997).

### **1.5 Características Del Principio De No Discriminación**

Dentro de sus principales características se señalan las siguientes:

1. Ius cogens: Vale indicar que el principio de "no discriminación", posee una connotación de alta gama en el derecho internacional, llegando al mismo grado que el derecho de igualdad, por lo cual ha sido elevado a la categoría del ius cogens, según pronunciamiento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos:

En concordancia con ello, este Tribunal considera que el principio de...no discriminación, pertenece al ius cogens, puesto que sobre él descansa todo el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y es un principio fundamental que permea todo ordenamiento jurídico. Hoy día no se admite ningún acto jurídico que entre en conflicto con dicho principio fundamental, no se admiten tratos discriminatorios en perjuicio de ninguna persona, por motivos de género, raza, color...o cualquier otra discriminación (CIDH, 2003)

2. Limita la actuación del Estado: "el principio de no discriminación limita la discrecionalidad del estado para hacer diferencias y tiende a evitar su arbitrariedad en el ejercicio de sus facultades" (Saba, 2009, p. 711).

3. Factor histórico: La no discriminación es un principio que se aplica de acuerdo con el tiempo, debido a que los prejuicios sociales han cambiado según la historia y lo que afectaba



a un grupo social en el pasado puede afectar a un grupo diferente en el presente, e incluso a un tercer grupo en el futuro. Consecuentemente, la no discriminación como principio debe actuar según las desigualdades no superadas, puntualizando, que el objeto siempre estará sujeto a cambios.

4. Principio positivo: No obstante, de que el denominativo "no discriminación" es gramaticalmente negativo, su interpretación jurídica es positiva, por cuanto se trata de un principio que brinda una mejor salvaguarda al derecho de igualdad, porque se concentra en garantizar la igualdad a los seres humanos que han sufrido desigualdades.

Ejemplo: el principio de igualdad supone que un afroamericano que concurra para un cargo público posee las mismas oportunidades que cualquier otro participante, sin menoscabo de la etnia. Mientras que el principio de no discriminación obliga a las autoridades calificadoras a garantizar la legitimidad del concurso y especialmente les conmina a restringir toda discriminación sobre el afroamericano. Adicionalmente, el principio de no discriminación estudia las diferencias de los seres humanos excluidos y que sus limitaciones, por lo cual, al determinarse tales condiciones en el afroamericano, deben establecerse medidas permitan su equiparación, tales como las acciones positivas.

5. Garantía excepcional: A la garantía que ya ofrece el principio de igualdad. El principio de no discriminación se destina exclusivamente a quienes han sido históricamente excluidos y que, por tal, mantienen actualmente una situación de desventaja.

6. Sancionatorio: De lo investigado se puede argumentar varios estados tienen en su legislación, una tipificación especial para las personas que quebrantan el principio de no discriminación, denominada "delito de odio" y consiste en que toda persona que produzca

discriminación, odio, violencia, segregación, a cualquier ser humano basándose en sus diferencias, debe ser sancionado con una pena privativa de la libertad.

### **1.6 Igualdad Y No Discriminación Laboral De Las Mujeres En Situación De Embarazo Y Período De Lactancia**

El trabajo como derecho debe cumplirse en condiciones de igualdad para ambos sexos tanto hombres como mujeres, esto comprendo la protección de este derecho básico reconocido por la Declaración Universal de los Derechos Humanos y con especial énfasis en el caso de las mujeres dada su facultad biológica y el rol que ejercen en la reproducción, por esto es fundamental abordar los temas relacionados a la igualdad y no discriminación en el trabajo de las mujeres.

En la actualidad, disipando los mitos sobre la inserción laboral femenina, es frecuente que las mujeres jóvenes pierdan su trabajo por la licencia de maternidad, lo cual rompe ese empoderamiento femenino que es responsable de los éxitos de la participación de la mujer en la fuerza laboral, lo cual atenta contra ese "poder de tomar decisiones sin tutela alguna y ser portadora de poder frente a las demás personas" (Cruz & García, 2016, p. 112).

De acuerdo con los datos sobre las condiciones socioeconómicas de las mujeres que se encuentran actualmente disponibles, los autores Linares y Núñez enfatizaron que cada región del mundo necesita hacer un esfuerzo en esta área, y es aún más importante si los siguientes temas ya fueron planteados en la Declaración final de la Cumbre Mundial de 2005.

La cuestión de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, convencidos de que el progreso de la mujer es el progreso de todos, por lo que

asumieron el compromiso de eliminar la omnipresente discriminación por motivos de género, las desigualdades en la educación y la propiedad de los bienes y la violencia contra las mujeres y las niñas, y de poner fin a la impunidad por dicha violencia (Cano & Trinidad, 2014, p. 23).

Las mujeres, especialmente si son madres, enfrentan desigualdades en el trabajo, y esto ha llevado a ampliar sus capacidades y oportunidades, tomar decisiones estratégicas y cambiar la distribución de recursos. El informe de Naciones Unidas y la CEPAL muestra la intervención estatal que legitima la desigualdad en relaciones laborales.

En otro aspecto, el análisis de Cano y Trinidad (2014) sobre los niveles y modos de inserción laboral, entre hombres y mujeres, revela que la Organización Internacional de Trabajo cree que los problemas de discriminación de género todavía existen en el mercado laboral actual. Por ello, no pueden participar ni integrarse en condiciones de igualdad de oportunidades, disponibilidad de bienes y poder de negociación, y otros factores como la edad, el origen étnico y el sector social al que pertenecen también inciden en este proceso, independientemente de sus objetivos, habilidades y conocimientos.

Las primeras regulaciones laborales, para mujeres, tenían como objetivo proteger su salud y capacidad reproductiva. Según críticas feministas, es necesario una revisión de los principios laborales para lograr una verdadera igualdad, ya que esto refleja una mentalidad paternalista (Mayorga, 2018).

En la actualidad se debe reconocer que el desarrollo económico y los avances tecnológicos han permitido y propiciado a que las mujeres puedan desempeñar un rol activo, involucrándose en la población activa del país y en contraste mundial las mujeres pueden

desempeñar puestos de jerarquía demostrándose que una denominada preferencia legal no afecta de ninguna manera el principio de igualdad, sino que se prioriza verdaderamente la igualdad en condiciones.

Sin embargo, se continúan perpetrando actos discriminatorios en contra de mujeres en sus ámbitos laborales creando situaciones de desventaja, de allí la urgente necesidad de implementación de políticas públicas y una legislación laboral con enfoque de género que efectivicen la protección especial a las mujeres que la ley les otorga.

Con relación a lo manifestado el autor Pérez (2017) destaca la noción del rol preponderante de la mujer en la sociedad afecto directamente en la concepción y creación de normas protectoras y a su vez en la disminución por reconocimiento de normas que eran totalmente discriminatorias a los derechos de las mujeres como grupos de atención prioritaria, al ampliarse la regulación estas falencias normativas se han visto reducidas. En la actualidad se puede evidenciar que, aunque las leyes se planteen como neutrales aún hay un largo camino por recorrer en el reconocimiento de la realidad de la mujer trabajadora dado que su papel se ha visto invisibilizado especialmente en la realidad ecuatoriana.

En el mercado de trabajo hay ausencia de políticas orientadas a la erradicación de la discriminación laboral en la región iberoamericana y se demuestra por "la permanencia de las brechas salariales entre hombres y mujeres, la segmentación del mercado laboral, la precarización de los derechos laborales de las madres" entre otras.

No hay que olvidar que las mujeres se ven obligadas a trabajar al mismo nivel que los hombres, por diversas razones o por los bajos salarios, según las reglas de las organizaciones que pretenden limitar su trabajo. La Organización Internacional de Trabajo analiza que:

A pesar del considerable avance alcanzado en los últimos decenios, las brechas de género en el empleo y remuneración persisten en todo el mundo y constituye un síntoma de una profunda y estructural sociedad patriarcal y de la discriminación sexual imperante. (Pautassi et al, 2016, p. 47)

Reconoce además que:

Las mujeres siguen padeciendo múltiples desventajas en lo que se refiere al acceso a los mercados de trabajo. Su presencia es mayor en la economía informal, en el empleo vulnerable, y en los trabajos a tiempo parcial, y como promedio, su remuneración sigue siendo inferior a la de los hombres por trabajos del mismo valor.

Aunque a simple vista parece que se están levantando las trabas legales y está claro que las mujeres están más involucradas en este trabajo, no fue fácil y no fue casual, fue un proceso largo por este derecho

### **1.7 Equidad Y Discriminación Positiva**

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha manifestado en su párrafo 56 que no todas las distinciones legales son propiamente discriminatorias porque no todas las distinciones legales pueden verse como una afrenta a la dignidad humana (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 1984). En consecuencia, una distinción sólo es discriminatoria cuando no tiene una justificación válida que sea a la vez objetiva y razonable.

La limitación del ejercicio de la capacidad civil en adolescentes es una medida legal basada en la edad para proteger a los jóvenes y buscar la justicia. Ser jurídicamente débiles, es decir, que se trate de actos contra la dignidad humana con fines arbitrarios y despóticos.

Así, por ejemplo, la limitación del ejercicio de la capacidad civil (incapaces relativos a adolescentes) que contempla el código civil ecuatoriano, es un tratamiento jurídico desigual en razón de la edad, que busca alcanzar la justicia y se lo traduce como un medio para proteger a quien aparezca débil jurídicamente, es decir, este tratamiento diferenciado persigue fines arbitrarios, despóticos, caprichosos o que de alguna forma demuestren ser actos contra la dignidad humana. (Ochoa & Morales, 2020, p. 21)

Por su parte, la sentencia no. 751-15-EP/21 (2021) en su párrafo 98 establece que para que se configure un tratamiento discriminatorio deben concurrir los siguientes elementos:

la comparabilidad entre destinatarios por la conducta o acto específico es decir que [...] dos sujetos de derechos [estén] en igual o semejantes condiciones cuando no existe dicho elemento de comparabilidad mal existirá un trato diferenciado considerado discriminatorio, ya que los destinatarios bajo análisis no son semejantes y existiría una diferencia justificada. (Sentencia No. 751-15-EP/21, 2021)

El segundo requisito, es la verificación del trato diferenciado conforme a las categorías enumeradas en el numeral 2 del artículo 11 de la Carta Magna. La verificación del resultado, como tercer componente, muy bien puede permitir la justificación o discriminación de esta diferenciación de trato. Es necesario evaluar si el trato diferenciado es adecuado, necesario y proporcionado antes de decidir si está justificado o no.

Adicionalmente, establece que los criterios para determinar la diferencia entre trato diferencial legítimo y discriminación se establecen identificando la justificación objetiva y razonable cuando exista una proporción constituida entre la diferenciación y los objetivos de

la norma, ésta será razonable y objetiva porque la diferenciación se basa en suposiciones de hechos que en realidad indican una diferencia significativa.

### **1.8 Marco Legal Internacional**

La existencia de esfuerzos internacionales para proteger los puestos de trabajo de las mujeres embarazadas también fue un factor esencial para abordar el presente tema de investigación. La contribución significativa de las mujeres al mantenimiento de los grupos familiares es un requisito previo importante para la realización de todo su potencial, no obstante, persisten algunos patrones de desigualdad de género en el lugar de trabajo.

Para la Organización Internacional del Trabajo esta discriminación viola los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los derechos humanos y la justicia social. Socava el crecimiento económico y el desempeño óptimo de las empresas y el mercado laboral (Molestina & Salcedo, 2022).

Por lo tanto, el objetivo de igualdad de género de la Organización Internacional de Trabajo es fortalecer la capacidad legal e institucional de los gobiernos, las organizaciones profesionales y los sindicatos para promover conjuntamente los procedimientos igualitarios para mujeres y hombres en el mercado laboral.

Desde sus inicios, la Organización Internacional de Trabajo ha reconocido el pleno derecho de todas las personas, independientemente de su raza, sexo o religión, a perseguir el espíritu de "bienestar material y satisfacción espiritual" desde la perspectiva de la libertad, la dignidad y la seguridad económica. fijar metas. e igualdad de

oportunidades. Esto implica una misión para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. (Organización Internacional de Trabajo, 2006, p. 1)

Es así como, el convenio No. 100, sobre la igualdad de remuneración (1951) adoptado por la Conferencia número 34 de la Organización Internacional de Trabajo el 29 de junio de 1951 como una garantía en cuanto a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. La igualdad salarial es una cuestión de derechos humanos, esto se debe a que, si se subestima el trabajo que realizan las mujeres simplemente porque son mujeres, se socava la dignidad inherente de las mismas. Cabe destacar que el acuerdo fue firmado y ratificado por Ecuador el 11 de marzo de 1957 y está vigente a nivel nacional desde entonces. La sección segunda del mencionado instrumento establece claramente:

Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. (Organización Internacional del Trabajo, 1951)

En tanto el convenio número 111 aborda la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), en la reunión número cuarenta y dos de la Organización Internacional de Trabajo adoptó el mismo en fecha 25 de junio de 1958. En el instrumento, la discriminación en el lugar de trabajo se define como la aplicación de un trato diferenciado basado en características de un individuo que no son necesarias para realizar un trabajo en particular, como “raza, religión, sexo, discapacidad, tendencias políticas y origen social. En consecuencia, por justificaciones



que nada tengan que ver con las calificaciones o méritos de los empleados” (2022). Es menester enfatizar que los principios de igualdad de acceso a las oportunidades, respeto en el trabajo y compensación son eliminados o perturbados por la discriminación y acoso que existe en el ámbito laboral. El Convenio de la Organización Internacional de Trabajo fue firmado y ratificado por Ecuador el 10 de julio de 1962, teniendo así plenos efectos jurídicos. (Organización Internacional del Trabajo, 1958)

Posterior, el convenio número 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares (1981):

Este documento se adoptó en fecha 23 de junio de 1981, en la celebración de la reunión número 67 de la Organización Internacional de Trabajo. Su objetivo fundamental es que las personas en relación de dependencia con responsabilidades familiares tengan derecho a protección especial y a no ser discriminados en el empleo y ocupación por esta condición. (Organización Internacional del Trabajo, 1981)

La mayoría de las personas con responsabilidades familiares son mujeres, y debido a sus obligaciones con sus familias, sienten que tienen opciones limitadas para encontrar o acceder a un trabajo bien remunerado, seguro y respetable. Son madres que, al tiempo que cuidan de sus familias, carecen del tiempo y los recursos necesarios para su propia educación o formación, lo que les dificulta encontrar empleo.

Debido a estos factores, las mujeres son menos competitivas en el mercado laboral que los hombres, en síntesis, las mujeres que tienen responsabilidades familiares no son consideradas ni sujetas a discriminación a la hora de solicitar puestos de trabajo o promociones.

La Convención deja en claro que se considera que tienen responsabilidades familiares quienes tienen hijas, hijos u otros familiares directamente bajo su cuidado. Este acuerdo está ahora en plena vigencia a partir del 8 de febrero de 2013, fecha en que Ecuador lo ratificó.

En el Acuerdo No. 183 sobre la Protección de la Maternidad (2000) la Organización Internacional de Trabajo ha abordado este tema desde 1919 en su Primer Convenio No. 3 sobre Protección de la Maternidad. Posteriormente, la Organización Internacional de Trabajo emitió el Convenio 103 en 1952 y, como parte de su 88ª Reunión, aprobó el Convenio 183 el 15 de junio de 2000 (2000). Este Acuerdo intenta abordar la realidad de que algunos empleadores requieren pruebas prenatales como condición de empleo, mientras que otros empleadores no brindan a las trabajadoras embarazadas ninguna protección especial, dejándolas trabajar en condiciones peligrosas y poniendo en peligro sus vidas, salud y niños por nacer. Antes, durante y después del parto, el Convenio se estableció para proteger los derechos de los trabajadores (Quintero, 2019). Es fundamental tener en cuenta las cláusulas del artículo 8.1 de este Acuerdo, que establecen lo siguiente:

“El empleador no puede despedir a una empleada embarazada, excepto por circunstancias no relacionadas con el embarazo, el parto o la lactancia, o después de regresar al trabajo por un período determinado por la legislación nacional” (Organización Internacional del Trabajo, 2000).

## **1.9 Desarrollo De La Protección Especial A La Mujer Embarazada Y En Periodo De Lactancia En La Constitución De La República Del Ecuador**

La Constitución de la República considerada una de las más avanzadas en el mundo en materia de derechos y garantías a las mujeres, otorga una amplia protección a la mujer, en especial a aquellas que se encuentran en estado de gestación o en periodo de lactancia, sin hacer en ninguno de sus artículos distinción alguna entre las mujeres que laboran el sector público y las que trabajan en el sector privado.

Las mujeres embarazadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 de la Constitución, forman parte del grupo de atención prioritaria, por lo recibirán “atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado”. El Artículo 43 garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia el derecho a “No ser discriminadas por su embarazo en el ámbito laboral” (Asamblea Constituyente, 2008).

El Artículo 331 garantiza a las mujeres acceso al trabajo en un marco de igualdad, disponiendo que se adopten las medidas necesarias para eliminar las desigualdades, prohibiendo “toda forma de discriminación, directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo” (2008).

Esta protección, y garantía que la constitución otorga a las mujeres que se encuentran embarazadas o en periodo de lactancia, no requiere, en teoría, de una norma, reglamento o sentencia para su aplicación, pues la Carta fundamental en su artículo 426 contiene una cláusula abierta de garantía de los derechos humanos que determina “Los jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, aplicarán directamente las normas constitucionales y las previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos

siempre que sean más favorables a las establecidas en la Constitución” (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008).

Por su parte, de conformidad con el artículo 427 de la Constitución de la república del Ecuador trata sobre la interpretación de las normas y manifiesta que “En caso de duda, se interpretarán en el sentido que más favorezca a la plena vigencia de los derechos y que mejor respete la voluntad del constituyente, y de acuerdo con los principios generales de la interpretación constitucional” (2008).

### **1.10 Estabilidad Laboral**

Los organismos internacionales de derechos humanos, como la Organización Internacional de Trabajo, protegen los derechos de los trabajadores vulnerables. Los Estados miembros promulgan leyes para proteger contra los abusos de empleadores que toman decisiones que amenazan la estabilidad laboral.

Organismos Internacionales incorporan en sus instrumentos la protección de los derechos de los trabajadores que por su condición se encuentran en estado de vulnerabilidad. En respuesta a esta necesidad, los Estados miembros a través de la promulgación de sus leyes instauran condiciones de protección para frenar abusos por parte de empleadores que por su interés y supremacía adoptan decisiones que ponen en riesgo la estabilidad laboral (Yugsi & Pinos, 2021, p. 198).

La estabilidad en el trabajo es crucial para asegurar que los trabajadores no sean objeto de discriminación y puedan mantener una relación laboral sin riesgo de ser despedidos. La falta de igualdad en el trato afecta la permanencia en la empresa y vulnera derechos, convirtiéndose

en una problemática de la realidad nacional. La estabilidad laboral es esencial para prevenir la discriminación en el trabajo. El trato desigual en el ámbito laboral afecta la estabilidad y derechos, por lo que debe estudiarse.

Es así, como el ordenamiento jurídico ha protegido, e incorporando progresivamente, a ciertos grupos por sus circunstancias o condiciones legales. En la actualidad existen otras formas de seguridad laboral que, aunque no son creadas legalmente, surgen de la jurisprudencia; la estabilidad laboral asegura al trabajador que no será despedido si cumple adecuadamente sus responsabilidades, denotando que adecuar su comportamiento a las normas y principios de la compañía, sin cometer falta legal, mientras trabaja para el empleador, no podrá ser despedido de forma intempestiva. El empleador no puede terminar una relación laboral sin una causa debidamente justificada en la ley.

El trabajador o empleado tiene derecho a la estabilidad laboral esta le permite gozar de un puesto de trabajo permanente y fijo, de esta forma tiene la opción de facultad de elegir si continúa o no en su puesto de trabajo, solo en casos excepcionales cuando el empleador puede dar por terminada la relación laboral por las causales respectivas y siguiendo los trámites adecuados para tal posibilidad.

Se puede definir a la estabilidad laboral como la condición que debe garantizársele al trabajador dado que mantener su lugar o puesto de trabajo de forma fija es un principio inmutable y acuerdo tácito entre el empleador y el trabajador. El derecho en América Latina y la jurisprudencia se ha desarrollado de una manera evolutiva a favor de los derechos humanos, derechos fundamentales que se expanden en un Estado democrático de derecho, a través de la Jurisprudencia de la Corte Constitucional, que en los últimos años ha contribuido al desarrollo

de los derechos, los cuales no requieren de una norma para garantizar su cumplimiento como lo dispone la Constitución de la República (2008) en su artículo 11 en el cual determina los principios de aplicación de los derechos garantizados en la constitución.

En su numeral 1 establece que los derechos contenidos en la carta fundamental son de directa e inmediata aplicación al igual que los instrumentos internacionales de derechos humanos, garantizando siempre el desarrollo progresivo de los derechos, el numeral 2 reconoce la igualdad de condiciones, deberes, derechos y oportunidades a las que son sujetas todas las personas, se prohíbe la discriminación y distinción colectiva que resulte en el menoscabo o vulneración del pleno ejercicio de los derechos; manifiesta la obligación del estado de aplicar acciones afirmativas a favor de los grupos sociales que se encuentran en situación de desigualdad.

El numeral 3 determina que los derechos consagrados en la norma suprema deben ser aplicados por los servidores públicos y autoridades de manera directa e inmediata, se prohíbe toda acción u omisión que limite y restrinja el pleno ejercicio de los derechos, el numeral 4 establece que ninguna norma puede vulnerar derechos fundamentales protegidos por la Constitución, impide que “exista una intromisión normativa desproporcionada en el contenido de los derechos” (Polo Pazmiño, 2018)

El numeral 5 se relaciona con el principio de favorabilidad o pro homine, que busca satisfacer el ejercicio de los derechos constitucionales, y manifiesta que los servidores públicos “deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia” (2008).

La normativa constitucional, es clara, los derechos son progresivos, y para la aplicación de los derechos se aplicará siempre el principio pro homine, y en ese sentido deben caminar

todas las autoridades en el Ecuador, en especial la Corte Constitucional como indica en su artículo 429 que es el “máximo órgano de control, interpretación constitucional y de administración de justicia en materia constitucional que es el máximo órgano de control, interpretación constitucional y de administración de justicia en materia constitucional” (2008), que tiene como misión garantizar la vigencia y supremacía de la Constitución, mediante la interpretación, el control y la administración de justicia constitucional. (Asamblea Constituyente, 2008).

### **1.11 La Jurisprudencia De La Corte Constitucional, Referente Al Principio De Igualdad Y No Discriminación**

Entre las atribuciones que otorga la constitución de la República del Ecuador (2008) a la Corte Constitucional contenidas en el artículo 436 se encuentra la de ser la “máxima instancia de interpretación de la Constitución y de los tratados de derecho humanos ratificados por el Estado” (2008), por lo que sus resoluciones tienen carácter vinculante.

Son varias las sentencias en que la Corte a ratificado su postura firme, respecto del principio de igualdad y no discriminación, entre ellas las siguientes:

<b>SENTENCIA</b>	<b>HECHO RELEVANTE</b>	<b>RATIO DECIDENDI</b>
Sentencia No. 11 -18-CN/19	La igualdad, la prohibición de la	La Corte Constitucional en su sentencia 11-18-CN/19 (2019) es enfática en manifestar la prohibición de

(matrimonio igualitario)	discriminación	<p>discriminación por cualquier motivo o distinción y expresa:</p> <p>La igualdad y la no discriminación es un principio fundamental del derecho que se relaciona y extiende a todas las disposiciones constitucionales y de los instrumentos internacionales de derechos humanos. Es un principio y un derecho tan importante que la Corte IDH ha determinado que ha ingresado en el dominio del ius cogens. Sobre él descansa el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y permean todo el ordenamiento jurídico.</p> <p>Por este principio, el Estado y todos sus órganos tiene el deber especial de erradicar, de iure o de jacto, toda norma, actuación o práctica que genere, mantenga, favorezca o perpetúe desigualdad y discriminación.</p> <p>La definición del artículo 11.2 de la Constitución tiene tres elementos para configurar el trato discriminatorio: (1) La comparabilidad: tiene</p>
--------------------------	----------------	--



		<p>que existir dos sujetos de derechos que están en igual o semejantes condiciones; (2) la constatación de un trato diferenciado por una de las categorías enunciadas ejemplificativamente en el artículo 11.2, que son categorías protegidas y que, cuando se utilizan para diferenciar, se denominan categorías sospechosas; (3) la verificación del resultado, por el trato diferenciado, y que puede ser una diferencia justificada o una diferencia que discrimina. La diferencia justificada se presenta cuando se promueve derechos, y la diferencia discriminatoria cuando se menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. (Sentencia No. 11 -18-CN/19, 2019)</p>
Sentencia No. 593-15-EP/21	Vulneración al derecho de la protección especial laboral de una	La Corte Constitucional mediante sentencia 593-15-EP/21 (2021) reconoce la protección laboral especial de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia independientemente de la modalidad de contrato al que esté sujeta y determina:

	<p>mujer embarazada</p>	<p>La estabilidad laboral de mujeres embarazadas bajo esta forma de contratos, la Corte en la Sentencia 3-19-JP, estableció expresamente “que independientemente del tipo de contrato o cargo no se contabilizará la protección especial en atención al cierre del año fiscal, sino que durará hasta el fin del periodo de lactancia.</p> <p>Respecto a la estabilidad laboral, ésta tiene como finalidad la protección de las personas trabajadoras frente a posibles decisiones arbitrarias que pongan en riesgo el ejercicio del derecho al trabajo y conlleva inestabilidad en la continuidad de los ingresos. Tales riesgos impactan de manera más severa a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, de ahí que la estabilidad laboral reforzada contemplada en la Constitución e instrumentos internacionales es un derecho inherente a tal condición. (Sentencia No. 593-15-EP/21, 2021)</p>
--	-------------------------	---

<p>Sentencia No. 080-13-SEP- CC.</p>	<p>Protección especial en el ámbito laboral</p>	<p>En la sentencia 080-13-SEP- CC (2013) la corte analiza sobre las categorías sospechosas refiriéndose a los criterios por los cuales nadie puede ser discriminado según el artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República y determina lo siguiente:</p> <p style="text-align: center;">Los tratos “diferenciados” cuando están de por medio categorías sospechosas que contribuyen a perpetuar la inferioridad y la exclusión de determinados grupos (mujeres embarazadas, niños, adolescentes, personas portadoras de VIH, personas enfermas de SIDA u otra enfermedad catastrófica, personas con discapacidad, indígenas, afro ecuatorianos, etc.) se presume su inconstitucionalidad a menos que se demuestre lo contrario mediante razones válidas y suficientes. (Sentencia No. 080-13-SEP-CC, 2013)</p>
<p>Sentencia No. 36-19-IN/21</p>	<p>Distinción injustificada entre mujeres en periodo de lactancia</p>	<p>La sentencia analiza si existe vulneración al derecho de igualdad y no discriminación en el art. 155 del código de trabajo en el inciso tercero antes de su reforma:</p>

	<p>trabajadoras bajo el Código del Trabajo y servidoras públicas bajo la LOSEP.</p>	<p>Trato diferenciado para dos grupos comparables, pues más allá de su régimen laboral, en ambos casos son mujeres trabajadoras.</p> <p>Existe un trato diferenciado entre dos grupos comparables, es necesario determinar si se trata de una diferencia justificada o de una que discrimina. Para ello, esta Corte analizará si existe un criterio objetivo para realizar tal distinción y si es así, determinará si la medida es idónea, necesaria, y guarda un debido equilibrio entre la protección y la restricción constitucional (proporcionalidad). (Sentencia No . 36-19-IN/21, 2021)</p>
<p>Sentencia No. 7-11-IA/19</p>	<p>Vulneración del derecho a igualdad</p>	<p>Acerca de la vulneración al derecho a la igualdad, la Corte Constitucional mediante sentencia No. 7-11-IA/19 (2019) indica:</p> <p>Una vez establecido que los actos de distinción o de diferenciación están aceptados constitucionalmente, se procede a realizar el test de igualdad y no discriminación, de la presente acción afirmativa, para determinar si existe un</p>

		<p>trato discriminatorio - como aduce el accionante-  , o una distinción legítima.</p> <p>El test de igualdad y no discriminación implica analizar: i) la legitimidad del objetivo del trato diferenciado; ii) la racionalidad de la causal; iii) el criterio de necesidad; y, iv) la proporcionalidad. (Sentencia No. 7-11-IA/19, 2019)</p>
Sentencia No. 1290-18-EP/21	Vulneración de los derechos a la igualdad y no discriminación	<p>La Corte constitucional mediante sentencia 1290-18-EP/21 (2021) sobre la vulneración de los derechos a la igualdad y no discriminación que:</p> <p>El artículo 66 numeral 4 de la Constitución de 2008 (2008) establece que se reconoce: el “derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación” (2008).</p> <p>El principio y derecho en cuestión es considerado como norma de <i>ius cogens</i>, y exige a los Estados proteger a las personas de la discriminación proveniente de agentes estatales y de personas o entidades privadas. En este sentido, es incompatible cualquier escenario en</p>

		<p>el que se considere superior a un grupo y se lo trate con privilegio o, considerándolo inferior, se lo trate de manera discriminatoria, de forma tal que el ejercicio de sus derechos se vea menoscabado. (Sentencia No. 1290-18-EP/21, 2021)</p>
<p>Sentencia No. 1894-10-JP/20</p>	<p>Analiza vulneración al derecho a la igualdad y no discriminación y las formas de discriminación: directa e indirecta.</p>	<p>La Corte Constitucional en la sentencia No. 1894-10-JP/20 (2020) se pronuncia sobre el derecho a la igualdad y no discriminación y establece:</p> <p>Que en el presente caso no se han vulnerado únicamente disposiciones de la Constitución, sino que además se ha contravenido instrumentos internacionales que son parte de nuestro ordenamiento jurídico y reconocen el derecho de igualdad específicamente para las mujeres por las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres y que prohíben la discriminación a las mujeres, así como la prohibición de discriminación en el ámbito educativo, en este</p>

		<p>caso, por la condición de poder concebir y estar embarazada o en estado de gravidez.</p> <p>La corte concluye que se ha afectado el derecho a la igualdad y no discriminación con la baja de una cadete de la formación militar por su condición de embarazo, así como a la protección constitucional que se prevé para las mujeres embarazadas en las normas invocadas y otros derechos de libertad como ha sido expuesto en párrafos precedentes.</p> <p>Sobre la discriminación directa e indirecta:</p> <p>La discriminación directa "se materializa en aquellos casos en los que existe un trato desfavorable en perjuicio de una persona frente a otra, en circunstancias comparables. En este sentido, la práctica o norma aplicada al caso bajo estudio implicaría consecuencias jurídicas distintas para dos personas que se encuentran en una situación análoga, es decir, respecto de mujeres embarazadas o como señalaba el reglamento de la ESMIL, hombres "que</p>
--	--	---

		<p>embaracen", frente a otras mujeres u hombres que no se encontraban en dichas circunstancias. Asimismo, como se ha explicado, también se discriminaba a mujeres u hombres que tenían hijos o no eran solteros, pues ellos no podían ingresar o mantenerse en la formación militar por dichas circunstancias. Para verificar la discriminación, esta Corte ha señalado que el trato discriminatorio es un trato diferenciado pero que además tiene como objeto el menoscabo o anulación del reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos, que es lo que ocurría al no poder realizar sus expectativas de formación militar y el consecuente acceso a la carrera militar.</p> <p>Por otro lado, la discriminación indirecta, "se observa en aquellos casos en los que, si bien a primera vista la práctica o norma aplicada al caso, y que genera consecuencias jurídicas distintas es neutral, su impacto en un grupo determinado podría generar una consecuencia igualmente discriminatoria. De esta forma,</p>
--	--	---



		<p>aunque en principio no habría una diferencia en el trato, la situación estructural en la que se encontrarían estos grupos, conllevaría a una situación de discriminación.”</p> <p>En este sentido, la Corte IDH ha determinado que la discriminación indirecta se ve reflejada en aquellos casos en que "el impacto desproporcionado de normas, acciones, políticas o en otras medidas que, aun cuando sean o parezcan ser neutrales en su formulación, o tengan un alcance general y no diferenciado, produzcan efectos negativos para ciertos grupos vulnerable. De ahí que, la discriminación está prohibida tanto en las leyes o normas que apruebe un Estado como en su aplicación.</p> <p>La discriminación indirecta, se produce como resultado de la interpretación de normas, de su aplicación o de políticas públicas que supuestamente implementan dichas normas, como en el presente caso. Esta forma de discriminación debe estar prohibida porque la</p>
--	--	---

		<p>igualdad no debe ser solo formal o ante la ley, sino que es fundamental que las autoridades públicas, los operadores jurídicos y los particulares cuando prestan servicios públicos como la educación - en este caso la formación militar- apliquen las normas sin generar tal discriminación. (Sentencia No. 1894-10-JP/20, 2020)</p>
<p>Sentencia No. 55-16-IN/21</p>	<p>Vulneración principios de igualdad y no discriminación, ninguna norma podrá restringir el contenido de los derechos ni garantías constitucionales así como los principios de</p>	<p>Mediante sentencia 55-16-IN/21 la Corte Constitucional determina que “No todo trato diferenciado es inconstitucional, pues no se encuentra prohibido que el legislador establezca diferencias entre sujetos, sino que cuando lo haga, la medida diferenciada esté debidamente justificada y sea razonable” (Sentencia No. 55-16-IN/21, 2021).</p>

	progresividad y no regresividad.	
Sentencia No. 751-15-EP/21	Vulneración de los derechos a la igualdad y no discriminación	La Corte Constitucional mediante sentencia 751-15-EP/21 (2021) determina:  Que para la configuración de un tratamiento discriminatorio se debe verificar tres elementos. En primer lugar, el elemento de comparabilidad entre los destinatarios de un acto o conducta específica, esto es, que “[...] dos sujetos de derechos [estén] en igual o semejantes condiciones [...]”. En segundo lugar, la constatación de un trato diferenciado por una de las categorías enunciadas de forma ejemplificativa en el artículo 11.2 de la CRE. En tercer lugar, la verificación del resultado por el trato diferenciado, que puede ser una diferencia justificada o una diferencia que discrimina. Adicionalmente, esta Corte ha indicado que la diferencia justificada se presenta, en principio,

		cuando se promueve derechos, mientras que la diferencia discriminatoria se presenta cuando se tiene como resultado el menoscabo o la anulación del reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. (Sentencia No. 751-15-EP/21, 2021)
--	--	---

*Tabla 1 Jurisprudencia de la Corte Constitucional, referente al principio de igualdad y no discriminación.*

**Fuente:** cuadro elaborado por la autora. Nota: las citas son textuales constantes en cada sentencia de la Corte Constitucional.

En la sentencia No. 309-16-SEP-CC (2016), se refiere a la igualdad sustantiva de las mujeres embarazadas y la legitimidad de las diferencias de trato en función de su condición, por lo que detalla que las mujeres en condición de embarazo en el ámbito laboral comprenden el cuarto estadio, de esta manera a pesar de tener grandes semejanzas con los demás trabajadores hay que reconocer que el estado de gestación se representa como una desventaja y se hace necesaria la protección y este es un elemento relevante que hace meritorio un trato diferente con énfasis en atención prioritaria. La Constitución reconoce a las mujeres como sujeto de derechos y pertenecientes al grupo de atención prioritaria requiriendo un trato especializado tanto en el sector público como privado, el trato diferenciado concebido como una discriminación positiva es necesario para alcanzar la igualdad en este escenario que presenta varias inequidades.

En la sentencia No. 048-17-SEP-CC (2017), se analiza sobre el plazo de caducidad de los contratos ocasionales en el sector público en el caso de una mujer embarazada, se catalogó como criterio de protección y se determinó que:

El presente caso lleva a analizar si la parte referente a la temporalidad de los contratos ocasionales constantes en el artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público limita el derecho a la igualdad y no discriminación contemplada en la Constitución de la República (...) “en caso de necesidad institucional se podrá renovar por única vez el contrato de servicios ocasionales hasta por doce meses adicionales” con excepción de “...las mujeres embarazadas y en estado de gestación. En este último caso la vigencia del contrato durara hasta el fin del periodo fiscal en que concluya su periodo de lactancia de acuerdo con la ley. (Sentencia No. 048-17-SEP-CC, 2017)

Así, la inclusión de los grupos prioritarios en la Constitución no se quedó en un documento de gobierno ambiguo, sino que, por el contrario, estos derechos de las mujeres embarazadas fueron cambiando paulatinamente debido al proceso de interpretación de los jueces. Según lo concordante con:

(...) la jurisprudencia de la Corte Constitucional [que debe atender] los grupos vulnerables, entre los que se sitúa la mujer embarazada, gozan de una protección reforzada e incluso se ha establecido la procedencia de la tutela para proteger los derechos de estas personas.” (Chamba, 2013, p. 58)

La sentencia no. 11-18-CN/19, donde los ciudadanos, considerando que se vulneraron sus derechos a la igualdad y no discriminación, para el libre desarrollo de la personalidad, presentaron acción de protección, en la que exigieron que se aplique la Opinión Consultiva OC-24/17 dictada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Según la decisión de la Corte Constitucional, en lo referente al principio de igualdad y no discriminación expresa:

(...) logró llegar a dos conclusiones: 1) Que las personas con identidades sexuales diversas existen en el Ecuador y sufren múltiples discriminaciones cotidianas y en todos los espacios, privados y públicos; y 2) Que una de las principales demandas de la población con diversas identidades sexuales y de género sea la igualdad y la no discriminación en el goce y ejercicio de derechos, en general, y en el derecho al matrimonio, en particular. Además, los jueces, dilucidando que excluir a los homosexuales para contraer matrimonio constituiría una diferenciación discriminatoria (Sentencia No. 11 -18-CN/19, 2019).

Sobre el derecho a la igualdad, la sentencia *ibídem* menciona acerca de la prohibición de discriminación cita el artículo 11. 2 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) que establece que “nadie puede ser discriminado (...) por ningún tipo de distinción” (2008), y detalla elementos para configurar el trato discriminatorio cuando dos o más sujetos de derechos se encuentran en iguales condiciones procede la comparabilidad. Respecto a lo reconocido por el numeral 2 del artículo 11 se evidencia un trato diferenciado según las categorías establecidas consideradas protegidas y que en los casos empleados para diferencias se denominan categorías sospechosas. En cuanto a la verificación del resultado este es referente al trato diferenciado pudiendo ser este justificado o no, en caso sea justificado debe orientarse a la promoción de derechos y en caso se alinee a la diferencia discriminatoria se debe a que menoscaba, afecta o vulnera los derechos reconocidos.

Así mismo que, “por este principio, el Estado y todos sus órganos tiene el deber especial de erradicar, de *iure* o de *jacto*, toda norma, actuación o práctica que genere, mantenga, favorezca o perpetúe desigualdad y discriminación” (2019).

Por otro lado, sobre la aplicación e interpretación más favorable a los derechos de tal manera que “se favorezca la efectiva vigencia de los derechos” (2019) cita en su párrafo 29 el artículo 11.5 de la Constitución que determina “En materia de derechos y garantías constitucionales las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales. deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia” (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008).

La sentencia 7-11-IA/19 (2019) se refiere a un caso de acción pública de inconstitucionalidad propuesta contra un acto administrativo para la designación de una mujer en un cargo público, y las medidas de acción afirmativa a las que son sujetas las mujeres y manifiesta:

Las acciones afirmativas son medidas dirigidas hacia un grupo poblacional en condición de desventaja cuya finalidad es promover el ejercicio igualitario de derechos y erradicar o reducir la discriminación estructural. Las acciones afirmativas no son una excepción al principio de igualdad sino un medio para promover el ejercicio de derechos en igualdad de condiciones. (Sentencia No. 7-11-IA/19, 2019)

La sentencia No. 1894-10-JP/20 revisa una acción de protección en el contexto educativo en el caso de una mujer al ser separada de una escuela militar por su estado de embarazo, y analiza el tipo de discriminación (directa e indirecta), sobre la discriminación directa cita a Edward Pérez (2006) que determina que es cuando existe un trato desigual hacia una persona o grupo en particular de esta manera se está siendo desfavorable y se atenta contra una persona o grupo en circunstancias semejantes que pueden ser comparables, así es como se

materializa la discriminación directa, tanto en la práctica como en lo normativo; aplicado en el caso se estarían evidenciando consecuencias jurídicas distintas para dos personas o dos grupos que en realidad se encuentren en una situación semejante, es decir un trato desigual en derecho cuando en la realidad no se presenta diferencia.

De tal manera, que en concordancia con la sentencia sobre la comparabilidad No. 50-10-IN/19 emitida por el mismo organismo constitucional señala que “Para verificar la discriminación, esta Corte ha señalado que el trato discriminatorio es un trato diferenciado pero que además tiene como objeto el menoscabo o anulación del reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos” (Sentencia No. 1894-10-JP/20, 2020).

La sentencia 593-15-EP/21 analiza la vulneración a la garantía de motivación por la terminación unilateral del contrato de una mujer embarazada, manifiesta que, en la modalidad de contrato por servicio ocasional, si bien no genera una estabilidad laboral a la mujer embarazada, gozan de una protección especial que “implica una condición necesaria para garantizar la igualdad material en el ejercicio del derecho al trabajo” (Sentencia No. 593-15-EP/21, 2021).

La corte concluye en su sentencia *ibídem* sobre el contrato de servicios ocasionales que no afecta la naturaleza jurídica cuando se otorga una ampliación al límite establecido en la terminación de la relación laboral, sino que pasa a considerarse un régimen especial orientado a la protección de las mujeres en estado de gestación. De esta manera las entidades tanto públicas como privadas deben en estricto cumplimiento garantizar la relación laboral hasta la terminación del permiso de lactancia.



La sentencia No. 1290-18-EP/21 (2021) analiza la violación al debido proceso en la garantía de la motivación de un ex miembro de la armada que fue desvinculado de la institución debido a su orientación sexual, por lo que la corte declara que efectivamente hay vulneración al debido proceso, a la igualdad y no discriminación y al trabajo.

Por lo que determina en su párrafo 109 sobre el principio de igualdad y no discriminación que:

El principio y derecho en cuestión es considerado como norma de ius cogens, y exige a los Estados proteger a las personas de la discriminación proveniente de agentes estatales y de personas o entidades privadas. En este sentido, es incompatible cualquier escenario en el que se considere superior a un grupo y se lo trate con privilegio o, considerándolo inferior, se lo trate de manera discriminatoria, de forma tal que el ejercicio de sus derechos se vea menoscabado (Sentencia No. 1290-18-EP/21, 2021).

### **1.12 Análisis De La Sentencia No. 3-19-JP/20**

En la sentencia materia de esta investigación, la Corte Constitucional analizó la repercusión de los derechos de las mujeres en estado de embarazo y en periodo de lactancia en el contexto laboral público regido por la Ley Orgánica de Servicio Público, analizando entre 2017 y 2018 varios casos de mujeres embarazadas o en estado de gestación a las cuales se le vulneraron sus derechos a la estabilidad laboral reforzada contemplada en la constitución.

En este contexto, la Corte ha considerado los diversos derechos de toda mujer y los derechos específicos consagrados en el trabajo a fin de equiparar los derechos de las mujeres embarazadas y lactantes.

Por lo tanto, la línea apoya los siguientes derechos: salud sexual y reproductiva; privacidad e interferencia no deseada de los empleadores con la salud sexual y reproductiva; no discriminación en el lugar de trabajo, incluida la prohibición de despido o trato diferencial por embarazo, licencia por maternidad o lactancia; a la especial protección que asegure equidad en el acceso y permanencia laboral; a la lactancia materna digna en entornos laborales y al cuidado.

La Corte determinó que el cuidado ha sido históricamente asociado a las mujeres, lo cual agrava una desigualdad que requiere un enfoque interseccional. Se estableció los aspectos esenciales del derecho al cuidado según lo estipula la Constitución, incluyendo su titularidad, las personas involucradas y las obligaciones que surgen de él, relacionadas con el periodo de embarazo, parto, posparto y lactancia, comunicación al empleador, entorno laboral, espacios de lactancia, servicios de cuidado diario y guarderías.

La sentencia estableció protección especial para las mujeres empleadas públicas durante el embarazo, permiso de maternidad y lactancia, según su tipo de contrato, nombramiento provisional o nombramiento de libre remoción. La acción de protección es la mejor opción para buscar justicia, considerando otras vías administrativas o judiciales. La Corte implementó medidas de reparación por la desigualdad y discriminación hacia mujeres trabajadoras en el sector público. El enfoque será en las medidas de no repetición para este trabajo.

La Corte dictaminó que las entidades públicas deben ejecutar un plan de capacitación en derechos humanos y género para el personal de recursos humanos, jurídico y directivo. También, ordenó que el Consejo de la Judicatura proporcione capacitación sobre

protección para mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. Se determinó usar indicadores para evaluar políticas públicas y resolver problemas que violen derechos individuales y colectivos.

La decisión se produjo luego de las opiniones disidentes de la jueza Carmen Corral y el juez Enrique Herrería Bonnet, quienes se opusieron específicamente a la liberación o protección judicial de las mujeres oficiales. La confirmación de la culpa justificaba el despido en ambos casos y por tanto justificaba la causal de no infracción. Manifestaron que sería arbitrario otorgar una compensación monetaria en situaciones en las que el empleador desconoce el embarazo de la servidora pública porque consideraban que la servidora pública tiene la obligación de revelar su embarazo a su empleador sin poder alegar una violación del derecho a la privacidad. Asimismo, recalcaron que la acción por despido ineficaz, que desnaturalizaría la acción de protección, es garantía suficiente otorgada por la justicia ordinaria para proteger los derechos de las mujeres embarazadas.

La sentencia es sin duda de avanzada y reivindica los derechos de las mujeres en estado de gestación o periodo de lactancia, garantizando su derecho a la estabilidad laboral reforzada, pero únicamente a las mujeres que laboran en el sector público, excluyendo de esta garantía a las mujeres que se encuentran en igualdad de condiciones en el ámbito laboral privado.

### **1.13 Modulación De Sentencias**

La modulación de sentencia es empleada por los jueces constitucionales como una técnica que los faculta a determinar el sentido o diversos sentidos en los cuales se puede interpretar una disposición en las sedes de control constitucional, también permite establecer

si las normas que se han derivado ya se directa o indirectamente se rigen a lo determinado por la Constitución en relación con el principio de supremacía constitucional.

De esta manera los jueces constitucionales como agentes del control de construcción del ordenamiento jurídico ecuatoriano deberán realizar la interpretación de las normales constitucionales y en la práctica ligado a la modulación de sentencias y los efectos que puedan resultar, de esta manera se asegura que realicen una actividad integradora en cuanto a derecho y por esto es importante que identificar las incongruencias o disputas referentes a la interpretación dado que se plantea definir con carácter de cosa juzgada en el ámbito constitucional por el significado de una disposición o afectación al principio de separación de poderes.

El autor José Antonio Rivera Santivañez (Santivañez, 2016) establece:

Las sentencias constitucionales no pueden concebirse como únicas o restrictivas referentes a su contenido y los efectos que pueden producirse; en contratar éstas deben estar sujetas a tomar o adoptar las tipologías desde el punto de vista del contenido o decisiones, de esta manera destacando los efectos temporales o de cómo resultan en las personas.

De esta manera la modulación de las sentencias de la que están encargados los jueces constitucionales deben enfocarse en el contenido y referente a los efectos que se producen en el tiempo y a los destinatarios. La doctrina permite analizar las modalidades de sentencias y los efectos que pueden producirse. (Santivañez, 2016)

El autor Sarmiento establece que:

La modulación de los efectos de la sentencia constitucional no debe ser entendida como una arbitraria invención de los tribunales constitucionales, pues no lo es; al contrario, se trata de una consecuencia de la labor de control de constitucionalidad que ejercen dichos órganos, para dar solución a las tensiones valorativas implícitas en todo texto constitucional.

Sin embargo, como es natural, el poder político cuyos actos y decisiones son objeto de control de constitucionalidad, con la finalidad de limitar el accionar del órgano de control de constitucionalidad ha pretendido y pretende definir mediante ley los efectos de las sentencias constitucionales, lo cual resulta impropio y contrario a la voluntad del Constituyente expresada en la Constitución; dicha decisión resulta siendo una incorrecta e inconstitucional limitación al accionar de la Corte Constitucional que desnaturalizaría su labor de máximo guardián de la Constitución; ya que para guardar la integridad y supremacía de la Constitución el paso previo e indispensable es la interpretación que se hace en la sentencia en la que se debe señalar sus propios efectos. (Sarmiento, 2010, p. 234)

#### **1.14 Efecto Erga Omnes**

El efecto erga omnes refiere a que la decisión tiene destinatario universal, la autora Rueda Torres (2022) manifiesta que:

El fallo es aplicable a todas las situaciones jurídicas que se presentan sobre ese punto de derecho. En Ecuador, el ejercicio de control constitucional tiene efecto erga omnes. Lo dicho no solo se refiere al resultado de una declaración de inconstitucionalidad, que

conlleva la invalidez del acto, lo que implica su expulsión del ordenamiento jurídico y, por tanto, la imposibilidad de aplicar la norma anulada.

Lo manifestado tiene concordancia con el artículo 436 numeral 2 de la Constitución de la República y el artículo 96 numeral 1 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.

Siguiendo con la línea del desarrollo jurisprudencial, cuando una existe una declaratoria de inconstitucionalidad se aplica efecto *ex nunc*, es decir que rige hacia futuro, es la ventaja que así no va haber inseguridad jurídica lo cual cumple con la constitución. Por otra parte, claro que existe su expiración será claramente explicada y razonada para tomar una decisión con efecto *ex tunc*, en los casos que la ley así lo permita. Cabe señalar y tener claro que toda declaratoria de inconstitucional tiene efecto *erga omnes*, lo cual es constitucional ya que así se aplica directamente la Constitución y se respeta teniendo en cuenta que este efecto *erga omnes* rige para todos, lo cual así se hace efectivo el control constitucional y sobre todo justicia (2022)

### **1.15 Efecto Ex Tunc**

*Ex tunc* significa literalmente “desde entonces”. Se usa habitualmente para:

Que los efectos de un acto se retrotraen a un momento anterior y anulan o borran todos los efectos que se hayan podido producir desde entonces. Por ejemplo, decir que la nulidad o resolución de un contrato produce efectos *ex tunc* significa que hay que volver a la situación que existía en el momento inmediatamente anterior a la celebración del mismo y que ninguno de los efectos que haya podido producir el contrato puede permanecer. *Ex nunc* significa “desde ahora”. Se usa para significar, al contrario que la

expresión “*ex tunc*”, que los efectos de un acto sólo se producen de aquí en adelante. Por ello, si se dijera que la nulidad o resolución de un contrato tiene efectos *ex nunc* lo que se querría significar es que el contrato deja de ser eficaz a partir de dicha nulidad o resolución pero que no se tocan los efectos que haya producido hasta ahora. (Universitat de les Illes Balears, 2018, p. 1)

El protocolo para la elaboración de precedentes Constitucionales obligatorios elaborado por la Corte Constitucional para el periodo de transición (2010) mediante resolución N° 004-10-AD-CC determina sobre la inamovilidad *ex tunc* como un efecto retrospectivo común a toda sentencia, que refiere a la posibilidad de hacer una modulación de sentencias, la cual se entiende como la posibilidad en derecho que permite retrotraer los efectos en el tiempo en un determinado caso esto se origina por factores sociales o políticos determinados. (Corte Constitucional del Ecuador, 2010)

Se dice que las decisiones judiciales que se pronuncian sobre la nulidad tienen efectos *ex tunc*, mientras las decisiones judiciales que determinan su anulabilidad producen efectos *ex nunc*. Se refieren estas expresiones a las posibles consecuencias que la decisión judicial pueda tener sobre los efectos anteriores a ella que hayan sido producidos por los actos invalidados. Mientras que la expresión *ex tunc* implica la eficacia retroactiva de la sentencia de anulación, la locución *ex nunc* implica la carencia de esa eficacia, con lo que los efectos anteriores a la decisión no resultarán afectados, quedando consolidados, y teniendo ahora el pronunciamiento una eficacia meramente prospectiva (Aguinaga, 2010).

La ley Orgánica de Garantías jurisdiccionales y Control Constitucional determina en su artículo 95 sobre los efectos de las sentencias que se dicten en ejercicio de control abstracto de constitucionalidad al que están facultados los magistrados de la Corte Constitucional que surte “efectos de cosa juzgada y producen efectos generales hacia el futuro” (2009), sin embargo, establece una excepción y determina que puede diferirse o *retrotraerse* el efecto de una sentencia “cuando sea indispensable para preservar la fuerza normativa y superioridad jerárquica de las normas constitucionales, la plena vigencia de los derechos constitucionales, y cuando no afecte la seguridad jurídica y el interés general” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2009).

Lo expuesto se relaciona con el artículo 3 de la ley *ibidem* acerca de la interpretación de las normas constitucionales determinando que deben ser interpretados en “el sentido que más se ajuste a la Constitución en su integralidad” (2009), y que “en caso de duda, se interpretará en el sentido que más favorezca a la plena vigencia de los derechos reconocidos en la Constitución y que mejor respete la voluntad del constituyente” (2009).

#### **1.15.1 Precedente Jurisprudencial Obligatorio No. 001-10-PJO-CC**

El numeral 6 del artículo 436 de la Constitución de la República del Ecuador y el numeral 3 correspondiente al artículo 2 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional determina que la Corte Constitucional por medio de la sala de revisión es la encargada de emitir las sentencias que comprenden jurisprudencia vinculante o precedentes que tienen carácter erga omnes en los casos que son de su conocimiento una vez terminado el proceso de selección, de esta manera la Corte Constitucional en ejercicio pleno de sus funciones y competencias deberá encargarse de manera inmediata del desarrollo de



jurisprudencia vinculante con el fin de efectuar y revisar con efectos *inter partes, pares o communis* de los casos donde se evidencie que la sustanciación o decisión de una causa afecte o vulnere derechos constitucionales.

Tal como expresa la sentencia No. 3-19-JP/20 (2020) en la que dispone “que los criterios establecidos en la sentencia tengan efectos para los casos que se presenten después de su expedición” (2020).

De esta forma aplicando el principio consagrado en el artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador respecto a la aplicación inmediata de la norma suprema y los instrumentos internacionales en materia de derechos en complemento con el desarrollo progresivo de los derechos, se considera que lo resuelto por la Corte debe aplicarse con efecto *ex tunc*, que en concordancia con el Protocolo para la Elaboración de Precedentes Constitucionales Obligatorios (2010) se debe retrotraer en el tiempos los efectos siempre que estos sean más favorables o por una cuestión social *pro homine*, actualmente reconocido como modulación de sentencias de esta manera se logra la vinculación *inter comunes* y los efectos permiten el alcance y beneficio a terceros que aunque no hayan sido parte del proceso tienen casos comunes o circunstancias como los peticionarios de la acción, en este caso las mujeres del sector privado que entre los años 2020 y 2023 no contaban con la estabilidad laboral reconocida en el sector público.

## **CAPITULO 2. METODOLOGIA**

### **2.1 Contexto De La Investigación**

El contexto investigativo de vulneración de derechos laborales de las mujeres en el sector privado es una problemática relevante que requiere un análisis exhaustivo. Al investigar este tema, es importante considerar los siguientes aspectos definir qué derechos laborales de las mujeres en el sector privado se encuentran vulnerados como las limitaciones en el ejercicio de derechos de maternidad.

Por eso es necesario analizar las leyes, reglamentos y convenciones internacionales que protegen los derechos laborales de las mujeres en el ámbito tanto público como privado, esto permitirá evaluar el grado de cumplimiento de estas normas y si existen lagunas legales o deficiencias en su aplicación.

Para definir la metodología en el desarrollo de la presente investigación jurídica, se consideró la pluralidad de enfoques, teorías, disciplinas, categorías y, en última instancia, métodos para abordar lo político-jurídico; durante el curso de elaboración de esta tesis, se utilizó el método sistemático en la investigación para organizar la información de manera secuencial, a través de categorías previamente definidas.

La investigación es teórica deductiva al revisar jurisprudencia, normas jurídicas - doctrina, y socio-jurídica al relacionar el Derecho con los fenómenos sociales y económicos. Se utilizó también el método exegético para examinar hechos y fenómenos para así poder obtener indicadores sobre el cumplimiento del ordenamiento normativo por lo que será preciso explicar

aspectos de la realidad o interpretar datos de la realidad, ya sea de manera breve o como base de una investigación exploratoria o explicativa.

## **2.2 Diseño Y Alcance De La Investigación**

El tipo de investigación es de carácter exploratorio, pues pretende analizar el problema que existe en cuanto a la vulneración del principio de igualdad y no discriminación que hace la sentencia 3-19-JP/20 al no incluir en su decisión a las mujeres trabajadoras del sector privado. Se examinaron enfoques previos de fenómenos jurídicos, identificando variables y características. Cumple con el tipo jurídico proyectiva al aplicar en el planteamiento de la propuesta la modulación de la sentencia por parte de la Corte Constitucional.

## **2.3 Tipo Y Métodos De Investigación**

Los métodos de investigación, derivados de la metodología empleada en el desarrollo de la investigación, son uno de los factores más importantes para la precisión de los resultados y su relevancia directa para el tema de investigación. En las circunstancias actuales, es necesario decidir qué métodos de investigación pueden cubrir las necesidades de información derivadas de esta investigación.

Es importante tener en cuenta que las siguientes técnicas y métodos de investigación se utilizarán en este caso porque son cruciales para el estudio y brindan evidencia real de las afirmaciones que se realizarán.

### **2.3.1 Método Histórico Jurídico**

El método histórico jurídico permite desarrollar la investigación partiendo del estudio de las sentencias de la Corte Constitucional, donde ha tenido una posición firme y concreta respecto del principio de igualdad y no discriminación, con el objeto de lograr un mejor entendimiento e interpretación del respecto a los derechos fundamentales por parte de la alta Corte.

### **2.3.2 Método Bibliográfico**

En la presente investigación se recopila información brindada por diversos juristas, sentencias de la Corte Constitucional y de tratados de Derechos Humanos, que sirven como base para la estructura y análisis del marco teórico con el objeto de demostrar la vulneración de derechos constitucionales y aportar una propuesta que proteja a todas las mujeres embarazadas, sin distinción alguna.

### **2.3.3 Método Deductivo**

El desarrollo del presente estudio parte del estudio de un conocimiento general, hacia un pensamiento específico y particular, lo cual permite determinar la importancia de la aplicación del derecho a la igualdad y no discriminación garantizados en la constitución.

### **2.3.4 Método Inductivo**

De acuerdo con este método de investigación, se debe demostrar que se puede llegar a un principio o ley general que se define a sí mismo con la teoría, la cual se acepta como método de análisis de objetos, situaciones, conceptos, hechos reales, revisando temas individuales para llegar a conclusiones generales (Villanueva, 2017). Por lo tanto, se cree que el investigador

está directamente de acuerdo con ciertos hechos, que, a través del conocimiento, la observación, el análisis, pueden traer ciertos tipos de conocimiento para consolidarse en ideas y grupos oficiales.

### **2.3.5 Método Descriptivo**

Dentro de la presente investigación se aplica el método descriptivo puesto que se busca demostrar la vulneración del principio de igualdad y no discriminación, a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia del ámbito privado que no gozan de estabilidad laboral reforzada, frente a las del sector público, ya que la Corte Constitucional las discrimina de una forma indirecta al no incluirlas en el ratio decidendum de su sentencia 3-19-JP/20.

Según el autor José Luis Abreu (2014) “El método descriptivo busca un conocimiento inicial de la realidad que se produce de la observación directa del investigador y del conocimiento que se obtiene mediante la lectura o estudio de las informaciones aportadas por otros autores. Se refiere a un método cuyo objetivo es exponer con el mayor rigor metodológico, información significativa sobre la realidad en estudio con los criterios establecidos por la academia” (p.1)

### **2.3.6 Método Científico**

Este método se caracteriza por tener “una serie ordenada de procedimientos [en] la investigación científica para observar la extensión de los conocimientos, pudiendo en este caso concebir el método científico como una estructura, un armazón formados por reglas y principios coherentemente concatenados entre sí” (Villanueva, 2017, p. 23), el análisis respalda

este enfoque utilizando cinco pasos principales: observación, hipótesis, experimento, teoría y, finalmente, ley.

Por ende, es un método es una serie de procedimientos utilizados en la investigación científica para ampliar los conocimientos. El método científico es una estructura formada por reglas y principios interconectados.

### **2.3.7 Método Analítico**

El autor Villanueva determina “Como su nombre lo indica está basado en el análisis de la información resultante, de la investigación científica” (Villanueva, 2017, p. 39). Se utiliza para aislar o aislar el fenómeno que se investiga, el problema, la institución jurídica, la cultura existente. Las "partes" forman el todo en sus partes separadas, establecen el objetivo general y no pasan por alto lo que lo hace parte del todo, porque cada uno tiene el estilo y la estructura de la parte dentro de la estructura que es parte.

El método se resume así: Observar, identificar y criticar el problema; distribuir, corregir, secuenciar y ubicar; Estos pasos aclaran la información detallada y se pasa al siguiente proceso.

### **2.3.8 Método Exegético**

Consiste en interpretar y explicar la norma, exponiendo su contenido y alcance de acuerdo con la intención y voluntad del legislador, para su aplicación por parte de autoridades y entidades estatales. “Detallados que han sido los métodos de investigación susceptibles de

ser empleados en el desarrollo del estudio de campo, es factible adentrarse en lo que constituye el diseño mismo de la referida investigación” (Villanueva, 2017, p. 56).

#### **2.4 Enfoque De La Investigación**

Es necesario precisar el tipo de enfoque que tomaría un trabajo investigativo para poder desarrollarlo. El enfoque cualitativo implicó investigar de manera subjetiva y comenzar el proceso de investigación con el uso de una fuente de datos en la mayoría de los casos.

La investigación documental y bibliográfica detectó, amplió y profundizó los enfoques doctrinarios y académicos en el tema, tanto en el ámbito jurídico como en el de políticas públicas. Se respaldó en teorías, conceptos, postulados y criterios emitidos por varios autores de manera científica y técnica. Se ha revisado distintas fuentes como bibliotecas físicas y virtuales, revistas, informes de ONG, internet y otros recursos similares.

Se han estructurado enfoques basados en la interpretación pragmática y jurídica del problema; se busca analizar de forma clara la problemática, la cual abarca aspectos constitucionales. La investigación documental y bibliográfica detectó, amplió y profundizó los enfoques doctrinarios y académicos en el tema. Se respaldó en teorías, conceptos, postulados y criterios emitidos por varios autores de manera científica y técnica. Además, con la revisión de distintas fuentes como bibliotecas físicas y virtuales, revistas, informes de ONG, internet y otros recursos similares.

## **2.5 Técnicas E Instrumentos**

Para este estudio se utilizó como método de recolección de datos la revisión bibliográfica, ya que se realizó un análisis e interpretación de sentencias y normativa constitucionales, en razón que para obtener esos datos se efectuó una consulta a las bases de datos de la institución pública correspondiente.

El instrumento primario empleado fue realizado por la investigadora para analizar el criterio de abogados jueces de la Corte Constitucional, donde dan contestación a las causas sobre la materia objeto de esta tesis.



## **CAPÍTULO 3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

### **3.1 Resultados Y Discusión De La Investigación**

El principio de igualdad y no discriminación, son derechos inherentes a la persona, y así lo reconocen tanto los tratados y convenios internacionales, como la Constitución de la República.

De la investigación realizada, se afirma que la propia Corte Constitucional se ha pronunciado en varias sentencias respecto de la obligación y necesidad de aplicar a todos sin excepción alguna esos mandatos de optimización, que constituyen jurisprudencia obligatoria, como las sentencias no. 11-18-CN/19, 7-11-IA/19, 1894-10-JP/20, 751-15-EP/21, 55-16-IN/21 entre otras, por lo que, aplicar una distinción a iguales sería igual a vulnerar sus derechos fundamentales.

El objetivo general de esta investigación científica, es determinar si existe una distinción injustificada entre las trabajadoras del sector privado y servidoras públicas en la sentencia No. 3-19-JP/20, que es contrario al derecho a la igualdad y no discriminación, previsto en los artículos 66 numeral 4 y 11 numeral 2 de la Constitución, y el resultado que se obtiene es inexorable, efectivamente, el alto tribunal excluyó a un grupo que si bien no fue parte de la sentencia, comparten circunstancias comunes con los peticionarios de la acción. Este es el grupo de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, del sector privado que no gozan de estabilidad laboral, lo cual constituye una discriminación injustificada en su sentencia, al apartarse de su propio criterio respecto del principio de igualdad y no discriminación.

De igual manera se puede confirmar que existe jurisprudencia vinculante en materia de igualdad y no discriminación, que la Corte no observó, con relación a un grupo de similares características, aun cuando no hayan sido parte procesal.

Referente a los objetivos específicos de esta tesis, se concluye lo siguiente:

- Que la Corte Constitucional no aplicó los principios de igualdad y no discriminación en su sentencia, pues omitió extender la referida protección a todas las mujeres que se encuentren en igualdad de condiciones.
- Que la Corte en su sentencia no. 3-19-JP/20, realizó una distinción injustificada entre las trabajadoras del sector privado y las del sector público.
- Que la sentencia no. 3-19-JP/20, contiene una discriminación indirecta de jure, al excluir de la jurisprudencia obligatoria a un grupo que comparte circunstancias comunes con los peticionarios de la acción.
- Del análisis de la normativa y la jurisprudencia vinculante se concluye que, si es factible y necesario, que la propia Corte realice una modulación de su sentencia para corregir esta distinción injustificada entre iguales que vulnera el principio de igualdad y no discriminación, contemplados en la Constitución, ampliando el efecto ex tunc en su decisión.

Con todos estos objetivos comprobados, se confirma la hipótesis, y se ratifica que efectivamente sí existió una distinción injustificada entre las trabajadoras del sector privado y servidoras públicas en la sentencia No. 3-19-JP/20, que es contrario al derecho a la igualdad y no discriminación, previsto en los artículos 66 numeral 4 y 11 numeral 2 de la Constitución.

Esta afirmación responde con coherencia a la metodología planteada, pues la investigación de carácter cualitativo a través de un análisis teórico, doctrinario y con enfoque dogmático jurídico, permitió a través del estudio analítico de la jurisprudencia de la propia Corte, así como de convenios internacionales de derechos Humanos ratificados por el Ecuador, determinar que existió una vulneración al principio de igualdad y no discriminación que determina la constitución de la República y las decisiones emitidas por la Corte Constitucional.

El método de observación con técnica descriptiva de la información recopilada dentro de la investigación, permitió determinar la importancia de la aplicación del derecho a la igualdad y no discriminación garantizados en la constitución, puesto que se busca demostrar la vulneración a este derecho a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia del ámbito privado que no gozan de estabilidad laboral reforzada, frente a las del sector público, ya que la Corte Constitucional las discrimina de una forma indirecta al no incluirlas en el ratio decidendi de su sentencia 3-19-JP/20.

### **3.2 Novedad Científica**

Durante el estudio y análisis de la sentencia No. 3-19-JP/20 de la Corte Constitucional, la propuesta estaba encaminada a subsanar la discriminación de jure contemplada en la sentencia, sin embargo, esta investigación científica dio un giro inesperado a finales de mayo de 2023, pues el tema propuesto es tan actual y vigente que la Asamblea Nacional legisló sobre la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada y en periodo de gestación, producto de un mandato explícito de la Corte Constitucional contenida en la sentencia que se analiza en la presente investigación.

La propuesta inicial como resultado de la confirmación de la hipótesis, de que sí existió una distinción injustificada entre las trabajadoras del sector privado y las que desempeñan sus labores en el sector público según lo dispuesto en la sentencia No. 3-19-JP/20, lo cual es contrario a derecho pues afecta el principio de igualdad y no discriminación que se encuentra establecido en la norma constitucional en estricto en el numeral 4 del artículo 66 y el numeral 2 del artículo 11, por lo cual era proponer que la Corte Constitucional module su sentencia e incluya en la protección al derecho de estabilidad laboral reforzada en todo tipo de contrato, incluyendo a las mujeres del sector privado. Sin embargo, la vigencia de la problemática jurídica actual llevó a la Asamblea Nacional a promulgar la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, publicada el 12 de mayo de 2023, en el suplemento del Registro Oficial Suplemento 309.

En esta Ley, la Asamblea desarrolla el contenido de los derechos, parámetros y directrices para garantizar los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, prohibiendo de manera expresa la terminación del contrato de trabajo hasta que concluya el periodo de lactancia, incluyendo en esta disposición tanto a las personas trabajadoras públicas como privadas, subsanando con ello el error cometido por la Corte Constitucional al no incluir en su Sentencia No. 3-19-JP/20, a las mujeres trabajadoras del sector privado.

El Artículo 29 de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano (2023) dispuso lo siguiente:

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. (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2023)

Pero, como las leyes rigen para lo venidero, para el futuro, se considera que continúa existiendo un problema jurídico, y es que esta norma no ampara a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia que fueron víctimas de la vulneración a sus derechos respecto de la estabilidad laboral reforzada contemplada en la Constitución, entre la promulgación de la sentencia analizada en el 2020, y la promulgación de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano en mayo de 2023.

En definitiva, si bien se subsanó la discriminación indirecta de jure en la sentencia, continúa existiendo un problema jurídico concreto, que se debe enmendar esta exclusión injustificada, en aplicación del principio pro homine, interpretando de la manera más favorable la sentencia No. 3-19-JP/20, a través de la normativa contenida en la constitución y la jurisprudencia vinculante.

La solución concreta a este problema jurídico actual y vigente, es que la misma Corte Constitucional, module su sentencia, de conformidad con el Protocolo para la Elaboración de Precedentes Constitucionales Obligatorios (PCO), disponiendo para la misma un efecto de precedente *Ex Tunc*, por una cuestión social, como lo determina el propio protocolo, y sin negar o reformar la protección de la estabilidad reforzada a las mujeres del sector público que están en estado de gestación o periodo de lactancia, a efectos de que se aplique esta sentencia a casos similares aún en proceso, teniendo como fundamento el principio pro homine, y lo dispuesto en el artículo 11 de la Constitución, respecto del desarrollo progresivo de los derechos, disponiendo efectos obligatorios de *Vinculación inter comunes*, para beneficiar al grupo

discriminado en esta sentencia, que pese a no haber sido parte del proceso, comparten circunstancias comunes a las mujeres trabajadoras del sector público, entre el 2020 y mayo del 2023, y de esta manera corregir esta distinción injustificada entre iguales que vulnera el principio de igualdad y no discriminación, contemplados en la Constitución.

### **3.3 Propuesta**

La propuesta para resolver el problema jurídico de las mujeres del sector privado a las cuales se les vulneró el principio de igualdad y no discriminación en la sentencia No. 3-19-JP/20 de la Corte Constitucional al no incluirlas en la ratio decidendi, es que la propia corte module su sentencia, aplicando el efecto ex tunc para garantizar su derecho a la estabilidad laboral reforzada contemplada en la constitución entre el periodo 2020 y mayo de 2023 fecha en que se expide la Ley Orgánica de Derecho al Cuidado humano, que otorga la protección en la estabilidad laboral tanto a mujeres del sector público como a mujeres del sector privado.

Propuesta concreta para modular la sentencia:

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

#### **Revisión de garantías (JP)**

**Derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia en el contexto laboral privado.**

**Contenido**

### **Modulación de la Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados**

La Corte Constitucional modula los efectos de la sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados, en base al principio de igualdad y no discriminación, y dispone aplicar el *ex tunc*, para garantizar el alcance de los derechos de las mujeres en estado de embarazo y en periodo de lactancia en el contexto laboral privado (régimen Código del Trabajo), disponiendo efectos obligatorios *Vinculación inter comunes*, para beneficiar al grupo de mujeres del sector privado que dentro del periodo 2020 a 2023, en que se expidió la sentencia y se promulgó la Ley Organiza de Derecho al Cuidado Humano, se les vulneró su estabilidad laboral reforzada.

#### **I.- Competencia**

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 436 (6) de la Constitución de la República, en concordancia con los artículos 2 (3) y 25 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, la Corte Constitucional es competente para expedir sentencias que constituyen jurisprudencia vinculante (precedente de carácter *erga omnes* con vinculación Inter Comunes), en todos los procesos constitucionales que llegan a su conocimiento a través del proceso de selección, a petición de parte o de oficio.

#### **II.- Principio de igualdad, no discriminación y progresividad de los derechos**

2. La Constitución de la República del Ecuador determina en su artículo 11 que el ejercicio de los derechos se regirá entre otros por los siguientes principios: “2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por ... cualquier otra distinción... colectiva, ...que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación., disponiendo acciones afirmativas para promover la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad<sup>1</sup>. (2008)

3. Los derechos consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación de oficio o a petición de parte.
4. En materia de garantías, la carta suprema establece que el contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva, entre otras a través de la jurisprudencia, siendo inconstitucional *“cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.”*
5. Las mujeres embarazadas constituyen un grupo de atención prioritaria y es una obligación del Estado, garantizar su no discriminación en el ámbito laboral.<sup>2</sup>
6. En esta misma línea la Constitución dispone en su Art. 331 que el estado adoptará *“todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades”*, recalando que se

---

<sup>1</sup> Art. 11 Constitución del República del Ecuador

<sup>2</sup> Art. 35 y 43 de la Constitución de la República del Ecuador: **Art. 35.-** ... Las mujeres embarazadas, ...recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. ... **Art. 43.-** El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a: 1. No ser discriminadas por su embarazo en el ámbito ...laboral.



prohíbe toda forma de discriminación sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

7. Y el artículo 426, contempla una carta abierta de derechos cuando dispone que se aplicarán *“directamente las normas constitucionales y las previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos siempre que sean más favorables a las establecidas en la Constitución, aunque las partes no las invoquen expresamente”*, siempre interpretando en el sentido que más favorezca a la plena vigencia de los derechos.<sup>3</sup>
8. Esta Corte Constitucional, en su sentencia No. 34-19-IN/21 y acumulados (2021) del 28 de abril del 2021 (párr. 165) dispuso lo siguiente:

“...La discriminación se materializa en aquellos casos en los que existe un trato desfavorable en perjuicio de una persona frente a otra, en circunstancias comparables. En este sentido, la práctica o norma aplicada al caso bajo estudio implicaría consecuencias jurídicas distintas para dos personas que se encuentran en una situación análoga”. (Sentencia No. 34-19-IN/21 y acumulados, 2021)

9. Por mandato expreso de esta Corte Constitucional, a raíz de la expedición de la Sentencia No. 3-19-JP/20, se dispuso que la Asamblea regule, entre otros, el derecho a la estabilidad reforzada, y con fecha mayo de 2023, se promulga la Ley Orgánica de

---

<sup>3</sup> **Art. 427.-** Las normas constitucionales se interpretarán en el sentido que más favorezca a la plena vigencia de los derechos ...

Derecho al cuidado humano, donde se prohíbe de manera expresa el despido a la mujer embarazada o en periodo de lactancia en todo tipo de contrato tanto en los ámbitos público y privados, por el derecho a la estabilidad laboral reforzada del cual gozan este grupo de atención prioritaria.

### **III.- Modulación de la sentencia y los efectos**

10. El Protocolo para la Elaboración de Precedentes Constitucionales Obligatorios (PCO) 2010, determina cuales son los efectos de los precedentes jurisprudenciales, y entre ellos consta el efecto *ex tunc*, que es un efecto retrospectivo (*ex tunc*), se refiere a “*la posibilidad de, sin negar lo anterior, retrotraer algunos efectos en el tiempo por una cuestión social o política determinada, lo que es conocido hoy como modulación de sentencias.*” (2010). Este efecto, por decisión de la Corte puede ser aplicable a casos similares aún en proceso.
11. De igual manera, en el protocolo consta el efecto Vinculación inter comunes, cuyos efectos alcanzan y benefician a “terceros que no habiendo sido parte del proceso, comparten circunstancias comunes con los peticionarios de la acción.” (2020)
12. La Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, en artículo 95 dispone respecto de los efectos de la sentencia en el tiempo, que estas tienen efectos generales para el futuro, pero que de manera excepcional se podrán diferir o retrotraer los efectos de las sentencias, cuando sea indispensable para preservar la superioridad jerárquica de las normas constitucionales y la plena vigencia de los derechos constitucionales.

#### **IV. Decisión**

13. La Corte Constitucional, administrando justicia constitucional conforme lo dispuesto en el artículo 436 (6) de la Constitución, artículo 25 de la LOGJCC, **RESUELVE:**

1. Modular la sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados, en base al principio de igualdad y no discriminación y pro homine, e incorporar en su ratio decidendum a las mujeres que se encuentren en igualdad de condiciones en el ámbito privado.
2. Disponer que se aplique el efecto ex tunc, para garantizar el alcance de los derechos de las mujeres en estado de embarazo y en periodo de lactancia en el contexto laboral privado (régimen Código del Trabajo), disponiendo efectos obligatorios Vinculación inter comunes, dentro de los casos que sigan en proceso, para evitar de esta manera la discriminación injustificada de mujeres en igualdad de condiciones.

Notifíquese, publíquese y cúmplase. ...

## CONCLUSIONES

La Corte Constitucional ha realizado una importante y loable labor en estos últimos años, dado que ha desarrollado jurisprudencia vinculante que ha ampliado los derechos de manera progresiva logrando que el Ecuador siguiendo lo establecido en su Constitución se convierta en un país con un avanzado desarrollo jurídico en materia de derechos humanos lo que a su vez evita la vulneración de derechos en el marco social.

En la investigación se evidencia en los resultados que la hipótesis se afirma, dado que como se demuestra sí existe una distinción injustificada entre las trabajadoras del sector privado y servidoras públicas en la sentencia No. 3-19-JP/20, que contraría el derecho a la igualdad y no discriminación, consagrada en los artículos 66 numeral 4 y 11 numeral 2 de la Constitución y esta distinción injustificada constituye una discriminación indirecta de jure, al no tutelar la Corte a un grupo de similares características.

El Protocolo para la Elaboración de Precedentes Constitucionales Obligatorios (PCO) (2010), es considerada como una herramienta fundamental para el desarrollo de la jurisprudencia que promueve la protección y ampliación de los derechos fundamentales garantizados en la constitución.

El desarrollo progresivo de los derechos, contemplado en el artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, es dinámico y por ello, la necesidad que la Corte Constitucional, amplie los derechos en pro del ser humano, incluyendo en las sentencias que desarrollan derechos no solo los efectos *erga omnes*, sino también, disponiendo efectos obligatorios de *Vinculación inter comunes*, para beneficiar al grupo discriminado en esta

sentencia, pese a no haber sido parte del proceso, para de esa manera garantizar el libre ejercicio y goce de los derechos constitucionales sin discriminación alguna en el país.

### **RECOMENDACIONES**

Afortunadamente, la jurisprudencia vinculante obligatoria de la Corte Constitucional brinda la solución, que es modular la sentencia y otorgar efecto ex tunc, para de esa manera tutelar los derechos de las mujeres que se encuentran en situación de vulnerabilidad y que constituyen grupos de atención prioritaria, y que a través de la modulación de la sentencia en sus efectos se beneficie a un grupo en igualdad de condiciones.

Gracias a estas herramientas jurídicas los beneficios de una sentencia constitucional, que no sean erga omnes, pueden expandirse y beneficiar a terceros que, no habiendo sido parte del proceso, comparten circunstancias comunes a los peticionarios de la acción.

El efecto ex Tunc en las sentencias Constitucionales, si bien no es un elemento nuevo, pues consta en el Protocolo para la Elaboración de Precedentes Constitucionales Obligatorios desde el 2010, ha de considerarse como una herramienta novedosa que puede y debe ser usada para corregir falencias retrotrayendo los efectos en el tiempo por una cuestión social pro homine, a través de la modulación de las sentencias.

## REFERENCIAS

- Abreu, L. (2014). *El Método de la Investigación*. Nuevo León: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Aguinaga, R. (2010). *La modulación y efectos de las sentencias sobre demandas en acciones de inconstitucionalidad*. Quito: Repositorio universidad Andina Simón Bolívar.
- Alcívar, N. (2021). La igualdad y el feminismo. *Dilemas contemp. educ.*, 7-16.
- Aldas Guerrero, M., & Mafla Yopez, I. (2020). *El principio de igualdad y justicia social que garantice la estabilidad laboral de la mujer embarazada en la legislación ecuatoriana y colombiana*. Otavalo: Repositorio Universidad de Otavalo.
- Alexy, R. (1997). *Teoría de los derechos fundamentales*. C.E.C.
- Alvarez, E. (2023). *Derecho de igualdad y no discriminación a las mujeres lactantes en el sector laboral público y privado, análisis de sentencia 36-19-in/21* . Universidad Tecnológica Indoamérica .
- Antônio A. Cançado Trindade. (2003). *Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados*. San José, Costa Rica: Opinión consultiva OC-18/03 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- Añón, M. J. (2021). La violencia contra las mujeres como discriminación. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 617-654.
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial.
- Asamblea Constituyente del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro oficial.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2023). *Ley Orgánica de Cuidado Humano*. Quito: Registro oficial suplemento 309.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial.

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro oficial.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2009). *Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional*. Quito: Registro oficial Suplemento 52.
- Astudillo, A. (2019). *Protección contra el despido de trabajadora embarazada en la Municipalidad provincial de Moyobamba año 2019*. UCV.
- Bartelotti Solis, C. I., & Paredes Lopez, J. A. (2020). *Las mujeres embarazadas y en periodo en lactancia en el sector público, el derecho al trabajo, a la igualdad y a la no discriminación*. Ambato: Repositorio Universidad de los Andes.
- Bedón, S. (2017). *La ineficacia del despido intempestivo de la mujer embarazada*. UNIANDES.
- Berrocal Durán , J., & Casas Toscano , J. (2019). La estabilidad laboral reforzada de las mujeres. *Scielo*, 6.
- Bonilla, H. (2022). Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo. *Revista Sociedad & Tecnología*, 223-236.
- Caamaño, F., Gómez, A., & Medina, M. (2017). *Jurisdicción y procesos constitucionales*. McGraw.
- Cabanellas de torres, G. (2006). *Diccionario Jurídico Elemental*. Argentina: Heliasta.
- Cabanellas, G. (2005). *Diccionario jurídico elemental*. Heliasta.
- Cabrea, J., & Carraco, C. (2016). *Los principios de igualdad y no discriminación*. Cevallos.
- Cacpata Calle, W., Bailón Zúñiga, A., Calva Vega, Y., & Terán Carrillo, W. (2019). El período de lactancias de las mujeres en Ecuador y el derecho a igualdad. *Dialnet Unirioja*, 11.
- Cano, M., & Trinidad, P. (2014). Grupos vulnerables y desfavorecidos : protección contra su explotación laboral . *Dykinson*, 20-34.
- CIDH. (2003). *Opinión consultiva OC-18/03*. San José Costa Rica: Corte Interamericana de Derechos humanos.

- CIDH. (2003). *Opinión Consultiva OC-18/03*. CIDH.
- Consejo Nacional de Mujeres. (2002). *Mujer, trabajo y empleo*. Argentina: Gobierno de la Nación.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2010). *Protocolo para la elaboración de precedentes constitucionales obligatorios*. Quito: Corte Constitucional del Ecuador.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (1984). *Opinión Consultiva OC-4/84*. San José, Costa Rica: Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2019). *Cuadernillo de jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos n° 14: igualdad y no discriminación*. San José, Costa Rica: Organización Estados Americanos.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Atala Riffo y Niñas Vs. Chile (Diego García-Sayán 24 de Febrero de 2012).
- Corte Interamericana de Derechos humanos. Caso Furlan y familiares vs. Argentina (Diego García-Sayán 31 de Agosto de 2012).
- Cruz, J., & García, J. (2016). Igualdad, equidad de género y feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. *Revista CS*, 107-158.
- Doxa. (2016). *Cuadernos de filosofía del Derecho*. Universidad de Alicante.
- Escobar, L. (2019). *La modulación de sentencias: una antigua práctica europea*. Red Vniversitas.
- Fernández, E., & Jiménez, A. (2013). *Integración de la perspectiva de género y las enseñanzas en materia de igualdad de mujeres y hombres y no discriminación en los planes de estudio de grado de la Universitat Jaume I: informe de situación*. UJI.
- Gargarella, R., & Alegre, M. (1997). *Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano*. Lexis.



- Gonzalez, D. B. (2018). *El Derecho a la maternidad y lactancia, y mecanismos legales de defensa, en la ciudad de Quito, año 2016*. Quito: Repositorio universidad central del Ecuador.
- Hart, H. (2015). *El nuevo desafío al positivismo jurídico*. Sistema.
- Holland, T. (1924). *Elementos de la jurisprudencia*. Oxford.
- INEC. (2010). *Instituto Nacional de Estadística y Censos*. Obtenido de INEC: [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Manu-lateral/Resultados-provinciales/santa\\_elena.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Manu-lateral/Resultados-provinciales/santa_elena.pdf)
- Iturralde Durán, C. (2019). Los paradigmas del desarrollo y su evolución: Del enfoque económico al multidisciplinario. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(17), 7-23. doi:<https://doi.org/10.17163/ret.n17.2019.01>.
- Kelsen, H. (2006). *La Garantía Jurisdiccional De La Constitución*. Edit. Kipus.
- Lara, R. (2022). *Las sentencias modulativas emitidas por los nuevos integrantes de la Corte Constitucional del Ecuador. Una mirada desde el control de constitucionalidad en la afectación o no a la seguridad jurídica*. SEK.
- Llanes, A., Cervantes, M., Peña, A., & Cruz, J. (2020). Maternidad en la legislación mexicana: Una visión desde los derechos laborales de la mujer. *Revista de Ciencias Sociales*. Recuperado el 26 de Septiembre de 2022, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28063104007>
- Lucero, M. (2017). *El Despido Ineficaz en el Derecho Laboral Ecuatoriano*. UCE.
- Martínez, A. (2000). Tipos de sentencias en el control constitucional de las leyes: La experiencia colombiana. *Estud. Socio-Juríd*, 9-32.
- Mayorga, E. (2018). *El incumplimiento del contrato de trabajo por los trabajadores de la empresa importadora alvarado del cantón ambato, provincia de tungurahua, durante el año 2016 como causa para solicitar su desahucio*. UTA.

- Molestina, R. P., & Salcedo, E. R. (30 de Junio de 2022). *Scielo*. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202022000300636&script=sci\\_arttext#B14](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202022000300636&script=sci_arttext#B14)
- Montero, B., Vasconcelos, K., & Arias, G. (2022). El trabajo remoto en tiempos de pandemia. *Comunicación y Salud*, 231-254.
- Montero, H., Romero, E., & Lopez, J. (2022). Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo. *Revista Sociedad & Tecnología, Instituto Jubones*, 223-236.
- Muñoz Subía, K. B., & Pangol Lascano, A. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Scielo Revista Universidad y Sociedad*.
- Nash, C., & David, V. (2010). *Derechos humanos y juicio justo. Igualdad y no discriminación en el sistema interamericano de derechos humanos*. Lima: Red Interamericana de Gobernabilidad y Derechos Humanos.
- Núñez, T. (2012). *El niño en el Derecho internacional de los Derechos humanos*. Universidad de Extremadura.
- Ochoa, M., & Morales, G. (2020). La mujer embarazada y sus derechos laborales en Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneos*, 1-30.
- Organización de Estados Americanos OEA. (1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. San José, Costa Rica: Gaceta Oficial No. 9460.
- Organización de los Estados Americanos. (1988). *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. San Salvador: OEA/Ser.A/44.
- Organización Internacional del Trabajo. (1951). *Convenio sobre igualdad de remuneración*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

- Organización Internacional del Trabajo. (1981). *Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2000). *Convenio sobre la protección de la maternidad*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Oyarte, R. (2016). *Derecho constitucional, tercera edición*. CEP.
- Pacual, J. (2019). Una propuesta de modulación de los efectos ex tunc de las sentencias anulatorias de los planes urbanísticos a la vista de la doctrina prospectiva del Tribunal Constitucional. *Universidad Complutense de Madrid*, 103-150.
- Pautassi, L., Faur, E., & Gherardi, N. (2016). *Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad*. CEPAL.
- Perez, E. J. (2006). *La igualdad y no discriminación en el Derecho interamericano de los Derechos Humanos*. Mexico: Colección Sistema interamericano de Derechos Humanos.
- Pérez, J. (2017). *Análisis del principio de estabilidad reforzada, en las mujeres embarazadas o lactantes, con respecto a su vínculo laboral, en Colombia*. UM.
- Piñas, L., Viteri, B., & Álvarez, G. (2021). *El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19*. UNIANDES.
- Polo Pazmiño, E. (2018). Los principios de aplicación de los derechos en la Constitución Ecuatoriana: una mirada desde la doctrina y la jurisprudencia. *Revista de Derecho*, 223-247.
- Rivera, J. (2019). *Los efectos de las sentencias constitucionales en el ordenamiento jurídico interno*. Red Estudios Constitucionales.
- Saba, R. (2009). *Teoría y crítica del Derecho Constitucional*. Abeledo Perrot.
- Santivañez, J. R. (2016). *Los efectos de las sentencias constitucionales en el ordenamiento jurídico interno*. Talca, Chile: Centro de estudios Constitucionales de Chile.

- Santos, S. (2019). Los Derechos Humanos como campo de luchas por la diversidad humana. *Universitas Humanística*, 179-205.
- Sarango, J., & Vivanco, G. (2018). El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación. *Universidad Y Sociedad*, 181-186.
- Sarmiento, J. (2010). La modulación de sentencias de la Corte Constitucional: ¿juez natural para la responsabilidad del Estado legislador? *uniandes*, 227-258.
- Sentencia 3-19-JP/20, 3-19-JP y acumulados (Ramiro Avila Santamaría 05 de Agosto de 2020).
- Sentencia 3-19-JP/20 y acumulados, Caso 3-19-JP/20 y acumulados (Ramiro Avila Santamaría 05 de Agosto de 2020).
- Sentencia No . 36-19-IN/21, No. 36-19-IN (Karla Andrade Quevedo, Ramiro Avila Santamaría, Carmen Corral Ponce, Agustín Grijalva Jiménez, Enrique Herrería Bonnet, Alí Lozada Prado, Daniela Salazar Marín y Hernán Salgado Pesantes 22 de Septiembre de 2021).
- Sentencia No. 048-17-SEP-CC, Caso 0238-13-EP (Alfredo Ruiz Guzmán 22 de Febrero de 2017).
- Sentencia No. 080-13-SEP-CC, Caso No. 080-13-SEP (Patricio Pazmiño Freire 28 de Noviembre de 2013).
- Sentencia No. 11 -18-CN/19, Caso No. 11-18-CN (Ramiro Avila Santamaría 12 de Junio de 2019).
- Sentencia No. 1290-18-EP/21, Caso No. 1290-18-EP (Daniela Salazar Marín 20 de Octubre de 2021).
- Sentencia No. 1894-10-JP/20, Caso No. 1894-10-JP (Teresa Nuques Martinez 04 de Marzo de 2020).
- Sentencia No. 309-16-SEP-CC, 1927-11-EP (Alfredo Ruiz Guzmán 21 de Septiembre de 2016).

Sentencia No. 34-19-IN/21 y acumulados, CASO No. 34-19-IN y acumulados (Karla Andrade Quevedo, Ramiro Avila Santamaría, Agustín Grijalva Jiménez, Alí Lozada Prado, Enrique Herrería Bonnet, Daniela Salazar Marín y Hernán Salgado Pesantes, Carmen Corral Ponce, Teresa Nuques Martínez 28 de Abril de 2021).

Sentencia No. 36-19-IN/21, Caso No. 36-19-IN (Karla Andrade Quevedo, Ramiro Avila Santamaría, Carmen Corral Ponce, Agustín Grijalva Jiménez, Enrique Herrería Bonnet, Alí Lozada Prado, Daniela Salazar Marín, Hernán Salgado Pesantes 22 de Septiembre de 2021).

Sentencia No. 36-19-IN/21 y acumulados, CASO No. 36-19-IN y acumulados (Karla Andrade Quevedo, Ramiro Avila Santamaría, Agustín Grijalva Jiménez, Alí Lozada Prado, Enrique Herrería Bonnet, Daniela Salazar Marín y Hernán Salgado Pesantes, Carmen Corral Ponce, Teresa Nuques Martínez 22 de Septiembre de 2021).

Sentencia No. 55-16-IN/21, Caso No. 55-16-IN (Karla Andrade Quvedo 12 de Mayo de 2021).

Sentencia No. 593-15-EP/21, Caso No. 593-15-EP (Agustín Grijava Jimenez 05 de Mayo de 2021).

Sentencia No. 7-11-IA/19, Caso No. 7-11-IA (Enrique Herrería Bonnet 19 de Octubre de 2019).

Sentencia No. 751-15-EP/21, Caso No. 751-15-EP (Daniela Salazar Marín 17 de Marzo de 2021).

T. R. (2022). *Derecho a la lactancia en la jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador. Análisis de la sentencia 16-19-In/21*. Guayaquil: Repositorio Universidad internacional SEK.

Trujillo, D., & Arango, A. (2022). Derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada. *Nuevo Derecho*, 1–11.

Universitat de les Illes Balears. (2018). *Obligaciones y contratos*. Obtenido de <https://zonaobligacionesycontratos.uib.es/lexico-ex-tunc-ex-nunc>

Vigo, R. (2017). *Interpretación jurídica en el Estado de Derecho Constitucional*. Cevallos.

- Villabella Armengol, C. (2015). *Los Métodos en la Investigación Jurídica. Algunas precisiones*. Mexico D.F: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de.
- Villanueva, M. (2017). *Cuestionario y manual para la elaboración de proyectos científicos*. Compas.
- Villarreal, A. F. (2005). El principio pro homine: interpretación extensiva vs. el consentimiento del Estado. *International Law: Revista Colombiana de Derecho internacional*, 337-380.
- Yugsi, M., & Pinos, C. (2021). Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano . *Domino De Las Ciencias*, 191–213.

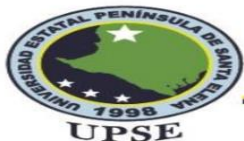
## ANEXOS

ACTIVIDADES	MES	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO	
	DIA			17										7	14
	SEMANA	1ra	2da	3ra	4ta	1ra	2da	3ra	4ta	1ra	2da	3ra	4ta	1ra	2da
ASPECTOS PRELIMINARES			X												
INTRODUCCIÓN				X											
CUERPO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN					X										
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO						X	X								
CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO								X	X						
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN										X	X				
CONCLUSIONES											X	X			
RECOMENDACIONES													X		
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS													X		
ANEXOS Y REVISIÓN FINAL DEL TUTOR														X	X




---

Diana Acosta-Feldman



MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO CONSTITUCIONAL PRIMERA COHORTE						
CONTROL DE TUTORÍAS MODALIDAD DE TITULACIÓN: INFORME DE INVESTIGACIÓN						
DATOS GENERALES						
<b>Estudiante:</b>	Diana Acosta-Feldman Jaramillo		<b>CI.</b> 0908947179	<b>Telf.</b> 0986725487	<b>E-mail:</b> diana.acostafeldmanjaramillo7179@upse.edu.ec	
<b>Facultad:</b>	Ciencias Sociales y de la Salud			<b>Programa</b> :	Derecho Mención derecho Constitucional	<b>Cód. SNIESE:</b>
<b>TEMA:</b>	Vulneración al principio de igualdad y no discriminación en la sentencia 3-19-JP/20					
<b>Tutor:</b>	Dra. Liliana Choez Loor, PhD		<b>CI.</b> 1309018032	<b>Telf.</b> 0997078240	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:liliana6478@gmail.com">liliana6478@gmail.com</a>	
<b># total de horas de la Tutoría:</b>	20 horas	<b>Fecha de inicio:</b>	24-04-2023	<b>Resolución:</b>	RCFE-010-002-DCSS-2022	
REGISTRO DE TUTORÍAS						
N° Sesión	FECHA	ACTIVIDADES DE LA TUTORIA	DURACIÓN		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	TOTAL, DE HORAS
			INICIO	FIN		
1	24-04-2023	Tutoría	16:00	20:00	Se orienta sobre el desarrollo y formulación del cuerpo del capítulo (formulación del problema, hipótesis, objetivos)	4
2	1-05-2023	Tutoría	16:00	20:00	Revisión de bibliografía para desarrollo de marco teórico, revisión de literatura.	4
3	8-05-2023	Tutoría	16:00	20:00	Orientación para desarrollo del marco metodológico (métodos y técnicas de investigación)	4





Instituto de Postgrado

4	15-05-2023	Tutoría	16:00	20:00	Se definen las sentencias a analizar en el informe de investigación además de la 3-19-JP/20, orientación para el desarrollo de los resultados y discusión que incluye la propuesta.	4
5	22-05-2023	Tutoría	16:00	20:00	Revisión de propuesta presentada por la estudiante, resumen, revisión de redacción, conclusiones y recomendaciones.	4
Total						20

Por la presente certifico que el Estudiante cumplió con el proceso de tutoría con el tema:  
“Vulneración al principio de igualdad y no discriminación en la sentencia 3-19-JP/20

Para constancia de lo actuado firman:

TUTOR [1]  
PhD. Liliana K. Chóez Loor

ESTUDIANTE [2]  
Diana Acosta-Feldman Jaramillo