



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE CUENCA

CARRERA DE DERECHO

LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA COMO EXPRESIÓN DEL DERECHO AL
CUIDADO: APLICACIÓN DEL PRECEDENTE 3-19-JP/20 POR LOS JUECES DEL
CANTÓN CUENCA

Trabajo de titulación previo a la obtención
del título de Abogada

AUTORA: KELY YESSSENIA REMACHE CHUQUIMARCA

TUTOR: DR. MARCELO ALEJANDRO GUERRA CORONEL

Cuenca - Ecuador

2026

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Yo, Kely Yessenia Remache Chuquimarca con documento de identificación N° 0105592455,
manifiesto que:

Soy la autora y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad
Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el
presente trabajo de titulación.

Cuenca, 9 de enero del 2026

Atentamente,



Kely Yessenia Remache Chuquimarca

0105592455

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, Kely Yessenia Remache Chuquimarca con documento de identificación N° 0105592455, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autora del Análisis de caso: “La estabilidad laboral reforzada como expresión del derecho al cuidado: aplicación del precedente 3-19-JP/20 por los jueces del cantón Cuenca”, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Abogada, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Cuenca, 9 de enero del 2026

Atentamente,



Kely Yessenia Remache Chuquimarca

0105592455

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Marcelo Alejandro Guerra Coronel con documento de identificación N° 0106484751, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA COMO EXPRESIÓN DEL DERECHO AL CUIDADO: APLICACIÓN DEL PRECEDENTE 3-19-JP/20 POR LOS JUECES DEL CANTÓN CUENCA**, realizado por Kely Yessenia Remache Chuquimarca con documento de identificación N° 0105592455, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Análisis de caso que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Cuenca, 9 de enero del 2026

Atentamente,



Firmado electrónicamente por:
**MARCELO ALEJANDRO
GUERRA CORONEL**
Validar únicamente con FirmaEC

Dr. Marcelo Alejandro Guerra Coronel

0106484751

A Dios y a la Santísima Virgen María, por haberme concedido la fuerza, la sabiduría y la perseverancia necesarias para recorrer este camino académico. Dios ha sido infinitamente bueno conmigo, testigo fiel de mis anhelos y de cada oración elevada con fe y esperanza. Gracias por fortalecer mi corazón cuando flaqueaba, por iluminar mi mente en los momentos de duda y por regalarme paz y consuelo en las etapas más difíciles. Ustedes han sido mi roca firme, mi refugio seguro y mi guía constante; por ello, elevo a Dios mi alabanza, mi gratitud y mi amor eterno.

A mis queridos padres, Eduardo Remache y Marina Chuquimarca, por ser el pilar fundamental de mi vida y el mayor ejemplo de amor, entrega y fortaleza. Gracias por enseñarme que la verdadera riqueza no se mide en lo material, sino en el conocimiento, los valores, la educación y el esfuerzo diario por ser mejor persona. Gracias por regalarme las herramientas más poderosas para enfrentar la vida: la fe, la honestidad, el respeto, la humildad y la perseverancia. Todo lo que soy y todo lo que sueño alcanzar nace de su amor y de su sacrificio silencioso.

Papá, gracias por ser mi más grande amor y ejemplo de trabajo incansable y responsabilidad. Me enseña todos los días que la disciplina y el compromiso son caminos seguros hacia el éxito. Su silencio lleno de sabiduría, Su fortaleza serena en los momentos difíciles y su amor incondicional han sido mi mayor impulso para no rendirme jamás.

Mamá, gracias por ser mi lugar seguro y mi mayor bendición. Es el ejemplo de una mujer fuerte, trabajadora y valiente. Gracias por cada bendición que me da al salir de casa, por sus abrazos que reconfortan mi alma, sus consejos llenos de sabiduría, sus oraciones constantes y por creer en mí incluso cuando yo dudé. Su amor es mi refugio, su voz mi guía y la razón por la que nunca dejé de luchar por este sueño.

A mi querido hermano, por estar siempre a mi lado, por su apoyo incondicional, su amor sincero y sus risas que iluminaron mis días. Gracias por ser mi compañero de vida y por alentarme siempre a seguir adelante y a creer en mí.

A mi amado sobrino, por ser mi salvación y la bendición más hermosa de mi vida, que llegó justo cuando más lo necesitaba. Gracias por tus palabras llenas de amor, tus abrazos sinceros y por recordarme cada día la alegría de vivir. Eres luz, esperanza y motivación constante en mi corazón.

A mis queridos abuelitos, por ser ese lugar seguro al que siempre puedo volver. Gracias por alentarme a cumplir este sueño con sus oraciones, su cariño y su apoyo incondicional. Son mi ejemplo de amor verdadero, trabajo honrado, honestidad y, sobre todo, de una bondad que trasciende generaciones. Su legado vive en mí y en cada meta alcanzada.

AGRADECIMIENTO

A Dios, fuente de toda gracia y amor infinito, por acompañarme en cada paso de este camino. Por sostenerme cuando las fuerzas parecían acabarse, por escuchar mis silencios, secar mis lágrimas y renovar mi fe en los momentos de mayor dificultad. Todo lo que hoy alcanzo es fruto de su gran misericordia, de su tiempo perfecto y de su presencia constante en mi vida. Sin Él, nada tendría sentido.

A mis padres, a quienes jamás podré retribuir todo lo que han hecho por mí. Gracias por su sacrificio silencioso, por cada día de trabajo, por cada esfuerzo realizado con amor para que yo pudiera estudiar y perseguir este sueño. Gracias por creer en mí incluso cuando yo dudé, por levantarme cuando quise rendirme y por recordarme que los sueños se alcanzan con fe, constancia y amor verdadero.

Su entrega, su ejemplo y su apoyo incondicional han sido el motor que me impulsó a seguir adelante. Cada logro obtenido lleva impreso su esfuerzo, sus desvelos y su confianza. Esta tesis no es solo mía, es también el reflejo de todo lo que ustedes sembraron en mi vida con tanto amor, mi gratitud eterna. Este logro es pequeño frente a todo lo que me han dado, pero nace desde lo más profundo de mi corazón y de mi fe.

De manera especial a mi tutor de tesis, Dr. Marcelo Alejandro Guerra Coronel, por su orientación académica, su criterio profesional y su acompañamiento responsable a lo largo de este proceso, que fueron fundamentales para el desarrollo del presente trabajo de titulación.

A la Universidad Politécnica Salesiana, por brindarme el espacio de formación académica y humana que hizo posible la culminación de esta etapa profesional.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objeto analizar la aplicación de los estándares constitucionales desarrollados por la Corte Constitucional del Ecuador en materia de estabilidad laboral reforzada de mujeres embarazadas o en período de lactancia, a partir del estudio de acciones de protección tramitadas en el cantón Cuenca durante el año 2022. El problema jurídico que orienta este trabajo se centra en determinar si los jueces constitucionales de primera instancia han aplicado de manera adecuada dichos estándares al resolver casos relacionados con la terminación de la relación laboral de mujeres en situación de maternidad.

La investigación se desarrolla bajo un enfoque cualitativo, con un nivel descriptivo–analítico, utilizando el método jurídico–dogmático y el análisis jurisprudencial como técnica principal. La muestra está conformada por cinco procesos de acción de protección seleccionados con base en un criterio material, en los cuales se discutió de forma directa la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Para el análisis se tomaron como referencia los estándares constitucionales fijados principalmente en la sentencia No. 3-19-JP/20 y otras decisiones relevantes de la Corte Constitucional.

Los resultados evidencian que, en varios de los casos analizados, los jueces condicionaron la protección constitucional al conocimiento previo del embarazo por parte del empleador o a la naturaleza contractual de la relación laboral, lo cual se aparta del carácter objetivo del embarazo como hecho generador de protección reforzada y del principio de primacía de la realidad. En consecuencia, se concluye que existe una aplicación parcial e inconsistente de los estándares constitucionales, lo que limita la eficacia del derecho a la estabilidad laboral reforzada y afecta de manera directa la tutela judicial efectiva de las mujeres embarazadas o en período de lactancia.

Palabras clave: estabilidad laboral reforzada, embarazo, lactancia, acción de protección,

Corte Constitucional, jurisprudencia constitucional.

ABSTRACT

This research aims to analyze the application of the constitutional standards developed by the Constitutional Court of Ecuador regarding the reinforced job stability of pregnant women and women in the breastfeeding period, through the study of constitutional protection actions filed in the canton of Cuenca during 2022. The central legal issue addressed in this study is whether constitutional judges have correctly applied these standards when resolving cases related to the termination of employment relationships involving women in situations of maternity.

The study is conducted under a qualitative approach with a descriptive and analytical scope, using the legal-dogmatic method and jurisprudential analysis as the main research technique. The sample consists of five constitutional protection cases selected based on a material criterion, in which the alleged violation of the right to reinforced job stability was directly examined. The analysis is based primarily on the constitutional standards established in Judgment No. 3-19-JP/20 and other relevant rulings issued by the Constitutional Court of Ecuador.

The findings reveal that, in several of the analyzed cases, judges conditioned constitutional protection on factors such as the employer's prior knowledge of the pregnancy or the type of employment contract, departing from the objective nature of pregnancy as a trigger for reinforced protection. Consequently, the research concludes that there is a partial and inconsistent application of constitutional standards, which weakens the effective protection of reinforced job stability and undermines the right to effective judicial protection for pregnant and breastfeeding women.

Keywords: reinforced job stability, pregnancy, breastfeeding, constitutional protection action, Constitutional Court, constitutional jurisprudence.

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	15
1.1 PROBLEMA DE ESTUDIO	17
1.2 Justificación	17
1.3 Objetivos	18
1.3.1 <i>Objetivo General</i>	18
1.3.2 <i>Objetivos Específicos</i>	18
1.4 Metodología.	19
2. FUNDAMENTACION TEORICA	20
CAPITULO 1	24
1.1 Estabilidad laboral de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia	24
1.1.1 <i>Análisis sobre la protección especial de las mujeres embarazadas</i>	24
1.1.2 <i>Dignidad humana como fundamento de la estabilidad laboral reforzada</i>	26
1.2 Jurisprudencia Internacional	26
1.2.1 <i>Opinión Consultiva Oc-31/25</i>	26
1.3 Jurisprudencia de la Corte Constitucional	28
1.3.1 <i>Sentencia No. 309-16-SEP-CC</i>	28
1.3.2 <i>Sentencia No. 263-18-SEP-CC</i>	29
1.3.3 <i>Sentencia No. 108-14-EP/20</i>	30
1.3.4 <i>Sentencia No. 2286-17-EP/23</i>	31
1.3.5 <i>Sentencia No. 2846-18-EP/24</i>	31

1.3.6 Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados	32
1.4 Diferencia entre Derecho al Cuidado y Protección Especial	32
1.5 Modalidades contractuales y excepciones	34
1.5.1 Nombramientos Provisionales	34
1.5.2 Cargos de Libre Nombramiento y Remoción.....	35
1.5.3 Contratos de servicios ocasionales o por obra determinada	35
1.5.4 Contratos indefinidos	36
1.5.5 Contratos temporales o a plazo fijo.....	37
1.5.6 Contratos de prestación de servicios o de naturaleza civil.....	37
1.6 Excepciones a la estabilidad laboral reforzada	38
1.6.1 Procesos disciplinarios.....	38
1.6.2 Puestos de libre nombramiento y remoción	39
1.7 Terminación de servicios ocasionales o nombramientos provisionales, pero motivada y sin discriminación	39
1.8 Notificación previa	41
1.9 Culminación natural de contratos temporales	41
1.10 Supresión real, motivada y no discriminatoria del puesto.....	41
1.11 Renuncia voluntaria, libre e informada.....	42
1.12 Acuerdo mutuo.....	42
1.13 Incapacidad laboral absoluta comprobada	42

1.14 Fallecimiento de la trabajadora	43
CAPITULO 2	43
2.1 Análisis de la aplicación de los estándares constitucionales de la sentencia 3-19-jp/20 en decisiones judiciales del cantón cuenca	43
<i>2.1.1 Metodología de análisis jurisprudencial</i>	43
<i>2.1.2 Casos analizados</i>	46
<i>2.1.3 Análisis de los estándares constitucionales en los casos estudiados</i>	49
<i>2.1.4 Inicio y duración de la estabilidad laboral reforzada</i>	50
2.2 Presunción de despido discriminatorio e inversión de la carga de la prueba .	51
<i>2.2.1 Irrelevancia del tipo de contrato o nombramiento</i>	52
<i>2.2.2 Deber de reubicación previa a la desvinculación</i>	53
2.3 Reparación integral en caso de vulneración de la estabilidad laboral reforzada	54
2.4 Principio de igualdad sustantiva y prohibición de discriminación por razón de género	55
2. 5 Carácter vinculante del precedente constitucional	56
2. 6 La acción de protección como vía idónea para la tutela de la estabilidad laboral reforzada	57
2.7 Cumplimiento del precedente constitucional establecido en la Sentencia N.º 3-19-JP/20.....	59
<i>2.7.1 Cumplimiento de la regla jurisprudencial sobre estabilidad laboral reforzada</i>	

.....	59
<i>2.7.2 Cumplimiento de la regla jurisprudencial sobre motivación reforzada e inversión de la carga de la prueba</i>	60
<i>2.7.3 La acción de protección como mecanismo de aplicación del precedente constitucional</i>	61
2.8 Resultados del análisis jurisprudencial	61
CONCLUSIONES	63
CRONOGRAMA.....	65
BIBLIOGRAFÍA	65

INTRODUCCIÓN

La protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas y en período de lactancia constituye una de las manifestaciones más relevantes del principio de igualdad material dentro del Estado constitucional de derechos y justicia. Históricamente, la maternidad ha sido un factor de discriminación en el ámbito laboral, generando prácticas de exclusión, precarización y desvinculación que afectan de manera directa la autonomía económica de las mujeres y el ejercicio efectivo de sus derechos fundamentales. Frente a esta realidad, el ordenamiento jurídico ecuatoriano ha incorporado un régimen de protección reforzada orientado a garantizar la estabilidad laboral durante el embarazo y la lactancia, reconociendo estas etapas como situaciones que demandan una tutela especial por parte del Estado.

De esta forma, la Corte Constitucional del Ecuador, a través de la Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados, desarrolló estándares constitucionales vinculantes que redefinen el alcance de la estabilidad laboral reforzada, estableciendo que la protección se activa por la sola condición objetiva de embarazo o lactancia, con independencia del tipo de vínculo laboral, del sector público o privado, o del conocimiento previo del empleador. También, dicho precedente incorporó elementos fundamentales como la presunción de despido discriminatorio, la inversión de la carga de la prueba y la exigencia de una motivación reforzada en los actos de desvinculación, consolidando una interpretación constitucional orientada a la erradicación de prácticas laborales discriminatorias basadas en la maternidad.

No obstante, pese a la claridad normativa y jurisprudencial, la efectividad de esta protección depende, en gran medida, de la forma en que los jueces constitucionales aplican dichos estándares en los casos concretos. En el ámbito local, específicamente en el cantón Cuenca, se ha evidenciado la existencia de decisiones judiciales dispares en procesos de acción de protección

relacionados con la estabilidad laboral de mujeres embarazadas o en período de lactancia. Esta situación plantea la necesidad de examinar de manera crítica si el precedente constitucional ha sido aplicado de forma integral y coherente o si, por el contrario, persisten interpretaciones restrictivas que debilitan la tutela de este derecho.

La presente investigación tiene como objetivo analizar la aplicación de los estándares constitucionales desarrollados en la Sentencia No. 3-19-JP/20 por parte de los jueces del cantón Cuenca, a partir del estudio de acciones de protección tramitadas durante el año 2022. Para ello, se realiza un análisis jurisprudencial de cinco procesos seleccionados con base en un criterio material, en los cuales se debatió de forma directa la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada. El estudio se desarrolla bajo un enfoque cualitativo, utilizando el método jurídico-dogmático y el análisis crítico del razonamiento judicial, con el fin de contrastar las decisiones examinadas con los estándares fijados por la Corte Constitucional.

Es por eso que, este trabajo busca aportar al debate académico y jurídico sobre la eficacia de la justicia constitucional en la protección de los derechos laborales de las mujeres en situación de maternidad, evidenciando las brechas existentes entre el desarrollo jurisprudencial constitucional y su aplicación práctica. De este modo, la investigación pretende contribuir al fortalecimiento de una interpretación judicial que reconozca la estabilidad laboral reforzada no solo como una garantía formal, sino como un instrumento esencial para la protección de la dignidad humana, el derecho al cuidado y la igualdad sustantiva.

1.1 PROBLEMA DE ESTUDIO

Explicación del Problema de Estudio.

La Sentencia No. 3-19-JP/20 de la (Corte Constitucional, 2020) constituye un precedente vinculante en materia de protección de la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, reconociendo su derecho a mantener el empleo y a contar con condiciones laborales que garanticen la protección de su salud y la de sus hijos, conforme a los principios constitucionales de igualdad, no discriminación y protección integral de la maternidad

No obstante, a pesar de la claridad normativa y de la obligatoriedad de los estándares establecidos, persiste la interrogante sobre la efectividad de su aplicación práctica en los tribunales del cantón Cuenca, en el ámbito del sector público y privado. La jurisprudencia demuestra que la protección constitucional de estos derechos depende, en gran medida, de la interpretación que los jueces realicen de los principios de estabilidad laboral y de las garantías laborales de las trabajadoras, lo que podría generar criterios dispares frente a situaciones similares.

Por lo tanto, el problema jurídico central que se plantea en esta investigación consiste en determinar ¿En qué medida se están aplicando los estándares constitucionales establecidos en la Sentencia No. 3-19-JP/20 por parte de los jueces del cantón Cuenca, en los procesos judiciales relacionados con la estabilidad laboral de mujeres embarazadas o en período de lactancia en el sector público y privado?

1.2 Justificación

La presente investigación se justifica por la necesidad de analizar la aplicación concreta del precedente constitucional establecido en la Sentencia No. 3-19-JP/20 por parte de los jueces del cantón Cuenca, a través del estudio de acciones de protección tramitadas durante el año 2022. Aunque dicho precedente establece estándares vinculantes en materia de estabilidad laboral

reforzada, su eficacia jurídica solo puede evaluarse a partir de su utilización en decisiones judiciales específicas.

El análisis resulta pertinente desde una perspectiva constitucional, ya que permite contrastar el contenido del precedente con el razonamiento judicial empleado en casos reales, identificando el grado de observancia, aplicación parcial o desconocimiento de los estándares fijados por la Corte Constitucional. Este contraste contribuye a verificar si el precedente cumple su función unificadora del derecho y orientadora de la actividad jurisdiccional.

Desde el ámbito académico, la investigación aporta al estudio del control constitucional y del rol de los jueces en la garantía de los derechos fundamentales, particularmente en contextos de especial protección. De este modo, el trabajo permite fortalecer el análisis jurisprudencial como herramienta para evaluar la coherencia entre la justicia constitucional y su aplicación en el ámbito local.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar si los jueces del cantón Cuenca están aplicando correctamente el precedente constitucional establecido en la Sentencia No. 3-19-JP/20, en casos de mujeres embarazadas o lactantes que han sido desvinculadas del sector público y privado.

1.3.2 Objetivos Específicos

1. Analizar el contenido jurídico del precedente constitucional fijado en la Sentencia 319-JP/20, en relación con la protección laboral de mujeres embarazadas y en período de lactancia.

2. Revisar sentencias emitidas en el cantón Cuenca en las que se haya discutido la estabilidad laboral de mujeres embarazadas o lactantes en el sector público y privado.

3. Comparar los argumentos utilizados por los jueces de Cuenca con los estándares

constitucionales establecidos por la Corte Constitucional en dicha sentencia.

1.4 Metodología.

La presente investigación se desarrollará bajo el método dogmático jurídico, orientado al estudio, interpretación y análisis de la normativa constitucional, legal y jurisprudencial aplicable a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas y en período de lactancia. Este método permitirá examinar el contenido normativo de la Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados, su fundamento jurídico, y los efectos vinculantes que produce en los tribunales ordinarios del cantón Cuenca.

Para el desarrollo del trabajo se emplearán fuentes primarias y secundarias. Las fuentes primarias estarán constituidas por la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo, tratados internacionales sobre derechos humanos, y las sentencias de la Corte Constitucional y de los jueces del cantón Cuenca. Las fuentes secundarias incluirán doctrina especializada en Derecho Constitucional, Derecho Laboral y Derecho Internacional de los Derechos Humanos, así como artículos académicos y opiniones consultivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos relacionadas con la protección a la maternidad y el derecho al cuidado.

La investigación adoptará un enfoque mixto (cualitativo – cuantitativo) con alcance descriptivo, que permitirá analizar de manera detallada las decisiones judiciales emitidas en el cantón Cuenca en las que se haya debatido la estabilidad laboral de mujeres embarazadas o lactantes, en el sector público y privado. Se realizará una revisión comparativa de dichas sentencias con los estándares constitucionales fijados en el precedente 3-19-JP/20, identificando similitudes, divergencias y omisiones en su aplicación.

El estudio se estructurará en dos capítulos: el primero abordará los fundamentos jurídicos

de la estabilidad laboral reforzada y analizará el contenido del precedente 3-19-JP/20; y el segundo evaluará su aplicación por los jueces del cantón Cuenca, con el fin de determinar si se cumple efectivamente con los estándares constitucionales establecidos por la Corte.

2. FUNDAMENTACION TEORICA

El estudio sobre la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas y en período de lactancia ha tomado gran importancia dentro del Derecho Laboral ecuatoriano, debido a que constituye una manifestación concreta del principio de igualdad y del mandato de protección prioritaria a grupos vulnerables establecido en el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador. Dicha norma reconoce que las mujeres embarazadas y las que se encuentran en periodo de lactancia deben gozar de una atención reforzada por parte del Estado, de modo que se garantice no solo su derecho al trabajo, sino también su salud integral y la del niño o niña por nacer.

El artículo 332 de la misma Constitución dispone que el Estado debe adoptar medidas para eliminar la discriminación laboral, garantizando a las mujeres igualdad en el acceso, permanencia y ascenso en el empleo, además de asegurar que no sean despedidas por causa de embarazo o maternidad. En concordancia, el artículo 195 del Código del Trabajo prohíbe expresamente el despido de una trabajadora embarazada o en lactancia, señalando que cualquier desvinculación durante ese periodo será ineficaz y dará lugar a la reincorporación o al pago de las remuneraciones no percibidas. Estas normas reflejan una política jurídica de protección reforzada frente a prácticas que, históricamente, han afectado a las mujeres por su condición biológica y social.

La doctrina laboralista sostiene que la estabilidad laboral reforzada es una consecuencia del principio de dignidad humana. El jurista español Mario de la Cueva (2017) explica que la estabilidad no es un privilegio sino un elemento indispensable del derecho al trabajo, porque “el trabajador depende de su empleo para vivir con dignidad y desarrollar su personalidad” (p. 52). En

el mismo sentido, Monroy Cabra (2016) afirma que: “las medidas de protección a la maternidad son un componente esencial del derecho a la igualdad, pues buscan equilibrar las desventajas estructurales que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral” (p. 37). Estas posiciones doctrinarias coinciden en que la estabilidad reforzada tiene una naturaleza doble: protege a la mujer como trabajadora y al mismo tiempo garantiza la continuidad de la función social de la maternidad.

En el ámbito jurisprudencial, la Corte Constitucional del Ecuador (2020) ha establecido criterios claros sobre el alcance de esta protección, lo que en la Sentencia N.º 3-19-JP/20, el Tribunal Constitucional determinó que toda desvinculación de una mujer embarazada o en periodo de lactancia debe presumirse como discriminatoria, salvo que el empleador demuestre que existió una causa objetiva, razonable y proporcional. Esta sentencia se considera un precedente vinculante, en virtud del artículo 436 numeral 1 de la Constitución, y ha servido de base para la interpretación judicial en materia de estabilidad laboral reforzada. En dicho fallo, la Corte sostuvo que la protección a la maternidad no se limita a la prohibición de despido, sino que implica un conjunto de medidas que aseguren la igualdad sustantiva en el empleo, incluso dentro de relaciones laborales temporales o de servicios ocasionales.

Asimismo, en decisiones previas como las Sentencias N.º 1927-11-EP (2016) y 1060-13-EP (2018), la Corte Constitucional reconoció que, aunque los contratos ocasionales no generan una estabilidad indefinida, los jueces están obligados a examinar si la terminación del vínculo laboral encubre un acto de discriminación por embarazo. En estos casos, la Corte resaltó la obligación del Estado de garantizar que las mujeres gestantes no sean perjudicadas por su condición y que, ante cualquier duda, se aplique el principio pro persona en favor de la trabajadora. De manera más reciente, la Sentencia N.º 2846-18-EP (2024) fortaleció este razonamiento al señalar que, en situaciones de vulnerabilidad, la carga de la prueba se invierte, correspondiendo al

empleador demostrar que la desvinculación fue legítima y no discriminatoria.

En el plano internacional, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha desarrollado criterios que complementan el marco constitucional ecuatoriano. En la Opinión Consultiva OC-31/25, titulada “Contenido y alcance del derecho al cuidado”, la Corte reconoció el derecho al cuidado como un derecho autónomo y vinculante, que exige a los Estados adoptar medidas de conciliación laboral y familiar. En ese pronunciamiento se estableció que las mujeres embarazadas y en lactancia deben gozar de condiciones laborales que les permitan ejercer simultáneamente su derecho al trabajo y a la maternidad, sin riesgo de despido o sanción. De esta manera, el sistema interamericano reafirma la obligación de los Estados de garantizar la no discriminación por razones de género o maternidad, de conformidad con los artículos 1.1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

En esta misma línea, los casos *Flor Freire vs. Ecuador* (2016) y *Guzmán Albarracín y otras vs. Ecuador* (2020) sentaron precedentes sobre la necesidad de erradicar los estereotipos de género que perpetúan la desigualdad estructural de las mujeres en espacios laborales y educativos. Estos pronunciamientos constituyen referentes interpretativos que fortalecen el bloque de constitucionalidad ecuatoriano, conforme al artículo 11 numeral 3 de la Constitución, que impone la aplicación directa de los tratados internacionales de derechos humanos y de las decisiones de los órganos internacionales competentes.

Importancia del Problema de Estudio.

La protección de la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas y en período de lactancia constituye uno de los pilares fundamentales del Estado constitucional de derechos y justicia, al materializar los principios de igualdad real, no discriminación y dignidad humana. La Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados, emitida por la Corte Constitucional del Ecuador, marcó

un precedente histórico al reconocer que la estabilidad laboral reforzada no solo protege el derecho al trabajo de las mujeres, sino que además garantiza el derecho al cuidado, entendido como un componente esencial de la vida digna y de la corresponsabilidad familiar y estatal en materia de maternidad.

El análisis de este problema jurídico reviste gran relevancia porque, pese al desarrollo normativo y jurisprudencial, la aplicación práctica de los estándares constitucionales sigue siendo desigual en las decisiones judiciales. En los tribunales del cantón Cuenca, los procesos relacionados con la desvinculación de mujeres embarazadas o lactantes revelan interpretaciones dispares respecto a los alcances de la Sentencia No. 3-19-JP/20. Ello plantea interrogantes sobre la efectividad real de la justicia constitucional y sobre la coherencia con la que los jueces están aplicando el precedente vinculante, en cumplimiento del artículo 436 numeral 1 de la Constitución.

El estudio de este tema resulta, además, de alta trascendencia social, porque se relaciona directamente con la protección de dos sujetos de atención prioritaria: la mujer gestante o lactante y el niño o niña por nacer. La estabilidad laboral reforzada es, en esencia, una garantía que evita que la maternidad se convierta en un motivo de exclusión laboral y, al mismo tiempo, promueve la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. Analizar su aplicación judicial en el contexto local permitirá identificar si el principio de protección integral de la maternidad, consagrado en los artículos 35 y 332 de la Constitución, se está cumpliendo efectivamente o si existen vacíos interpretativos que debilitan su eficacia.

Por otra parte, la relevancia de este estudio radica también en su aporte académico y práctico. Desde una perspectiva doctrinal, examinar la aplicación del precedente 3-19-JP/20 permitirá comprender cómo los jueces locales interpretan los estándares constitucionales en materia de derechos laborales y de género, evidenciando la necesidad de fortalecer la capacitación

judicial en derechos humanos y perspectiva de género. Desde el punto de vista jurídico-social, los resultados podrán servir como insumo para la formulación de políticas públicas y medidas institucionales que aseguren la correcta aplicación de la jurisprudencia constitucional y la eliminación de prácticas discriminatorias en el entorno laboral.

Por último, este presente trabajo busca contribuir a la efectividad de la justicia constitucional en el ámbito de los derechos laborales de las mujeres embarazadas y en lactancia, reafirmando que la protección a la maternidad no se agota en la prohibición de despido, sino que implica la garantía de condiciones laborales dignas, estables y compatibles con el ejercicio del derecho al cuidado.

CAPITULO 1

1.1 Estabilidad laboral de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia

1.1.1 Análisis sobre la protección especial de las mujeres embarazadas

La protección a las mujeres embarazadas tiene su origen en el derecho internacional del trabajo, esto como respuesta a una realidad histórica de una discriminación constante en el ámbito laboral. La Organización Internacional del Trabajo (1919) adoptó el Convenio N.º 3 sobre la protección de la maternidad, la cual estableció una licencia antes y después del parto y de esta manera se prohibió el despido durante dicho período. Este instrumento fue actualizado en el año 2000 con el Convenio N.º 183, ampliando de esta manera los estándares de protección y reconociendo de manera expresa el derecho de las mujeres a no ser discriminadas por motivo de embarazo o maternidad (OIT, 2000).

A nivel universal, podemos decir que los tratados de derechos humanos han sido igualmente bien determinantes. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) dispuso que las madres deben gozar de una “protección especial antes y después

del parto” (art. 10.2), mientras que la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) ordenó a los Estados que adopten medidas legislativas que aseguren de esta manera, condiciones de igualdad y la prohibición de despidos por embarazo o maternidad según lo dispuesto en su artículo 11. Todos estos instrumentos llegaron para consolidar el reconocimiento internacional de la maternidad como un derecho humano que requiere de máxima protección.

En nuestro país, los primeros avances en la protección laboral de las mujeres embarazadas se registraron en la (Constitución de la República del Ecuador, 1979), cuyo artículo 29 reconoce el trabajo como un derecho y establece la obligación del Estado de garantizar condiciones dignas y seguras para los trabajadores. Después la Constitución de 1998 amplió estas garantías, llegando así a incluir a las mujeres embarazadas como grupo de atención prioritaria, enfatizando en proporcionar una especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad (art. 35). Finalmente, la (Constitución de la República del Ecuador, 2008) consolidó estas protecciones en su artículo 43, asegurando la no discriminación, la estabilidad laboral, atención gratuita en salud, licencia con remuneración y seguridad social durante el embarazo y la lactancia (Registro Oficial No. 449, 2008).

La legislación ordinaria ha desarrollado estas garantías. El Código de Trabajo (2005) incorporó la figura del despido ineficaz para los casos de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia en sus arts. 195 y 195.1, obligando a cualquier empleador que incumpla a pagar una indemnización triple. De manera complementaria, la LOSEP (2010) reconoció las licencias y la estabilidad laboral a las servidoras públicas embarazadas y en lactancia.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha reafirmado todo este marco normativo, reconociendo de esta manera la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas como un

derecho constitucional. Así, en la (Sentencia No. 3-19-JP/20, 2020) Corte estableció que las servidoras públicas no pueden ser desvinculadas durante el embarazo o período de lactancia, pues ello llegaría a constituir una vulneración a la igualdad y a la dignidad de la persona. En la doctrina reciente, se destaca que este tipo de pronunciamientos evidencian un esfuerzo por consolidar la protección de la maternidad como parte esencial del derecho al trabajo digno (Moya, 2021).

1.1.2 Dignidad humana como fundamento de la estabilidad laboral reforzada

La dignidad humana es el valor intrínseco e inalienable de toda persona por el hecho de ser humano, es decir todos tenemos valor propio y absoluto solo por existir, sin importar su situación económica, su origen, su apariencia o sus capacidades. Esto supone que todos merecemos un trato respetuoso, y que ninguna persona debe ser utilizada solo como herramienta o instrumento para beneficio ajeno. Según Kant (1785) la dignidad se fundamenta en la autonomía moral y la capacidad racional de legislar moralmente para sí mismo, actuando conforme a principios éticos universales. Esta concepción sustenta la protección de los derechos fundamentales y exige respeto, igualdad y trato justo en todas las esferas de la vida.

En el ámbito laboral, la dignidad humana justifica la estabilidad laboral reforzada, especialmente de las trabajadoras embarazadas, protegiéndolas frente al despido durante el embarazo y la lactancia, garantizando de esta manera el empleo, seguridad social, licencias remuneradas, y reconociendo su autonomía, integridad y derechos fundamentales (Sentencia N.º 3-19-JP/20, 2020).

1.2 Jurisprudencia Internacional

1.2.1 Opinión Consultiva Oc-31/25

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (2025) en la Opinión Consultiva OC-31/25, reconoció por primera vez el derecho al cuidado como un derecho humano autónomo que

debe ser protegido y promovido por cada uno de los Estados. Este pronunciamiento llegó para marcar un precedente histórico, al establecer que el cuidado no es solo una responsabilidad familiar o privada, sino una función social que requiere de políticas públicas, regulación laboral y medidas de igualdad. La Corte sostuvo que todas las personas tienen el derecho a cuidar, a ser cuidadas y al autocuidado, y que por lo tanto el Estado debe garantizar diversas condiciones para que el ejercicio de estos derechos no implique la pérdida del empleo o el deterioro de las condiciones laborales. En ese sentido, el tribunal destacó de manera significativa que: “la carga desproporcionada del cuidado sobre las mujeres llega a constituirse una forma de discriminación estructural, que limita su desarrollo profesional y perpetúa brechas de desigualdad en el trabajo remunerado y no remunerado” (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2025, párrs. 71-75).

Este pronunciamiento de la corte cobra una especial relevancia para la protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, ya que la misma determinó que el derecho al cuidado implica la obligación estatal de conciliar la vida laboral y familiar. Esto significa que las leyes laborales deben garantizar permisos remunerados, estabilidad en el empleo y un ambiente laboral adecuado para la lactancia materna, sin que estas condiciones sean vistas como un privilegio, sino como medidas que sirven para equilibrar las desigualdades existentes. La Corte también afirmó que los Estados tienen la obligación de crear políticas integrales que eliminen los diferentes obstáculos que impiden a las mujeres trabajar y ser madres al mismo tiempo. Es decir, el hecho de cuidar o ser madre no puede ser una razón para excluirlas, castigarlas o limitar sus derechos en el trabajo (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2025, párrs. 82-89).

De esta manera, la Corte resaltó la corresponsabilidad en las tareas de cuidado, la cual no recae únicamente en las familias, sino también en el Estado y el sector empleador. Según el tribunal, los Estados deben asegurar que tanto los hombres como las mujeres compartan

equitativamente las responsabilidades familiares y que las estructuras laborales sean compatibles con esta corresponsabilidad. Esto incluye, la creación de servicios públicos de cuidado infantil, horarios que sean flexibles y mecanismos de protección frente al despido por razones de embarazo o lactancia. La Corte enfatizó que la falta de políticas públicas adecuadas constituye una gran violación al principio de igualdad y a la obligación de garantizar el ejercicio efectivo de los derechos económicos, sociales y culturales (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2025, párrs. 96-101).

La Opinión Consultiva OC-31/25 (2025), representa un avance muy importante en la comprensión del vínculo entre el derecho al cuidado y la estabilidad laboral reforzada. El tribunal afirmó que las mujeres gestantes y lactantes requieren de una protección especial que garantice la continuidad en el trabajo, la no discriminación y el reconocimiento del cuidado como parte del desarrollo humano integral. De este modo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2025), introduce un estándar que complementa y fortalece los precedentes constitucionales de nuestro país, como la (Sentencia No. 3-19-JP/20, 2020) de la Corte Constitucional del Ecuador, al establecer que la protección laboral de la maternidad no solo implica evitar el despido, sino asegurar condiciones dignas que reconozcan el valor social y económico del cuidado (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2025, párrs. 112-118).

1.3 Jurisprudencia de la Corte Constitucional

1.3.1 Sentencia No. 309-16-SEP-CC

En este caso, una mujer contratada bajo la modalidad de servicios ocasionales fue desvinculada durante su embarazo, lo que motivó la acción ante la Corte Constitucional por vulneración de derechos fundamentales. La trabajadora alegó que su despido se produjo por su estado gestacional y que esto atentaba contra su derecho a la igualdad, no discriminación y

protección prioritaria a la maternidad. La Corte determinó que la terminación del contrato vulneró los derechos constitucionales a la igualdad y no discriminación (art. 11.2 CRE), al trabajo (art. 33 CRE) y a la protección prioritaria a la maternidad (art. 43 CRE), y señaló que los contratos ocasionales no pueden ser utilizados como mecanismos para eludir la protección constitucional de la mujer gestante. Asimismo, enfatizó que la estabilidad laboral reforzada es una garantía derivada del principio de dignidad humana, que obliga al Estado y a los empleadores a respetar la continuidad del empleo durante el embarazo y la lactancia (Corte Constitucional del Ecuador, 2016).

La Corte destacó que los jueces deben analizar si la desvinculación obedece a causas objetivas o constituye un acto discriminatorio, aplicando el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades contractuales. Además, consolidó la idea de que la estabilidad laboral reforzada tiene un carácter preventivo y reparador, buscando de esta manera evitar despidos injustificados y garantizar la restitución de los derechos vulnerados. Los empleadores tienen la obligación de adoptar medidas razonables que aseguren la permanencia de las trabajadoras embarazadas, incluso en contratos temporales, estableciendo un precedente que obliga a interpretar los conflictos laborales con enfoque de género y de igualdad sustantiva (Corte Constitucional del Ecuador, 2016).

1.3.2 Sentencia No. 263-18-SEP-CC

El caso se originó por la controversia sobre la existencia de una relación laboral real en un contrato ocasional y la reclamación de derechos asociados a la estabilidad laboral. La persona afectada cuestionó la desvinculación alegando que, aunque su contrato era temporal, existía subordinación y dependencia que generaban derechos laborales. La Corte Constitucional determinó que la formalidad temporal o eventual de un contrato no puede ser utilizada para

desconocer derechos fundamentales, destacando que la primacía de la realidad es el criterio para reconocer la existencia de vínculo laboral y, por ende, la aplicación de la estabilidad laboral reforzada.

El tribunal señaló que la estabilidad laboral se proyecta como garantía del derecho al trabajo digno y de la igualdad sustantiva, independientemente de la modalidad contractual. Para trabajadores en condiciones de vulnerabilidad, incluyendo mujeres embarazadas o lactantes, los jueces deben analizar la relación de hecho para activar la protección reforzada. Esta doctrina fortalece la obligación judicial de garantizar seguridad jurídica, dignidad humana y justicia social frente a despidos arbitrarios, consolidando la estabilidad laboral como un derecho transversal aplicable a todas las modalidades de empleo (Corte Constitucional del Ecuador, 2018).

1.3.3 Sentencia No. 108-14-EP/20

En esta sentencia la corte analizo el caso de despido de una trabajadora que alegó vulneración de sus derechos, enfatizando la protección de personas en condiciones de vulnerabilidad, como mujeres embarazadas o en período de lactancia. La controversia se centró en determinar si el despido estaba fundado en una causa objetiva, proporcional y comprobable. La (Corte Constitucional del Ecuador, 2020) afirmó que la estabilidad laboral reforzada no se limita a contratos indefinidos y que toda terminación laboral debe respetar los principios de protección frente a actos arbitrarios, derechos al trabajo (art. 33 CRE) y debido proceso (art. 76 CRE).

El tribunal precisó que, en casos de embarazo o lactancia, la desvinculación solo puede considerarse válida si se demuestra que no existe relación entre el despido y el estado biológico o familiar de la trabajadora. Se consolidó así el deber de los jueces de motivar sus decisiones con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género. También, se profundizó la doctrina del control de proporcionalidad en los despidos, fortaleciendo la estabilidad laboral como un

componente esencial del derecho al cuidado y la igualdad sustantiva, y como protección frente a la discriminación estructural (Corte Constitucional del Ecuador, 2014).

1.3.4 Sentencia No. 2286-17-EP/23

Los hechos de este caso giraron en torno a la desvinculación de una trabajadora durante su licencia de maternidad, situación que generó la reclamación de vulneración de derechos a la estabilidad laboral reforzada y protección de la maternidad. La Corte Constitucional declaró que toda desvinculación ocurrida durante el embarazo o lactancia se presume discriminatoria, contraria al artículo 43 de la Constitución, que garantiza la protección especial de las mujeres en estas condiciones.

El fallo introdujo la figura de la reparación integral, incluyendo compensación económica cuando no sea posible el reintegro, y reafirmó que la estabilidad laboral protege no solo el derecho individual al empleo, sino también el bienestar del núcleo familiar y del niño dependiente. La Corte consolidó un enfoque evolutivo del derecho al trabajo, vinculando la estabilidad laboral con el derecho al cuidado como eje transversal de la justicia social, e instruyó a los jueces a aplicar los precedentes con perspectiva humana, de género y reparadora (Corte Constitucional del Ecuador, 2017).

1.3.5 Sentencia No. 2846-18-EP/24

El caso involucraba a un trabajador con una enfermedad crónica que fue despedido sin causa justificada, situación que activó la revisión de derechos laborales reforzados. Aunque no se trataba específicamente de maternidad, la Corte aplicó criterios de protección para personas en estado de vulnerabilidad, considerando que los mismos principios se aplican a mujeres embarazadas o lactantes.

La Corte estableció presunción de discriminación ante despidos injustificados en personas

vulnerables y aplicó la inversión de la carga de la prueba, obligando al empleador a demostrar causa objetiva, legítima y proporcional. Para las mujeres en embarazo o lactancia, esto significa que toda terminación laboral debe evaluarse desde el principio de igualdad sustantiva y protección reforzada, garantizando que la estabilidad laboral sea exigible y que los jueces valoren indicios de discriminación con enfoque de cuidado y de género (Corte Constitucional del Ecuador, 2018).

1.3.6 Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados

Los hechos se derivaron de múltiples despidos de mujeres embarazadas o lactantes, que cuestionaban la vulneración de sus derechos laborales y constitucionales. La Corte Constitucional consolidó esta acumulación de casos como referente vinculante para la protección de la maternidad y el derecho al cuidado en el ámbito laboral.

La Corte reconoció que la estabilidad laboral reforzada es una manifestación concreta del derecho al cuidado y de la igualdad sustantiva, estableciendo estándares obligatorios: la prohibición absoluta de despido por embarazo o lactancia, derecho al reintegro inmediato o reparación integral y obligación de los jueces de aplicar enfoque de género y cuidado. Esta sentencia redefine la estabilidad laboral como instrumento de justicia social, garantizando maternidad digna, no discriminación y protección integral de las trabajadoras, sirviendo como parámetro de control constitucional en todos los casos de despidos de mujeres gestantes o lactantes (Corte Constitucional del Ecuador, 2019).

1.4 Diferencia entre Derecho al Cuidado y Protección Especial

El cuidado y la protección especial son conceptos complementarios pero distintos dentro del marco de los derechos humanos y las políticas sociales.

El cuidado por su lado se refiere al conjunto de acciones y relaciones orientadas a preservar la vida, el bienestar y la integridad de las personas, especialmente de aquellas en situación de

vulnerabilidad. Desde una perspectiva ética, el cuidado implica responsabilidad, empatía y compromiso con el bienestar ajeno, reconociendo la interdependencia entre los seres humanos (Kittay y Tronto, 1993). Es una práctica que puede manifestarse tanto en el ámbito familiar como institucional, y su función es asegurar la atención física, emocional y social de las personas. No obstante, el cuidado por sí mismo no siempre garantiza derechos exigibles, pues suele depender de la voluntad individual o de políticas públicas que pueden variar en su alcance o sostenibilidad.

Por su parte, la protección especial es una categoría jurídica que impone al Estado la obligación de adoptar medidas normativas y políticas para salvaguardar los derechos de quienes se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad, como mujeres embarazadas, niños, personas con discapacidad o adultos mayores. Este principio tiene sustento en instrumentos internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), en su artículo 10.2 y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) en su artículo 11, que establecen la obligación de garantizar condiciones de igualdad y de protección frente a la discriminación o el despido por razones de maternidad. A diferencia del cuidado, la protección especial transforma las necesidades humanas en derechos exigibles, asegurando el respeto a la dignidad y a la igualdad material de las personas. En el ámbito ecuatoriano, este principio se refleja en el artículo 43 de la Constitución de 2008, que reconoce la estabilidad laboral reforzada y la no discriminación por embarazo como manifestaciones concretas de la dignidad humana y la justicia social.

De esta manera podemos decir que el cuidado depende muchas veces de la voluntad de quienes ayudan, pero la protección especial es un compromiso legal que el Estado debe cumplir para evitar la discriminación y asegurar que las personas en situación de vulnerabilidad reciban un trato digno y justo.

1.5 Modalidades contractuales y excepciones

Las modalidades contractuales representan las diversas formas jurídicas mediante las cuales se establece la relación laboral entre empleador y trabajador, determinando derechos, obligaciones y duración del vínculo. La Corte Constitucional del Ecuador, a través de la (Sentencia N.º 3-19-JP/20) y acumulados, ha consolidado que la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia no depende de la forma contractual, sino de la existencia de un vínculo laboral efectivo, caracterizado por subordinación, dependencia económica y prestación de servicios que están bajo el control del empleador (Corte Constitucional del Ecuador, 2019). Esto significa que todos los contratos indefinidos, temporales, ocasionales, por obra determinada o de prestación de servicios, deben garantizar la protección reforzada, independientemente de su denominación formal, aplicando el principio de primacía de la realidad.

1.5.1 Nombramientos Provisionales

Los nombramientos provisionales otorgan a las servidoras públicas un vínculo jurídico administrativo sujeto a evaluación o concurso, pero la Corte determina que esta provisionalidad no excluye la estabilidad laboral reforzada durante el embarazo o la lactancia. En consecuencia, la mujer embarazada o lactante que ocupa un nombramiento provisional no puede ser removida o cesada mientras dure su periodo de especial protección, salvo en casos excepcionales en los que exista una causal debidamente motivada, objetiva, previa y que no relacionada con su condición de maternidad.

También, la Corte señala que incluso cuando el cargo provisional sea requerido para un concurso o para reemplazar al titular, las entidades públicas deben aplicar un análisis de razonabilidad y proporcionalidad antes de decidir cualquier separación. Es decir, deben preferir alternativas menos lesivas como la reubicación, extensión temporal, o reasignación de funciones

para que esto no afecte los derechos superiores de la mujer gestante o lactante. Solo cuando no exista ninguna alternativa válida y la motivación sea estricta y verificable, se podría justificar la remoción, siempre entendida como una excepción y nunca como regla general (Sentencia 3-19-JP/20, 2020).

1.5.2 Cargos de Libre Nombramiento y Remoción

Los cargos de libre nombramiento y remoción permiten al empleador público designar y separar servidores de confianza, pero incluso esta facultad discrecional se encuentra limitada cuando se trata de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia. La Corte Constitucional es clara en que la discrecionalidad no puede operar como pretexto para vulnerar derechos fundamentales, y que la protección reforzada es plenamente aplicable en estos casos. Por ello, cualquier remoción debe respetar la prohibición de discriminación por maternidad y debe estar sustentada en razones objetivas no relacionadas con el embarazo o la lactancia.

La corte en la sentencia añade que la estabilidad laboral reforzada prevalece incluso en estos cargos, y que la administración debe justificar de manera estricta la necesidad de la remoción, demostrando que existen razones institucionales relevantes, verificables y desvinculadas de la condición materna. Por lo que, se exige un examen de proporcionalidad que considere alternativas menos lesivas, como reubicaciones o ajustes temporales. De lo contrario, la remoción se considera arbitraria y constituye una violación directa a lo que dicen la corte. (Corte Constitucional del Ecuador, 2020)

1.5.3 Contratos de servicios ocasionales o por obra determinada

Los contratos de servicios ocasionales o por obra determinada se crean para cubrir necesidades institucionales que no son permanentes y dependen de una partida presupuestaria disponible. Sin embargo, la Corte Constitucional ha señalado que lo determinante no es la

denominación del contrato, sino la existencia de una relación laboral real, es decir, aquella en la que existe subordinación y se recibe una remuneración. Por ello, aun cuando el contrato sea temporal, la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia conserva su derecho a la estabilidad laboral reforzada durante todo el tiempo que dure el vínculo.

Cualquier intento de terminar este tipo de contratos debe estar sustentado en razones objetivas, proporcionales y libres de discriminación. La maternidad no puede utilizarse como justificación para finalizar el contrato. La Corte ha sido clara en afirmar que la naturaleza temporal del vínculo no libera al empleador de sus obligaciones; incluso en actividades de corta duración, el principio de primacía de la realidad exige reconocer la existencia de una verdadera relación laboral y aplicar todas las garantías correspondientes. Con ello, se reafirma un enfoque protector y progresivo de los derechos laborales, en el cual la forma del contrato no limita la vigencia de la estabilidad reforzada (Sentencia N.º 263-18-SEP-CC, 2018).

1.5.4 Contratos indefinidos

Los contratos indefinidos constituyen la forma de vinculación laboral más estable y tradicional, que se caracteriza por la permanencia ilimitada del trabajador en la empresa mientras cumpla con sus obligaciones. La Corte Constitucional ha señalado que la estabilidad laboral reforzada se aplica de manera plena a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia que laboren bajo este tipo de contratos, sin que la duración indefinida implique limitación alguna. La protección no puede ser vulnerada por razones relacionadas con el embarazo o la lactancia, y cualquier despido injustificado se considera una violación a los derechos fundamentales y a la igualdad sustantiva (Corte Constitucional del Ecuador, 2019).

Además, la jurisprudencia establece que el principio de primacía de la realidad obliga a los jueces a valorar la existencia efectiva de la relación laboral sobre su formalización. Esto significa

que incluso si la trabajadora no tiene un contrato escrito, mientras exista subordinación, remuneración y dependencia económica, los derechos de estabilidad reforzada deben aplicarse sin restricciones, consolidando de esta manera un enfoque de protección integral que protege a la mujer durante todo el tiempo que permanezca activa en la relación laboral.

1.5.5 Contratos temporales o a plazo fijo

En el caso de los contratos temporales o a plazo fijo, la Corte ha reiterado que la temporalidad no constituye una causa válida para desvincular a trabajadoras embarazadas o en lactancia. Aunque estos contratos tienen una fecha de término, la existencia de una relación laboral efectiva durante el periodo de vigencia obliga a los empleadores a respetar la estabilidad reforzada. Se enfatiza que el vínculo laboral debe ser evaluado en función de la realidad de la prestación de servicios, asegurando que las condiciones de maternidad no sean utilizadas como justificación para la terminación anticipada del contrato.

Asimismo, se reconoce que los empleadores tienen la obligación de adoptar medidas razonables para garantizar la permanencia de las trabajadoras durante el tiempo que dure el contrato. Esto incluye ajustes de funciones o jornadas, cuando sean necesarias, siempre respetando los principios de igualdad y no discriminación. La protección se extiende a todos los derechos laborales asociados, como remuneración, seguridad social y beneficios complementarios, reforzando el enfoque de cuidado y equidad de género.

1.5.6 Contratos de prestación de servicios o de naturaleza civil

Aunque muchas veces los contratos de prestación de servicios suelen entenderse como independientes, la Corte ha dicho que, si en la práctica existe dependencia económica y control por parte del empleador, entonces la relación debe considerarse laboral. Por eso, si una mujer trabaja bajo órdenes directas y depende económicamente de quien la contrata, tiene derecho a la

estabilidad laboral reforzada durante el embarazo o la lactancia, porque lo que realmente ocurre en los hechos vale más que lo que dice el contrato. (Corte Constitucional del Ecuador, 2019).

De esta manera, se reconoce que la protección reforzada no depende exclusivamente del tipo de contrato formal, sino de la verdadera naturaleza de la relación laboral. La jurisprudencia obliga a los empleadores a respetar los derechos fundamentales de maternidad, incluyendo remuneración, seguridad social y otras prestaciones, asegurando que la mujer no sea vulnerada por la formalidad o supuesta autonomía de la contratación.

1.6 Excepciones a la estabilidad laboral reforzada

La estabilidad laboral reforzada en nuestro país constituye un derecho fundamental para las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, reconocido por la Corte Constitucional del Ecuador como una manifestación concreta del principio de igualdad y de la protección prioritaria de la maternidad. No obstante, este derecho no es absoluto y puede presentar ciertas excepciones, debidamente justificadas, que permiten al empleador limitar la permanencia de la trabajadora bajo criterios objetivos, legítimos y proporcionales, sin que exista discriminación por embarazo, lactancia o condiciones de vulnerabilidad. La jurisprudencia ha delimitado estas excepciones, incluyendo procesos disciplinarios, cargos de libre nombramiento y remoción, notificación formal, y situaciones en las que el reintegro no sea posible, entre otras. Estas excepciones deben siempre ser aplicadas con estricta observancia del principio de primacía de la realidad, la proporcionalidad y el enfoque de género, asegurando que los derechos fundamentales de la trabajadora no se vean comprometidos.

1.6.1 Procesos disciplinarios

Una de las principales excepciones se presenta cuando existen procesos disciplinarios debidamente comprobados, es decir, cuando la trabajadora incurre en una falta grave que justifique

su desvinculación, y esta no guarda relación alguna con su embarazo o lactancia. En estos casos, la Corte exige que el procedimiento se realice respetando el debido proceso, el derecho a la defensa y la motivación escrita de la decisión. La desvinculación solo será válida si se demuestra que la medida responde a causas objetivas y proporcionales, y no a un acto de discriminación. Por tanto, el empleador debe sustentar con pruebas concretas la falta cometida y garantizar que la decisión no afecte de manera arbitraria los derechos de la trabajadora.

Por ejemplo, si una trabajadora comete actos de fraude documentado o abandono injustificado del puesto de trabajo, la desvinculación puede justificarse, siempre que exista una investigación previa y una resolución debidamente motivada. En estos casos, la medida no se basa en el embarazo, sino en una conducta objetivamente sancionable, por lo que no constituye discriminación.

1.6.2 Puestos de libre nombramiento y remoción

Otra excepción reconocida por la Corte es la de los puestos de libre nombramiento y remoción, aplicables sobre todo en el sector público. Estos cargos se caracterizan por la confianza política o administrativa depositada por la autoridad nominadora, lo que permite su libre designación o remoción sin estabilidad fija. No obstante, la Corte ha precisado que, aunque existe esta facultad, el retiro debe ser motivado y no discriminatorio, y en ningún caso puede estar vinculado al estado de embarazo o lactancia de la funcionaria.

Por ejemplo, si una asesora jurídica de libre nombramiento es removida porque cambia la administración y se reestructura el equipo de confianza, esta desvinculación sería válida, siempre que no exista evidencia de que la causa fue su condición de maternidad.

1.7 Terminación de servicios ocasionales o nombramientos provisionales, pero motivada y sin discriminación

Por otro lado, respecto de los contratos de servicios ocasionales y de los nombramientos provisionales, la Corte Constitucional sostiene que, si bien estas modalidades no generan una estabilidad laboral en condiciones ordinarias, las mujeres embarazadas y lactantes sí gozan de estabilidad laboral reforzada. Señala que la terminación de estos vínculos durante el embarazo o lactancia solo puede darse cuando exista una motivación legítima, razonable y no discriminatoria. La sola expiración del plazo o la naturaleza temporal del nombramiento no constituyen una causa válida para desvincular durante estos periodos protegidos. La administración o empleador debe justificar objetivamente la terminación y demostrar que no responde a una medida basada en prejuicios o discriminación por maternidad (Corte Constitucional del Ecuador, 2020)

Por ejemplo, Una trabajadora con contrato ocasional está en lactancia y el hospital decide terminar su contrato porque eliminó el presupuesto del proyecto en el que ella laboraba. La institución presenta informes financieros y una resolución que demuestra la eliminación real del proyecto. Esta causa es objetiva y no discriminatoria, por lo que la terminación podría ser válida. Pero si el empleador intenta justificar el fin del contrato únicamente con el vencimiento del plazo, sin causa adicional, la terminación sería inconstitucional.

Aunque la Corte Constitucional en la (Sentencia N.º 3-19-JP/20, 2020) identifica de manera clara tres excepciones directas a la estabilidad laboral reforzada, en la práctica jurídica existen otras situaciones previstas tanto en la ley como en la doctrina laboral que también permiten finalizar una relación de trabajo. Estas situaciones solo son válidas cuando se basan en motivos reales y demostrables, y cuando es evidente que la decisión no está relacionada con el embarazo o la lactancia. Por lo que no se consideran contrarias a la Constitución, porque derivan de causas objetivas que justifican legítimamente la terminación del vínculo laboral y también son importantes a tomar en cuenta.

1.8 Notificación previa

La notificación formal y previa constituye otra excepción procedimental a la estabilidad laboral reforzada. Cuando se comunica la desvinculación respetando plazos y procedimientos legales, la medida puede ser válida, siempre que no tenga carácter discriminatorio ni se vincule con el embarazo o la lactancia (Sentencia N.º 3-19-JP/20). La Corte enfatiza que el cumplimiento de esta obligación protege los derechos de transparencia y debido proceso, asegurando que la desvinculación sea legítima y proporcional.

Sin embargo, la jurisprudencia aclara que la notificación por sí sola no puede justificar un despido discriminatorio. Debe existir una causa objetiva y legítima que respalde la decisión, y si no se cumple con los estándares de equidad, la trabajadora tiene derecho a reintegro o compensación económica. Esta excepción permite un equilibrio entre la gestión empresarial y la protección de los derechos laborales fundamentales.

1.9 Culminación natural de contratos temporales

La Corte también permite la finalización de los contratos temporales, ocasionales, por obra, de temporada o provisionales, cuando concluye el plazo o la razón objetiva del contrato, siempre que se demuestre que no existió fraude, simulación ni abuso para eludir la protección reforzada. Esta excepción será válida solo si el empleador acredita que el vínculo tenía una causa real, verificable y lícitamente temporal. En caso de que existan indicios de que el contrato fue utilizado para evitar la estabilidad laboral reforzada, la terminación se considera contraria a lo que dice la Constitución.

1.10 Supresión real, motivada y no discriminatoria del puesto

En el sector público, la Corte admite como excepción la supresión real y debidamente motivada del puesto como parte de un proceso legítimo de reestructuración institucional. Para que

esta medida sea válida, la administración debe demostrar que la eliminación del cargo responde a una necesidad real del servicio público, que no se dirige específicamente contra la trabajadora protegida y que previamente se intentó su reubicación en otro puesto compatible. Si no se cumplen estos requisitos, la supresión del cargo se convierte en un acto discriminatorio encubierto.

1.11 Renuncia voluntaria, libre e informada

La renuncia constituye otra excepción importante que se debe analizar cuidadosamente, esta será aceptada solo cuando la decisión de la trabajadora es libre, espontánea e informada, sin que exista presión, amenaza, inducción o manipulación por parte del empleador. Debido a la situación de vulnerabilidad reforzada en el embarazo y la lactancia, este análisis exige un escrutinio más riguroso para garantizar que la trabajadora no haya sido obligada o persuadida indebidamente a renunciar a su puesto. Si existe cualquier indicio de coacción, la renuncia carece de validez constitucional.

1.12 Acuerdo mutuo

El acuerdo mutuo de terminación laboral es válido únicamente cuando se comprueba que ambas partes actuaron en condiciones de equilibrio, con pleno consentimiento y sin presiones. La Corte exige un control especial sobre estos acuerdos, pues pueden utilizarse como mecanismos encubiertos de despido disfrazado o como forma de inducir a la trabajadora a renunciar a su estabilidad reforzada. Por ello, la legitimidad del acuerdo depende de que la voluntad de la trabajadora sea auténtica, consciente y libre de influencias indebidas.

1.13 Incapacidad laboral absoluta comprobada

Es posible finalizar la relación laboral cuando la trabajadora presenta una incapacidad absoluta que le impide desempeñar cualquier labor, siempre que esta condición esté acreditada mediante informes médicos oficiales y no tenga relación con el embarazo o la lactancia. Antes de

optar por la desvinculación, el empleador debe analizar y demostrar que no existe posibilidad de reubicarla en funciones que sean compatibles con su estado de salud.

1.14 Fallecimiento de la trabajadora

La muerte de la trabajadora constituye una excepción natural a la estabilidad laboral reforzada, pues extingue la relación laboral de pleno derecho. Este supuesto no implica responsabilidad del empleador, pero sí activa otras obligaciones estatales y familiares respecto del derecho al cuidado del hijo o hija en gestación o lactancia.

CAPITULO 2

2.1 Análisis de la aplicación de los estándares constitucionales de la sentencia 3-19-jp/20 en decisiones judiciales del cantón cuenca

2.1.1 Metodología de análisis jurisprudencial

El presente capítulo se desarrolla a partir de una metodología de análisis jurisprudencial de carácter aplicado, cuyo objetivo es examinar de manera crítica la forma en que los jueces del cantón Cuenca han aplicado los estándares constitucionales fijados por la Corte Constitucional del Ecuador en la Sentencia N.º 3-19-JP/20, particularmente en relación con la estabilidad laboral reforzada de mujeres embarazadas o en período de lactancia.

La investigación adopta un enfoque mixto. Predomina el método cualitativo, orientado a la interpretación del contenido jurídico de las sentencias, al análisis del razonamiento judicial y a la valoración del grado de correspondencia entre las decisiones examinadas y los estándares constitucionales vinculantes. De manera complementaria, se emplea un enfoque cuantitativo descriptivo, que permite sistematizar y clasificar el número de acciones de protección identificadas, así como los niveles de cumplimiento, cumplimiento parcial o incumplimiento de los estándares analizados.

Como primer momento metodológico, se realizó una búsqueda de varias acciones de protección tramitadas en el cantón Cuenca durante los años 2022 y 2023. En el año 2023 se identificaron un total de 137 procesos de acción de protección, de los cuales no se encontró ningún caso relacionado de manera directa con la estabilidad laboral reforzada de mujeres embarazadas o en período de lactancia. No obstante, dentro de estas acciones se registraron 8 procesos en los que se invocó a la Sentencia N.º 3-19-JP/20, específicamente los párrafos 200 y 171, principalmente en controversias vinculadas a contratos de servicios ocasionales y nombramientos provisionales. En este contexto, se identificaron 14 acciones de protección relacionadas con contratos de servicios ocasionales y 4 con nombramientos provisionales, en las que la sentencia constitucional fue citada con el propósito de analizar si la acción de protección constituía una vía idónea para la tutela de derechos, conforme al criterio desarrollado en el párrafo 200 de la referida sentencia.

En lo que respecta al año 2022, se registraron 298 procesos de acción de protección tramitados en el cantón Cuenca. De este total, únicamente 5 procesos corresponden a acciones de protección interpuestas por mujeres que alegaron la vulneración de su derecho a la estabilidad laboral reforzada durante el embarazo o período de lactancia, los cuales constituyen la muestra central del presente estudio. Adicionalmente, se identificaron 31 acciones de protección relacionadas con contratos de servicios ocasionales, de las cuales 15 no invocan de manera expresa la Sentencia N.º 3-19-JP/20, 10 citan el párrafo 200 y 4 hace referencia al párrafo 171. Asimismo, se registraron 6 procesos vinculados a nombramientos provisionales.

Año	Total de Acciones de protección	Servicios Ocasionales	Nombramientos Provisionales	Casos de Embarazo o Lactancia	Referencias a la sentencia 3-19-JP/20
2022	298	31	6	5	10 (2 párr. 200 / 4 párr. 171)
2023	137	14	4	0	8 (párr. 200 y 171)

La selección de las cinco sentencias correspondientes al año 2022 responde a criterios de relevancia constitucional y pertinencia temática, en tanto en dichos procesos se debate de forma directa la aplicación de la estabilidad laboral reforzada de mujeres embarazadas o en período de lactancia, lo que me permite evaluar de manera concreta el cumplimiento de los estándares fijados por la Corte Constitucional. Esta delimitación metodológica no constituye una limitación del estudio, sino que refleja la reducida activación del control constitucional en materia de protección reforzada de la maternidad en la justicia ordinaria del cantón Cuenca.

Para el análisis de las sentencias seleccionadas se elaboraron fichas jurisprudenciales individuales, en las que se sistematizó información relevante como: antecedentes del caso, tipo de vínculo laboral, argumentos de las partes, razonamiento judicial, decisión adoptada y referencia expresa o implícita a la Sentencia N.º 3-19-JP/20. A partir de estas fichas se construyeron matrices de evaluación, que permitieron contrastar cada decisión judicial con los estándares

constitucionales establecidos por la Corte Constitucional.

En particular, el análisis se estructuró a partir de dos ejes constitucionales fundamentales desarrollados en la Sentencia N.º 3-19-JP/20. El primero se refiere a la estabilidad laboral reforzada como una garantía constitucional de aplicación objetiva durante el embarazo y el período de lactancia, cuya protección no depende del tipo de contrato, del sector laboral ni del conocimiento previo del empleador. El segundo eje corresponde a la exigencia de una motivación reforzada en los actos de desvinculación, acompañada de la inversión de la carga de la prueba y de la presunción de despido discriminatorio a favor de la trabajadora. Estos parámetros permitieron evaluar si las decisiones judiciales analizadas aplican de manera adecuada, parcial o insuficiente el precedente constitucional establecido por la Corte Constitucional.

Por lo tanto, podemos decir que la metodología empleada permite no solo identificar el grado de aplicación formal del precedente constitucional, sino también evaluar su eficacia material en la tutela de los derechos de las mujeres embarazadas o en período de lactancia, evidenciando posibles brechas entre el desarrollo jurisprudencial constitucional y su aplicación práctica por parte de los jueces del cantón Cuenca.

2.1.2 Casos analizados

Los casos analizados corresponden a acciones de protección tramitadas en el cantón Cuenca durante el año 2022, interpuestas por mujeres que alegaron la vulneración de su derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada durante el embarazo o el período de lactancia. La selección de estos procesos respondió a un criterio estrictamente material, en la medida en que en todos ellos se debate de forma directa la aplicación de los estándares constitucionales desarrollados por la Corte Constitucional del Ecuador en la Sentencia N.º 3-19-JP/20, lo que permite evaluar el grado de observancia del precedente vinculante en la práctica judicial.

Las sentencias examinadas fueron emitidas tanto por Unidades Judiciales de primera instancia como por Salas Especializadas de la Corte Provincial de Justicia del Azuay, lo que posibilita analizar el tratamiento del precedente constitucional en distintas instancias jurisdiccionales y verificar si las eventuales deficiencias de protección son corregidas o reproducidas en sede de apelación. Asimismo, los casos abarcan relaciones laborales del sector público y privado, incluyendo vínculos de naturaleza administrativa cuya modalidad no siempre se encuentra claramente precisada. Esta diversidad resulta metodológicamente pertinente, ya que permite identificar si los jueces continúan condicionando la protección constitucional al tipo de contrato o nombramiento, pese a que la Corte Constitucional ha establecido que la estabilidad laboral reforzada se activa por la condición objetiva de embarazo o lactancia, con independencia del régimen jurídico del vínculo laboral.

Los cinco procesos que conforman la muestra central de la investigación son los siguientes:

Proceso N.º 01204-2022-01118, seguido contra Generali Ecuador Compañía de Seguros S.A., correspondiente al sector privado, en el que se analizó la desvinculación de una trabajadora embarazada bajo una relación laboral regulada por el Código del Trabajo.

Proceso N.º 01204-2022-01559, seguido contra el Instituto de Lucha Contra el Cáncer – SOLCA, Núcleo Cuenca, relativo a la desvinculación de una mujer en período de lactancia, en el que se discutió la incidencia de una supuesta renuncia voluntaria y la aplicación del enfoque de género en sede constitucional.

Proceso N.º 01204-2022-03954, seguido contra la Empresa Pública Municipal ETAPA EP, referido a la terminación de un nombramiento provisional de una mujer embarazada en el sector público.

Proceso N.º 01204-2022-05308, seguido contra el Instituto Ecuatoriano de Seguridad

Social y la Procuraduría General del Estado, vinculado a una omisión administrativa que afectó los derechos de una mujer embarazada beneficiaria de una beca de posgrado.

Proceso N.º 01204-2022-06645, seguido contra la Fiscalía General del Estado, relativo a la desvinculación de una servidora pública embarazada, en el que se negó la procedencia de la acción de protección y se omitió la aplicación del precedente constitucional.

Proceso	Tipo de Vínculo Laboral	Sector	Embarazo/ Lactancia	Resultado de la acción
01204-2022-01118	Contrato laboral privado	Privado	Embarazo	Acción negada (primera y segunda instancia)
01204-2022-01559	Relación laboral de carácter administrativo	Público	Lactancia	Acción aceptada en segunda instancia
01204-2022-03954	Nombramiento provisional (LOSEP)	Público	Embarazo	Acción negada en primera instancia / aceptación parcial en segunda

01204-2022-05308	Relación administrativa derivada de devengación de beca	Público	Embarazo	Acción aceptada en ambas instancias
01204-2022-06645	Nombramiento provisional (LOSEP)	Público	Embarazo	Acción negada en ambas instancias

2.1.3 Análisis de los estándares constitucionales en los casos estudiados

El presente apartado tiene como objetivo central analizar la manera en que los jueces del cantón Cuenca han aplicado los estándares constitucionales establecidos por la Corte Constitucional del Ecuador en la Sentencia N.º 3-19-JP/20, dentro de los procesos de acción de protección seleccionados para esta investigación. Este análisis busca determinar si la protección reforzada reconocida a favor de las mujeres embarazadas o en período de lactancia ha sido efectivamente incorporada en el razonamiento judicial, más allá de la simple referencia formal al precedente constitucional.

Con este propósito, se optó por un análisis transversal basado en estándares, en lugar de un examen individual de cada proceso, lo que permite identificar criterios judiciales reiterados, tendencias interpretativas y posibles deficiencias estructurales en la aplicación del precedente. Para ello, se tomaron como referencia ocho estándares constitucionales desarrollados en la Sentencia N.º 3-19-JP/20, los cuales fueron contrastados con el contenido argumentativo de cinco sentencias emitidas en el año 2022 por jueces del cantón Cuenca. A partir de este contraste, se evaluó si las

decisiones judiciales cumplen, cumplen parcialmente o incumplen dichos estándares, con el fin de valorar el grado de materialización de la tutela constitucional reforzada en la justicia ordinaria.

2.1.4 Inicio y duración de la estabilidad laboral reforzada

La Corte Constitucional del Ecuador, en la Sentencia N.º 3-19-JP/20, ha establecido que la estabilidad laboral reforzada se activa desde la existencia objetiva del embarazo, con independencia de su notificación al empleador, y se extiende durante todo el período de gestación y lactancia. Este estándar reconoce el embarazo como un hecho biológico que genera automáticamente una protección constitucional reforzada, orientada a prevenir actos de discriminación y a garantizar el derecho al trabajo en condiciones de igualdad material.

Del análisis de los cinco procesos de acción de protección estudiados se evidencia que este estándar es mayoritariamente incumplido por los jueces del cantón Cuenca. En varias decisiones, tanto de Unidades Judiciales como de Salas Especializadas, la protección constitucional es condicionada al conocimiento previo del embarazo por parte del empleador, criterio que contradice de manera directa lo señalado por la Corte Constitucional.

Este razonamiento se observa, por ejemplo, en el proceso seguido contra Generali Ecuador Compañía de Seguros S.A., en el cual las autoridades judiciales negaron la acción de protección al considerar que no se acreditó que el empleador tuviera conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora al momento de la desvinculación. De este modo, el embarazo es tratado como un hecho jurídicamente relevante solo si es comunicado, desconociendo su carácter objetivo como hecho generador de protección constitucional.

También en los procesos vinculados al sector público, los jueces reconocen la condición de embarazo de las accionantes, pero relativizan la duración de la estabilidad laboral reforzada al sostener que esta no implica una inamovilidad absoluta. Esta interpretación reduce la protección

constitucional a una garantía meramente formal, sin considerar que la Corte Constitucional ha señalado que cualquier medida de desvinculación durante el embarazo o la lactancia debe estar sujeta a un escrutinio estricto.

Por lo tanto, este análisis permite concluir que existe un incumplimiento reiterado del estándar relativo al inicio y duración de la estabilidad laboral reforzada, evidenciándose una interpretación restrictiva que debilita la tutela constitucional de las mujeres embarazadas o en período de lactancia.

2.2 Presunción de despido discriminatorio e inversión de la carga de la prueba

La Sentencia N.º 3-19-JP/20 establece que toda desvinculación laboral producida durante el embarazo o el período de lactancia se presume discriminatoria, correspondiendo al empleador desvirtuar dicha presunción mediante una justificación objetiva, razonable y ajena a la condición de maternidad. Este estándar implica una inversión de la carga de la prueba a favor de la trabajadora, en atención a su situación de especial vulnerabilidad.

Del estudio de las 5 sentencias analizadas se desprende que este estándar no es aplicado de manera firme por los jueces del cantón Cuenca. En la mayoría de los casos, las autoridades judiciales exigen a las accionantes que acrediten la existencia de un acto discriminatorio o la intención del empleador, trasladando indebidamente la carga probatoria a la trabajadora.

Este criterio se evidencia tanto en procesos del sector privado como del sector público. En los casos seguidos contra Generali Ecuador Compañía de Seguros S.A., ETAPA EP y la Fiscalía General del Estado, las decisiones judiciales se fundamentan en la supuesta falta de prueba de discriminación, sin aplicar la presunción constitucional ni exigir a las entidades accionadas una motivación reforzada que justifique la desvinculación.

La ausencia de este análisis probatorio reforzado demuestra que los jueces aplican

parámetros propios que son del derecho laboral o administrativo ordinario, desconociendo la lógica constitucional de protección reforzada desarrollada por la Corte Constitucional. Solo en el proceso seguido contra SOLCA, Núcleo Cuenca, la Sala Especializada reconoce de manera expresa la presunción de discriminación y desplaza la carga de la prueba al empleador, incorporando un razonamiento con enfoque de género.

En consecuencia, con todo esto, se advierte una inobservancia reiterada del estándar relativo a la presunción de despido discriminatorio y a la inversión de la carga de la prueba, lo cual reduce de manera sustancial la efectividad de la estabilidad laboral reforzada en la práctica judicial. Además, se observa que en los casos examinados los jueces omiten realizar un análisis expreso de las excepciones constitucionales que podrían justificar una desvinculación válida, limitándose a fundamentar sus decisiones en criterios propios del derecho laboral ordinario, tales como la naturaleza del vínculo contractual o la expiración del plazo establecido.

2.2.1 Irrelevancia del tipo de contrato o nombramiento

La Corte Constitucional del Ecuador, en la Sentencia N.º 3-19-JP/20, ha señalado de manera expresa que la estabilidad laboral reforzada constituye una garantía de naturaleza constitucional que resulta aplicable con independencia del tipo de contrato, nombramiento o modalidad de vinculación laboral. En este sentido, la protección derivada del embarazo o de la lactancia no puede verse limitada por la temporalidad del vínculo ni por la calificación jurídica de la relación laboral.

No obstante, del análisis de los casos estudiados se evidencia que este estándar es aplicado de forma restrictiva por los jueces del cantón Cuenca. En los procesos relacionados con el sector público, particularmente aquellos vinculados a nombramientos provisionales o relaciones administrativas, las decisiones judiciales priorizan el carácter temporal del vínculo para justificar

la desvinculación, relegando el análisis constitucional a un plano secundario.

Este razonamiento se observa de manera reiterada en los procesos seguidos contra ETAPA EP y la Fiscalía General del Estado, en los que las autoridades judiciales consideran que la provisionalidad del nombramiento o la existencia de procedimientos ordinarios de impugnación excluyen la aplicación plena de la estabilidad laboral reforzada. De esta manera, el tipo de vínculo laboral es utilizado como un criterio determinante para negar la protección constitucional, en contradicción con el estándar fijado por la Corte Constitucional.

En el ámbito del sector privado, el proceso seguido contra Generali Ecuador Compañía de Seguros S.A. también evidencia una lectura formalista del vínculo laboral, en tanto la terminación contractual es analizada desde parámetros propios del derecho laboral ordinario, sin reconocer que la protección constitucional opera con independencia de la modalidad contractual.

Una excepción relevante se presenta en el proceso seguido contra SOLCA, Núcleo Cuenca, en el cual la Sala Especializada reconoce que la supuesta renuncia voluntaria no neutraliza el control constitucional ni elimina la protección reforzada derivada del embarazo y la lactancia. Este razonamiento se ajusta de manera adecuada al estándar constitucional, aunque constituye un caso aislado dentro del conjunto analizado.

De esta manera, se evidencia que persiste una tendencia judicial a condicionar la estabilidad laboral reforzada al tipo de contrato o nombramiento, lo que desnaturaliza el alcance universal de la protección constitucional establecida en la Sentencia N.º 3-19-JP/20.

2.2.2 Deber de reubicación previa a la desvinculación

La Sentencia N.º 3-19-JP/20 establece que, antes de proceder a la desvinculación de una mujer embarazada o en período de lactancia, el empleador tiene la obligación de justificar de manera reforzada que no existía la posibilidad de reubicarla en otro puesto compatible con su

condición. Este deber se fundamenta en el principio de proporcionalidad y en la obligación de adoptar medidas menos lesivas para la protección del derecho al trabajo.

Del análisis de las cinco sentencias estudiadas se evidencia una omisión generalizada de este estándar. En ninguno de los procesos en los que se negó la acción de protección se realiza un examen específico sobre la existencia o inexistencia de alternativas de reubicación laboral. Los jueces se limitan a evaluar la legalidad formal de la desvinculación o la falta de prueba de discriminación, sin exigir a las entidades accionadas que acrediten haber considerado medidas alternativas.

Esta omisión resulta particularmente grave en los procesos del sector público, donde la administración cuenta, en principio, con mayores posibilidades de redistribución de funciones o reasignación de puestos. Sin embargo, en los casos analizados, las autoridades judiciales no incorporan este análisis, ni siquiera de forma mínima, lo que evidencia una aplicación incompleta de la protección reforzada.

La ausencia de un análisis sobre la reubicación demuestra que la estabilidad laboral reforzada es concebida por los jueces como una garantía limitada a la permanencia en el puesto original, sin considerar que su finalidad es asegurar la continuidad del vínculo laboral mediante medidas razonables y proporcionales.

En consecuencia, se constata un incumplimiento generalizado del estándar relativo al deber de reubicación previa a la desvinculación, lo que contribuye a debilitar la eficacia práctica de la estabilidad laboral reforzada reconocida por la Corte Constitucional.

2.3 Reparación integral en caso de vulneración de la estabilidad laboral reforzada

La Corte Constitucional del Ecuador ha señalado que, cuando se constata la vulneración de la estabilidad laboral reforzada de una mujer embarazada o en período de lactancia, la respuesta

jurisdiccional no puede limitarse a una declaración abstracta de derechos, sino que debe garantizar una reparación integral. Esta comprende, según el caso, la restitución al puesto de trabajo, el pago de remuneraciones dejadas de percibir, así como medidas de satisfacción y garantías de no repetición.

Del análisis de las sentencias estudiadas se evidencia que, en los casos en los que se niega la acción de protección, los jueces no desarrollan ningún razonamiento relativo a la reparación integral, al considerar que no existió vulneración de derechos. No obstante, incluso en los procesos en los que se reconoce parcialmente la afectación, el análisis de las medidas de reparación resulta limitado o inexistente.

En el conjunto de casos analizados, únicamente el proceso seguido contra SOLCA, Núcleo Cuenca, presenta un desarrollo más amplio sobre las consecuencias de la vulneración, al ordenar medidas concretas orientadas a restituir los derechos de la accionante. En los demás procesos, la ausencia de un enfoque reparador evidencia una comprensión restringida de la acción de protección, reducida a un mecanismo declarativo y no repetitivo.

Esta situación revela que la reparación integral no es concebida por los jueces como un elemento esencial de la tutela constitucional, lo que debilita la eficacia real de la estabilidad laboral reforzada y limita el impacto transformador de la acción de protección.

2.4 Principio de igualdad sustantiva y prohibición de discriminación por razón de género

La Sentencia N.º 3-19-JP/20 enfatiza que el análisis de los casos relacionados con la estabilidad laboral de mujeres embarazadas o en período de lactancia debe realizarse desde una perspectiva de igualdad sustantiva y con enfoque de género. Este estándar reconoce que la maternidad coloca a las mujeres en una situación de desventaja estructural que exige respuestas judiciales diferenciadas y reforzadas.

En las sentencias analizadas se observa que, en la mayoría de los casos, los jueces adoptan un razonamiento formalmente neutro, sin incorporar de manera expresa un enfoque de género en el análisis de la vulneración alegada. Las decisiones se centran en aspectos procedimentales, contractuales o probatorios, sin considerar el contexto de especial vulnerabilidad en el que se encuentran las accionantes.

Esta ausencia de enfoque de género se evidencia tanto en procesos del sector público como del sector privado, donde el embarazo es tratado como un dato accesorio y no como un elemento central para el análisis constitucional. En consecuencia, se reproduce una igualdad meramente formal que ignora las condiciones materiales que justifican la protección reforzada.

Aquí nuevamente, el proceso seguido contra SOLCA, Núcleo Cuenca, constituye una excepción, en tanto la Sala Especializada incorpora un razonamiento que reconoce la condición de maternidad como un factor determinante y adopta una interpretación favorable a la protección de los derechos de la trabajadora. Sin embargo, este criterio no se generaliza en el resto de las decisiones estudiadas. Por tanto, se constata una aplicación deficiente del estándar de igualdad sustantiva y enfoque de género, lo que limita la efectividad de la estabilidad laboral reforzada como mecanismo de corrección de desigualdades estructurales.

2. 5 Carácter vinculante del precedente constitucional

La Corte Constitucional ha reiterado que sus sentencias, en especial aquellas que desarrollan estándares de protección de derechos fundamentales, tienen carácter vinculante para todos los jueces y autoridades públicas. En el caso de la Sentencia N.º 3-19-JP/20, los estándares fijados constituyen precedentes obligatorios que deben ser aplicados de manera directa y preferente.

Del análisis de los casos estudiados se evidencia que, si bien en algunas sentencias se cita

de manera expresa la Sentencia N.º 3-19-JP/20, su aplicación resulta fragmentada y meramente formal. Los jueces reproducen párrafos aislados del precedente, pero no incorporan sus estándares de forma integral en el razonamiento jurídico.

En varios procesos, el precedente constitucional es mencionado únicamente para justificar la improcedencia de la acción de protección o para reforzar criterios propios del derecho ordinario, vaciando de contenido su carácter vinculante. Esta práctica revela una comprensión limitada del precedente, concebido como una referencia doctrinal y no como una norma de obligatoria observancia.

En consecuencia, se evidencia una brecha entre el desarrollo jurisprudencial constitucional y su aplicación práctica en la judicatura ordinaria del cantón Cuenca, lo que afecta la uniformidad y coherencia del sistema de protección de derechos.

2.6 La acción de protección como vía idónea para la tutela de la estabilidad laboral reforzada

La Sentencia N.º 3-19-JP/20 reconoce, de manera expresa, que la acción de protección constituye una vía idónea para la tutela de la estabilidad laboral reforzada cuando la desvinculación laboral tiene como causa el embarazo o la lactancia. En particular, en su párrafo 200, la Corte Constitucional señala que la existencia de vías ordinarias no excluye la procedencia de la acción constitucional, cuando estas no resultan eficaces para garantizar una tutela inmediata y reforzada.

Del análisis de las 5 sentencias estudiadas se desprende que este estándar es aplicado de manera restrictiva por los jueces del cantón Cuenca. En varios casos, las autoridades judiciales niegan la acción de protección bajo el argumento de que existen vías ordinarias laborales o administrativas, sin realizar un análisis concreto sobre su idoneidad o eficacia en el caso específico.

Este razonamiento se observa principalmente en los procesos vinculados a servicios ocasionales y nombramientos provisionales, en los que los jueces se limitan a afirmar la

improcedencia de la acción constitucional, desconociendo el estándar desarrollado por la Corte Constitucional. De este modo, la acción de protección es concebida como un mecanismo subsidiario rígido, contrario a su finalidad garantista.

En contraste, en el proceso seguido contra SOLCA, Núcleo Cuenca, la Sala Especializada reconoce la procedencia de la acción de protección como vía idónea, en atención a la necesidad de una tutela inmediata frente a la vulneración alegada. No obstante, este criterio no es replicado de manera uniforme en las demás decisiones.

Por tanto, se concluye que la acción de protección no es asumida de forma consistente como una vía idónea para la tutela de la estabilidad laboral reforzada, lo que limita el acceso efectivo a la justicia constitucional de las mujeres embarazadas o en período de lactancia.

Estándar Constitucional	Cumple	Cumple parcialmente	No cumple
Inicio y duración de la estabilidad laboral reforzada	1	0	4
Presunción de despido discriminatorio e inversión de la carga de la prueba	1	0	4
Irrelevancia del tipo de contrato o nombramiento	1	1	3
Deber de reubicación previa a la desvinculación	0	0	5
Reparación integral en caso de vulneración de la estabilidad laboral reforzada	1	0	4

Principio de igualdad sustantiva y prohibición de discriminación por razón de género	1	0	4
Carácter vinculante del precedente constitucional	0	2	3
La acción de protección como vía idónea para la tutela de la estabilidad laboral reforzada	1	1	3

La tabla anterior resume de manera clara el nivel de aplicación de los estándares constitucionales en las decisiones judiciales examinadas.

2.7 Cumplimiento del precedente constitucional establecido en la Sentencia N.º 3-19-JP/20

El presente apartado tiene como finalidad evaluar el grado de cumplimiento del precedente constitucional vinculante establecido en la Sentencia N.º 3-19-JP/20 de la Corte Constitucional del Ecuador por parte de los jueces del cantón Cuenca, a partir del análisis de las decisiones judiciales seleccionadas.

Dicho precedente desarrolla un marco reforzado de protección de los derechos de las mujeres embarazadas o en período de lactancia, estructurado en torno a reglas jurisprudenciales y estándares constitucionales orientados a garantizar la estabilidad laboral, la igualdad sustantiva y el acceso efectivo a la justicia constitucional. En consecuencia, su aplicación no puede ser parcial ni meramente declarativa, sino integral y material.

2.7.1 Cumplimiento de la regla jurisprudencial sobre estabilidad laboral reforzada

La Sentencia N.º 3-19-JP/20 establece como regla jurisprudencial central que la estabilidad laboral reforzada constituye una garantía constitucional de aplicación objetiva durante el embarazo y el período de lactancia, cuya protección no depende del tipo de contrato, del sector laboral ni del conocimiento previo del empleador. Esta regla impone a los jueces el deber de realizar un control constitucional estricto frente a cualquier acto de desvinculación ocurrido durante dicho período, con el fin de asegurar una tutela reforzada y efectiva.

No obstante, del análisis de las decisiones judiciales examinadas se evidencia que dicha regla no es aplicada de manera integral por los jueces del cantón Cuenca. Tanto en primera como en segunda instancia persisten criterios restrictivos que condicionan la protección constitucional a elementos ajenos al precedente, tales como la modalidad contractual, la temporalidad del vínculo o la falta de notificación del embarazo. Esta práctica revela un incumplimiento material del precedente constitucional, al desnaturalizar el alcance objetivo de la estabilidad laboral reforzada reconocida por la Corte Constitucional.

2.7.2 Cumplimiento de la regla jurisprudencial sobre motivación reforzada e inversión de la carga de la prueba

Otra regla jurisprudencial fundamental desarrollada en la Sentencia N.º 3-19-JP/20 es la presunción de despido discriminatorio en los casos de desvinculación ocurridos durante el embarazo o la lactancia, acompañada de la inversión de la carga de la prueba y de la exigencia de una motivación reforzada por parte del empleador. Esta regla tiene por finalidad corregir las asimetrías estructurales que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral y garantizar una protección efectiva frente a actos discriminatorios.

Sin embargo, el análisis de las sentencias estudiadas evidencia una aplicación deficiente de esta regla jurisprudencial. En la mayoría de los casos, los jueces trasladan indebidamente la carga

probatoria a la trabajadora y se limitan a verificar la legalidad formal del acto de desvinculación, sin exigir una motivación reforzada por parte del empleador. Esta omisión debilita significativamente la tutela constitucional reforzada y reproduce esquemas probatorios propios del derecho ordinario, en contravención del precedente vinculante.

2.7.3 La acción de protección como mecanismo de aplicación del precedente constitucional

La Corte Constitucional ha reconocido, en los párrafos 200 y 171 de la Sentencia N.º 3-19-JP/20, que la acción de protección constituye una vía idónea para la tutela de la estabilidad laboral reforzada cuando la desvinculación se vincula con el embarazo o la lactancia, aun cuando existan vías ordinarias, siempre que estas no resulten eficaces para garantizar una protección inmediata y reforzada.

Pese a ello, en las decisiones analizadas se observa que los jueces del cantón Cuenca continúan aplicando una concepción restrictiva de la acción de protección, negando su procedencia con base en la mera existencia de vías ordinarias, sin efectuar un análisis concreto de su idoneidad o eficacia. Esta interpretación limita la aplicación efectiva del precedente constitucional y restringe el acceso a la justicia constitucional de las mujeres embarazadas o en período de lactancia, contrariando la finalidad garantista del mecanismo constitucional.

2.8 Resultados del análisis jurisprudencial

El análisis desarrollado en el presente capítulo permitió examinar de manera sistemática la aplicación del precedente constitucional establecido en la Sentencia N.º 3-19-JP/20 por parte de los jueces del cantón Cuenca, en procesos de acción de protección relacionados con la estabilidad laboral reforzada de mujeres embarazadas o en período de lactancia. A partir del estudio de cinco sentencias tramitadas durante el año 2022, se evidenció que, si bien el precedente constitucional es citado en algunas decisiones, su aplicación resulta predominantemente parcial o restrictiva, lo

que impide la materialización efectiva de la tutela reforzada reconocida por la Corte Constitucional.

De manera particular, se constató que los jueces continúan condicionando la estabilidad laboral reforzada a elementos ajenos al estándar constitucional vinculante, tales como el conocimiento previo del embarazo por parte del empleador, la modalidad del vínculo laboral o la existencia abstracta de vías ordinarias. también, el análisis por estándares permitió identificar una omisión reiterada de la presunción de despido discriminatorio, de la inversión de la carga de la prueba y de la exigencia de una motivación reforzada en los actos de desvinculación, deficiencias que se presentan tanto en decisiones de primera instancia como en aquellas emitidas en sede de apelación.

Se evidenció también que la acción de protección no es asumida de manera consistente como una vía idónea para la tutela de la estabilidad laboral reforzada, pese a lo señalado por la Corte Constitucional en los párrafos 200 y 171 de la Sentencia N.º 3-19-JP/20. La interpretación restrictiva de este mecanismo constitucional limita el acceso efectivo a la justicia constitucional de las mujeres embarazadas o en período de lactancia y debilita la finalidad garantista del control constitucional en materia de protección de la maternidad.

Cabe señalar también, que en los casos en los que los jueces analizan la procedencia de la acción de protección, no se observa un desarrollo expreso de medidas de reparación integral frente a la vulneración de la estabilidad laboral reforzada, tales como la restitución efectiva del puesto de trabajo o la determinación de indemnizaciones por los daños ocasionados. Esta omisión contrasta con lo dispuesto por la Corte Constitucional en la Sentencia N.º 3-19-JP/20, que vincula la tutela de los derechos vulnerados con la adopción de medidas de reparación integral adecuadas y proporcionales.

Por último, el análisis comparativo de las acciones de protección presentadas en el cantón Cuenca durante los años 2022 y 2023 permitió identificar que, pese a la existencia del precedente constitucional, no se registraron en 2023 procesos vinculados directamente con la estabilidad laboral reforzada de mujeres embarazadas o lactantes. No obstante, la Sentencia N.º 3-19-JP/20 fue invocada principalmente en casos relacionados con contratos de servicios ocasionales y nombramientos provisionales, vínculos que recaen mayoritariamente en mujeres, lo que revela una situación de precarización laboral con una clara dimensión de género. Este escenario confirma la existencia de una brecha significativa entre el desarrollo jurisprudencial constitucional y su aplicación práctica, lo que justifica la necesidad de fortalecer la observancia material del precedente constitucional en la judicatura ordinaria.

CONCLUSIONES

El desarrollo de la presente investigación permite concluir que, pese a la existencia de un marco constitucional, legal y jurisprudencial robusto en materia de estabilidad laboral reforzada de mujeres embarazadas y en período de lactancia, su aplicación en la práctica judicial del cantón Cuenca resulta insuficiente. El análisis integral de las acciones de protección tramitadas durante el año 2022 evidencia que los estándares desarrollados por la Corte Constitucional en la Sentencia No. 3-19-JP/20 no han sido asumidos de manera uniforme ni sistemática por los jueces constitucionales, lo que debilita el carácter vinculante del precedente.

A partir del estudio del contenido del precedente constitucional y su contraste con las decisiones judiciales analizadas, se identificó que la estabilidad laboral reforzada continúa siendo interpretada desde una lógica formalista, centrada en la modalidad contractual, la temporalidad del vínculo laboral o la existencia de vías ordinarias. Esta aproximación se aparta del enfoque constitucional que reconoce al embarazo y al período de lactancia como condiciones objetivas que

activan una protección reforzada, con independencia del régimen jurídico de la relación laboral.

El análisis jurisprudencial realizado demuestra que los principios de igualdad sustantiva y no discriminación, así como el enfoque de género, no han sido incorporados de manera adecuada en el razonamiento judicial. La falta de reconocimiento expreso de la situación de vulnerabilidad reforzada que enfrentan las mujeres en situación de maternidad limita la capacidad de la justicia constitucional para corregir desigualdades estructurales históricas presentes en el ámbito laboral.

En relación con los mecanismos de tutela, se concluye que la acción de protección no es aplicada de forma consistente como una vía idónea para la protección inmediata de la estabilidad laboral reforzada. En varios casos, los jueces niegan su procedencia con base en la mera existencia de vías ordinarias, sin realizar un análisis concreto de su eficacia, lo que contradice los estándares desarrollados por la Corte Constitucional y restringe el acceso efectivo a la justicia constitucional.

Del estudio de las decisiones examinadas se desprende que los estándares constitucionales relativos a la presunción de despido discriminatorio, la inversión de la carga de la prueba y la exigencia de una motivación reforzada en los actos de desvinculación no han sido aplicados de manera constante. Esta omisión coloca a las trabajadoras en una situación de desventaja procesal y reduce la eficacia material de la estabilidad laboral reforzada como garantía constitucional.

Como resultado, la investigación confirma la existencia de una brecha significativa entre el desarrollo jurisprudencial constitucional y su aplicación práctica en la judicatura ordinaria del cantón Cuenca. Superar esta brecha resulta indispensable para garantizar una protección real y efectiva de los derechos laborales de las mujeres embarazadas o en período de lactancia, en coherencia con los principios de dignidad humana, igualdad material y derecho al cuidado que caracterizan al Estado constitucional de derechos y justicia.

CRONOGRAMA

Actividad (2025-2026)	Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero			
Identificación de la sentencia	X																			
Recopilación de la Información y Normativa	X	X																		
Redacción del Plan Titulación		X																		
Primera presentación del plan de titulación		X																		
Segunda presentación del plan de titulación			X																	
Tercera Presentación del Plan de titulación				X																
Presentación ante el Consejo					X	X														
Desarrollo del Primer capítulo							X	X												
Desarrollo del Segundo capítulo									X	X										
Desarrollo del Tercer capítulo											X	X								
Revisión del Trabajo de Titulación												X								
Revisión Final del Trabajo de Titulación													X							
Entrega Final del trabajo de Titulación														X	X					
Disertación del Trabajo de Titulación																X	X	X		

BIBLIOGRAFÍA

Asamblea Constituyente del Ecuador. (2008). Constitución de la Republica del Ecuador. Quito.

Recuperado de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Asamblea Nacional de la Republica del Ecuador. (20 de abril de 2015). *Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Registro Oficial, Suplemento N° 483. Recuperado de https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoicm8iLCJldWlkIjoicmE5NGZkODktNmU5NC00YzUyLTkxZjQtZjY1ZmZjNGZjMWE2LnBkZiJ9

Asamblea Nacional del Ecuador. (12 de mayo de 2023). *Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano*. Registro Oficial, Suplemento N° 309. Recuperado de <https://procuraduria.utpl.edu.ec/NormativaExterna/LEY%20ORG%C3%81NICA%20DEL%20DERECHO%20AL%20CUIDADO%20HUMANO-2-26.pdf>

Congreso Nacional del Ecuador. (2005). Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento No. 167. Recuperado de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Corte Constitucional del Ecuador. (13 de marzo de 2024). Sentencia No. 2903-19-EP/24. Juez ponente: Jhoel Escudero Soliz. Recuperado de https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoicm8iLCJldWlkIjoicmE5NGZkODktNmU5NC00YzUyLTkxZjQtZjY1ZmZjNGZjMWE2LnBkZiJ9

Corte Constitucional del Ecuador. (13 de marzo de 2024). Sentencia No. 2903-19-EP/24. Juez ponente: Jhoel Escudero Soliz. Recuperado de https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoicm8iLCJldWlkIjoicmE5NGZkODktNmU5NC00YzUyLTkxZjQtZjY1ZmZjNGZjMWE2LnBkZiJ9

mIn0=

Corte Constitucional del Ecuador. (18 de julio de 2018). Sentencia No 263-18-SEP-CC. Jueza ponente:

Tatiana Ordeñana Sierra. Recuperado de

https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoidHJhbWl0ZTIwMjMiLCJ1dWlkIjoiZGEzNWVhYjltOTNIYi00MTg2LTk2MzgtZjlmNzg5MzIzMzQ0LnBkZiJ9

Corte Constitucional del Ecuador. (20 de junio de 2023). Sentencia No. 2286-17-EP/23. Juez ponente:

Jhoel Marlin Escudero Soliz. Recuperado de

https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoidHJhbWl0ZSIzInV1aWQiOiJlMGIyMmRhYy0xYzYzLTQxYTYtYjc4OS00YzYzM3NWYyYTMxNDAucGRmIn0=

Corte Constitucional del Ecuador. (2014). Sentencia No. 0507-12-EP/14. Quito: Corte Constitucional del Ecuador.

Corte Constitucional del Ecuador. (2018). Sentencia No. 050-18-JP/18. Quito: Corte Constitucional del Ecuador.

Corte Constitucional del Ecuador. (21 de septiembre de 2016). Sentencia No. 309-16-SEP-CC. Juez ponente: Alfredo Ruiz Guzman. Recuperado de

https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoidHJhbWl0ZTIwMjMiLCJ1dWlkIjoiMzVmMWE3ZmUtNzBhZS00MWI1LWFmMTMtOGM0NjExN2Y4MjBiLnBkZiJ9

Corte Constitucional del Ecuador. (25 de octubre de 2023). Sentencia No. 2997-19-EP/23. Juez ponente:

Pablo Enrique Herreria Bonnet. Recuperado de

https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoidHJhbWl0ZTIwMjMiLCJ1dWlkIjoiMzVmMWE3ZmUtNzBhZS00MWI1LWFmMTMtOGM0NjExN2Y4MjBiLnBkZiJ9

Daniela Salazar Marin. Recuperado de

https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoidHJhbWl0ZSI0InV1aWQ0iOiIxNTY1ZjdkNC0wN2RiLTQyZDctODk5ZS03MzU2Y2ZjOTM5OTYucGRmIn0=

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (12 de junio de 2025). Opinión Consultiva OC-31/25. El contenido y el alcance del derecho al cuidado y su interrelación con otros derechos. Recuperado de <https://jurisprudencia.corteidh.or.cr/es/vid/1088056961>

Kant, I. (1785). *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*. Berlín: Hartknoch.

Kittay, E., & Tronto, J. (1993). *Moral Boundaries: A Political Argument for an Ethic of Care*. New York: Routledge.

López Moya, D. F. (2021). La protección legal a las mujeres embarazadas como grupo de atención prioritario. *Revista Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 654–666. Recuperado de <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/176/465>

Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES). (2022). *Diagnóstico situacional: derecho al cuidado, mujeres embarazadas y en periodo de lactancia*. Recuperado de https://www.desarrollohumano.gob.ec/wpcontent/uploads/2022/02/diagnostico_situacional02802130016433246080430115001643640610.pdf

Montero Bonilla, H. L., Romero Carrera, E. C. & López Soria, Y. (2022). Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 223-236. Recuperado de <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/245/531>

Moya, L. (2021). *Protección de la maternidad y derecho al trabajo digno: avances y desafíos en el constitucionalismo latinoamericano*. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 32(2), 45–68.

doi:10.22201/ijj.24487899e.2021.32.16484

Organización de las Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Nueva York. Recuperado de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Organización de las Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer*. Nueva York. Recuperado de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Organización Internacional del Trabajo. (1919). *Convenio N.º 3 sobre la protección de la maternidad*. Recuperado de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID%2CP12100_LANG_CODE:312148%2Ces

Organización Internacional del Trabajo. (2000). *Convenio No. 183-Convenio sobre la protección de la maternidad*. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. (2000). Recomendación No. 191 sobre la protección de la maternidad. Ginebra: OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312529

Órgano del Gobierno del Ecuador. (6 de octubre de 2010). *Ley Orgánica del Servicio Público*. Registro Oficial, Suplemento No. 294. Recuperado de https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoicm8iLCJ1dWlkIjoiNmQ3ZmQxNzktZDUxYS00ZmRiLWJmNDYtODc3MzllNTg3OGUwLnBkZiJ9

Paula Aguirre, C. A., & Zambrano Torres, A. (2022). La discriminación estructural hacia las mujeres como nexos de la reparación transformadora: Análisis de las sentencias n.º 3-19-JP/20 y Acumulados y n.º 202-19-JH/21. Recuperado de <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/andares/issue/download/229/66>