



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL**

TEMA:

Estabilidad laboral reforzada en el Ecuador: análisis de la
Sentencia No. 3-19-JP/20

AUTOR:

Ab. María Dolores Cochancela Ayala

**TRABAJO DE TITULACIÓN
ARTÍCULO ACADÉMICO**

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN DERECHO CONSTITUCIONAL

GUAYAQUIL, ECUADOR

2026



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL**

CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la Abogada María Dolores Cochancela Ayala, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magister en Derecho Constitucional.

TUTORA

Dra. Nuria Pérez, Ph. D.

REVISOR(ES)

Dra. Maricruz Molineros, Ph. D.

DIRECTOR DEL PROGRAMA

Dr. Miguel Hernández Terán, Mgs.

Guayaquil, a los 24 del mes de agosto del año 2026



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, María Dolores Cochancela Ayala

DECLARO QUE:

El Artículo académico Estabilidad laboral reforzada en el Ecuador: análisis de la Sentencia No. 3-19-JP/20 previa a la obtención del **Grado Académico de Magister en Derecho Constitucional**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría. En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 24 del mes de agosto del año 2026

LA AUTORA

María Dolores Cochancela Ayala



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL**

AUTORIZACIÓN

Yo, María Dolores Cochancela Ayala

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución del **Artículo académico de Magister en Derecho Constitucional** titulado: Estabilidad laboral reforzada en el Ecuador: análisis de la Sentencia No. 3-19-JP/20, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 24 del mes de agosto del año 2026

LA AUTORA

María Dolores Cochancela Ayala



Informe de análisis

Compilatio Magister+ | UCSG-EC- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

ARTÍCULO CIENTÍFICO

ID : 47ae737a2e44700e42d3d64b4ea20d32f0982438



0%

Textos sospechosos

Número del folio : ARTÍCULO CIENTÍFICO.docx

Tamaño del archivo original : 87,88 KB

Número de palabras : 3113

Deposante : Miguel Antonio Hernández Testa

Fecha de depósito : 8 de agosto de 2026

Tipo de carga : Interfaz

Fecha de Fin de Análisis : 8 de agosto de 2026

Resumen (sección 1/2)

Localización de los textos sospechosos en el documento :



Incluido en el porcentaje de textos sospechosos :



Similitudes

0%

Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.



Detección de IA

8%

Textos estilísticamente próximos a un texto generado por una IA.

Este índice es un indicador y no una prueba. Comprueba con el autor si domina los conocimientos mencionados en el documento.



Idiomas no reconocidos

2%

Pasajes en los que parte del vocabulario utilizado no forma parte del diccionario de la lengua.

Puede tratarse de un intento del autor de modificar el texto para evitar ser detectado.



No incluido en el porcentaje de textos sospechosos :



Textos entre comillas

<1%

Pasajes entre comillas, a menudo indicativos de una cita.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi sincero agradecimiento a Dios por concederme la fortaleza, la sabiduría y la perseverancia necesarias para culminar esta etapa académica.

A mi familia, por su apoyo incondicional, comprensión y constante motivación durante el desarrollo de este trabajo de titulación.

Asimismo, agradezco a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil y a los docentes de la Maestría en Derecho Constitucional por los conocimientos impartidos y la formación académica recibida, que constituyeron un valioso aporte para la elaboración de esta investigación.

María Dolores Cochancels Ayala

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a mis hijos, quienes representan el motivo más profundo de cada uno de mis esfuerzos. En cada página de esta investigación se refleja el deseo permanente de demostrarles que la constancia, la disciplina y la preparación son caminos que siempre conducen a nuevas oportunidades. Que este logro les recuerde que ningún sueño es demasiado grande cuando se persigue con dedicación y convicción.

A mis padres, porque con su ejemplo de trabajo honesto, sacrificio y valores sembraron en mí las bases sobre las cuales he construido mi vida personal y profesional. Su enseñanza silenciosa ha sido una guía permanente en cada decisión importante.

A mis hermanos, por compartir conmigo el valor de la unión familiar y por acompañarme, cada uno a su manera, en las diferentes etapas de este camino.

Con profundo cariño y gratitud, dedico este logro a mi familia, cuya presencia ha dado sentido a cada desafío superado y a cada meta alcanzada.

María Dolores Cochancela Ayala

Índice

Introducción	1
Método	3
Resultados	4
Concepto de la estabilidad laboral reforzada	4
Fundamento legal y constitucional de la protección reforzada	5
Precedente constitucional	8
Análisis de la problemática: Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados	8
Hechos del caso	9
Resultados del análisis de la Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados	11
Criterios constitucionales	11
Parámetros específicos fijados por la Corte Constitucional, según la modalidad de vínculo laboral	13
Contratos de servicios ocasionales	13
Nombramientos provisionales	13
Cargos de libre nombramiento y remoción	14
Reparación integral	14
Órdenes estructurales	16
Ratio decidendi	16
Votos salvados	17
Comentarios	18
Referencias	20

Resumen

La desvinculación laboral de mujeres por su condición de maternidad en el sector público, a pesar de existir garantías constitucionales de protección, genera controversias en relación al alcance de la estabilidad laboral reforzada frente a distintas formas de contratación.

Este trabajo tiene como objetivo analizar la garantía constitucional de estabilidad laboral reforzada en el Ecuador, con el estudio de la Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados de la Corte Constitucional.

El trabajo de investigación tiene un enfoque cualitativo, aplicando el método jurídico, método analítico-sintético y el estudio de caso, además del análisis documental de la normativa, doctrina y jurisprudencia constitucional.

Los resultados obtenidos demostraron que esta garantía constitucional protege los derechos laborales de mujeres gestantes y lactantes sin importar su forma de contratación, estableciendo criterios jurisprudenciales orientados a garantizar su permanencia en el trabajo. Además, se pudo establecer que esta protección especial está vinculada con derechos como la igualdad y no discriminación, el trabajo, el cuidado y la protección social.

Se concluye que la estabilidad laboral reforzada es un mecanismo de protección de derechos fundamentales que impide la desvinculación laboral, cuando están comprometidos derechos relacionados con la maternidad y lactancia.

Palabras clave: Estabilidad Laboral Reforzada, garantía constitucional, maternidad y lactancia, sector público, derechos laborales.

Abstract

The dismissal of women from public sector employment due to maternity, despite existing constitutional guarantees of protection, generates controversy regarding the scope of enhanced job security in relation to different forms of employment.

This study aims to analyze the constitutional guarantee of enhanced job security in Ecuador, through a review of Constitutional Court Ruling No. 3-19-JP/20 and related cases.

This research employs a qualitative approach, applying the legal method, the analytical-synthetic method, and case study methodology, in addition to documentary analysis of regulations, doctrine, and constitutional jurisprudence. The results obtained demonstrate that this constitutional guarantee protects the labor rights of pregnant and breastfeeding women regardless of their employment arrangement, establishing jurisprudential criteria aimed at ensuring their continued employment.

Furthermore, it was established that this special protection is linked to rights such as equality and non-discrimination, work, care, and social protection. It is concluded that enhanced job security is a mechanism for protecting fundamental rights that prevents dismissal when rights related to maternity and breastfeeding are at stake.

Keywords: Enhanced Job Security, constitutional guarantee, maternity and breastfeeding, public sector, labor rights.

Introducción

La garantía de estabilidad laboral reforzada constituye la protección de los derechos laborales de determinados grupos vulnerables reconocidos en la Constitución del Ecuador, entre ellos las mujeres embarazadas y en período de lactancia, cuando son víctimas de despidos injustificados. Esta garantía constitucional garantiza la permanencia en el trabajo por el tiempo que establezca la ley, según el caso, y percibir la remuneración que asegure la subsistencia de la persona protegida, así como el pleno goce de los derechos consagrados en la legislación ecuatoriana. Por consiguiente, la estabilidad laboral reforzada es una garantía en el ámbito laboral con la única finalidad de tutelar los derechos fundamentales de los grupos de atención prioritaria consagrados en la Constitución.

El Derecho a la estabilidad laboral reforzada es de suma relevancia, ya que, desde el Derecho constitucional, guarda estrecha relación con el principio de la dignidad humana, que implica que todos somos iguales ante la ley sin discriminación alguna. De este principio emana la protección especial concedida a determinados grupos de atención prioritaria, sobre los cuales el Estado tiene el deber de garantizar el respetar sus derechos ante cualquier acto arbitrario que afecte la estabilidad laboral, específicamente en el caso de mujeres embarazadas y/o en período de lactancia.

Diversas doctrinas y jurisprudencia han analizado la estabilidad laboral reforzada como un mecanismo de protección de derechos fundamentales de los grupos de atención prioritaria. Estos estudios reconocen la necesidad e importancia de garantizar la permanencia laboral de mujeres en condición de maternidad, frente a actuaciones discriminatorias. Sin embargo, existe la duda respecto al alcance de esta protección, cuando la relación laboral está vinculada al sector público en sus distintas modalidades de contratación, lo que justifica el presente trabajo de investigación.

El problema surge, cuando el empleador, en uso de sus facultades en la relación laboral, desconoce o ignora la protección laboral reforzada de estos grupos de atención prioritaria, y actúa afectando derechos fundamentales y la seguridad jurídica de las personas protegidas. En tal razón, es necesario profundizar en el estudio de esta garantía constitucional, a fin de establecer límites a actuaciones discriminatorias o arbitrarias y se promueven mecanismos eficaces que permitan el

pleno goce de este derecho, el trabajo digno, evitando afectaciones a la estabilidad laboral reforzada consagrada en nuestra Constitución.

Numerosos estudios han profundizado sobre la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas y en período de lactancia dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano. (Santana Palma & Santos Rivas, 2024) defienden, que esta figura jurídica constituye un mecanismo de protección frente a actos de discriminación derivados de la maternidad, limitando la terminación de la relación laboral. Por otra parte, Castillo Aguirre (2021) destaca la necesidad de garantizar la igualdad material, por cuanto la protección reforzada busca proteger las condiciones de vulnerabilidad de determinados grupos de atención prioritaria. Asimismo, Marcillo Mena y Cornejo Aguiar (2022) concluyen, que la tutela de los derechos constitucionales de las madres gestantes, exige una participación activa del Estado, que permita impedir prácticas discriminatorias en el ámbito laboral.

Desde esta perspectiva, la pregunta de investigación que guía el presente trabajo de investigación, radica en determinar si **¿Existe modalidad de contratación laboral en el sector público, que justifique la terminación de la relación laboral de mujeres embarazadas o en período de lactancia, pese a la protección constitucional reforzada reconocida por el ordenamiento jurídico ecuatoriano? La hipótesis** que guía esta investigación, defiende que la estabilidad laboral reforzada es una garantía constitucional que protege a las mujeres embarazadas y en período de lactancia, independientemente del tipo de contratación laboral en el sector público, por lo que la facultad discrecional de la administración pública queda limitada, cuando se encuentran comprometidos derechos fundamentales asociados con la maternidad, la igualdad y la no discriminación.

El objetivo del presente trabajo es analizar la estabilidad laboral reforzada como garantía constitucional en Ecuador, partiendo del estudio de la Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados de la Corte Constitucional del Ecuador. Para ello, se examinarán los antecedentes de los casos, las pretensiones de las partes, los argumentos jurídicos desarrollados y la decisión final, así como la normativa pertinente como la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, con el fin de comprender el alcance de esta garantía constitucional dentro del marco jurídico que sustenta el presente trabajo académico. En la investigación se aplicó un **enfoque cualitativo**, empleando el **método jurídico, método analítico-sintético, estudio**

de caso y el análisis documental de normativa, doctrina y jurisprudencia constitucional relacionada al tema planteado.

Método

La metodología aplicada ha permitido analizar de forma integral el contenido de la sentencia estudiada y comprender el alcance de la protección constitucional en favor de las mujeres embarazadas y en período de lactancia. En la ejecución de este estudio se empleó el método de **investigación jurídico**, orientado al análisis de la normativa legal y constitucional relacionada con la terminación de la relación laboral de mujeres con protección especial. Asimismo, se aplicó el **método analítico-sintético**, que permite descomponer el objeto de estudio, en este caso la Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados de la Corte Constitucional, analizando los antecedentes, fundamentos jurídicos, para su entendimiento y posteriormente integrar estos elementos que permitan obtener una comprensión integral de la problemática analizada.

Se utilizó el **estudio de caso** como instrumento metodológico para analizar el contenido y alcance de la sentencia antes mencionada, dado que la misma, constituye un precedente jurisprudencial significativo respecto de la estabilidad laboral reforzada y protección de derechos de mujeres gestantes y en período de lactancia. Este método permitió estudiar de forma detallada los hechos del caso, la controversia, los argumentos esgrimidos por las partes procesales y los criterios desarrollados por la Corte Constitucional, permitiendo la comprensión integral de la decisión adoptada y de su aplicación en el ámbito laboral.

Como técnica de investigación en el presente trabajo se utilizó el **análisis documental**, con la cual, a través de la revisión de fuentes normativas vigentes, doctrina jurídica y jurisprudencia constitucional relacionada a la estabilidad laboral reforzada. Esta técnica permitió analizar, recopilar y organizar información destacada para el análisis del tema, lo que permitió identificar principales criterios constitucionales relacionados con la materia, con los cuales se logró fundamentar teóricamente el estudio y realizar una valoración razonada, respecto de esta garantía constitucional a favor de mujeres embarazadas y en período de lactancia.

Resultados

Concepto de la estabilidad laboral reforzada

La estabilidad laboral reforzada se define como la garantía jurídica que protege al trabajador frente a la terminación arbitraria de la relación laboral, asegurando la continuidad en el empleo bajo condiciones de legalidad y respeto a sus derechos. No se trata únicamente de la permanencia física en el puesto de trabajo, sino de una protección que incide en la estabilidad económica, psicológica y la dignidad del trabajador como sujeto de derecho, contribuyendo así al bienestar del trabajador. Esta garantía busca la prevención de actos de discriminación y evitar que determinadas condiciones de vulnerabilidad sean utilizadas para afectar la permanencia laboral. (Santana Palma & Santos Rivas, 2024)

Ulloa (s.f.) sostiene que el ordenamiento jurídico ecuatoriano reconoce esta garantía a favor de personas en condiciones de vulnerabilidad que se encuentre en relación laboral, con la finalidad de protegerlas ante posibles vulneraciones de sus derechos. En esta línea destaca, que la Corte Constitucional del Ecuador ha reconocido que estos grupos son más propensos a sufrir discriminación por parte de empleadores, debido a su condición, por lo cual requieren medidas que garanticen el ejercicio efectivo de sus derechos. Desde esta perspectiva, la estabilidad laboral reforzada no solo debería entenderse, como una garantía de conservar o mantenerse en el trabajo, sino como un mecanismo jurídico de protección, encaminado a prevenir acciones discriminatorias y asegurar la protección efectiva de los derechos laborales.

La estabilidad laboral es el derecho inicial que abre el acceso a otros derechos fundamentales como la salud, la alimentación y la seguridad social. Sin la estabilidad en el empleo, los derechos de protección a la maternidad se vuelven ilusorios, pues, la desvinculación de una mujer embarazada no es solo un problema laboral, sino una afectación a su dignidad y a los derechos del niño por nacer. Desde una perspectiva de derechos humanos, la naturaleza de esta estabilidad es prioritaria, ya que no solo busca la igualdad en el empleo, sino que fomenta una protección integral que respalde el bienestar de las mujeres y sus familias durante una etapa importante de la vida. (Saltos Duchi, 2026)

Desde la doctrina laboral clásica, la estabilidad laboral ha sido entendida como la protección al trabajador ante la terminación arbitraria de la relación laboral. No se enfoca en una prohibición absoluta del despido, sino de un límite jurídico al

poder unilateral del empleador, con el fin de impedir decisiones que afecten al trabajador. Esta protección responde a una necesidad básica de previsibilidad en favor del trabajador, ya que el empleo no solo representa una fuente de ingresos, sino también un elemento primordial para la dignidad humana.

Por ello, la estabilidad laboral reforzada cumple doble función, protege al trabajador frente a despidos arbitrarios y promueve relaciones laborales equilibradas, responsables, sin discriminación. de tal manera que limita unilateralmente las facultades del empleador cuando su accionar compromete derechos fundamentales. Así, la estabilidad laboral reforzada no se concibe como un obstáculo a la administración pública, su reconocimiento adquiere particular importancia como un mecanismo de justicia social y protección de los derechos humanos laborales (Aldas Villacis & López Moya , 2026)

Fundamento legal y constitucional de la protección reforzada

Esta protección constitucional encuentra su fundamento legal en la Constitución y tratados internacionales de derechos humanos. Esta figura jurídica protege del despido arbitrario a personas vulnerables (mujeres embarazadas y en lactancia) (Aguilar Rodríguez , Puente Rodríguez , Valverde Silva , & Cepeda Paca , 2026). Se sustenta en: Artículo 11, numerales 2, 3, 9: Principio de igualdad y no discriminación: "todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades "; "los derechos y garantías establecidos en la Constitución e instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación "; "el más alto deber del Estado es respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución" (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Por otro lado, la Constitución reconoce otros derechos y garantías que refuerzan esta protección. Artículo 33: "El trabajo es un derecho, un deber social, un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía", garantiza a los trabajadores el respeto a su dignidad, una vida decorosa, una remuneración justa, el desempeño del trabajo saludable, libre de escogerlo y aceptarlo. Por su parte el artículo 35 establece que las personas con discapacidad, enfermedades catastróficas y grupos vulnerables recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. Por último, el artículo 43 concede protección especial a mujeres embarazadas, garantiza su derecho al trabajo y

prohíbe el despido por su condición (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Castillo Aguirre (2021) y Panimboza López (2024) señalan que la protección reforzada de las mujeres embarazadas o en período de lactancia, tiene fundamento en el modelo de Estado constitucional de derechos y justicia, en el que la dignidad humana, la igualdad material y la prohibición de discriminación constituyen ejes estructurales del orden jurídico. En este sentido, el embarazo y lactancia no pueden ser considerado circunstancias que menoscabe las oportunidades laborales de las mujeres, al contrario, esta condición demanda una tutela especial del Estado, mediante la aplicación de acciones orientadas a garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos. En este contexto, la Constitución impone mecanismos de protección para precautelar actos discriminatorios en el contexto laboral, de estos grupos de protección especial.

Abbo (s.f.) señala que el Principio de Igualdad en la legislación ecuatoriana implica que todas las personas deben gozar de los mismos derechos y oportunidades sin discriminación. Este principio exige que las autoridades públicas y privadas actúen de manera equitativa en la aplicación de normas o políticas que afecten a la ciudadanía. En este contexto, la Constitución reconoce la igualdad formal y material de todas las personas y prohíbe la discriminación, con lo cual establece la protección especial para mujeres embarazadas y en lactancia y garantiza la no discriminación laboral, el acceso a la atención prioritaria durante el embarazo, parto y postparto y el cuidado de su salud integral (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Marcillo Mena y Cornejo Aguiar (2022) señalan que el Estado tiene el deber de garantizar protección especial durante la maternidad, lactancia y cuidado y con ello el trabajo estable. El artículo 60 de la Ley Orgánica del Servicio Público, reformado por la Corte Constitucional con la primera Sentencia No. 072-17-SEP-CC, R.O.E.C. 5,19-IV-2017, y posteriormente con la sentencia aditiva N.º 001-17-SIO-CC, la cual prohíbe despedir a las trabajadoras en estado de embarazo, lactancia o cuidado, reafirmando así la protección de la estabilidad laboral reforzada. Desde este punto de vista, estas disposiciones fortalecen el criterio de protección reforzada y la obligación del Estado de garantizar este derecho.

El Ministerio de Trabajo del Ecuador (s.f.) señala que la Constitución reconoce expresamente que el Estado debe garantizar una atención prioritaria y especializada a ciertos grupos poblacionales que, por su condición de

vulnerabilidad social, física o biológica. Requieren una protección reforzada para el ejercicio efectivo de sus derechos fundamentales. En consecuencia, las mujeres embarazadas y en período de lactancia son reconocidas como sujetos de atención prioritaria, tanto en el ámbito público como en el ámbito privado, lo que impone al Estado la obligatoriedad de adoptar medidas tendientes a garantizar el goce de sus derechos y prevenir toda forma de discriminación.

La Constitución reconoce el derecho de las personas a decidir libre y responsable, su salud y vida reproductiva, incluyendo cuándo y cuántos hijos tener, con igualdad y sin discriminación (Constitución de la República del Ecuador, 2008). En concordancia con este reconocimiento, UNFPA Ecuador (s.f.), señala que la salud sexual y reproductiva alude el derecho a decidir cuándo y cuántos hijos tener, la facilidad de acceder a servicios de salud materna seguros y la eliminación de barreras que impidan el ejercicio de estos derechos, especialmente para mujeres, adolescentes y grupos vulnerables que enfrentan mayores inequidades.

La Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano (2023) regula y protege, de manera específica los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el ámbito laboral, reconociendo la necesidad de proteger la estabilidad laboral de este grupo de atención prioritaria, mientras dure su condición de maternidad, así como garantizar otras prestaciones laborales orientadas a facilitar el ejercicio efectivo de los cuidados durante el embarazo, parto, puerperio y lactancia. De tal manera, este marco normativo fortalece el principio de protección de la maternidad y contribuye a prevenir conductas discriminatorias que afectan la permanencia y continuidad laboral.

Según (Santana Palma & Santos Rivas, 2024), en el ámbito internacional la estabilidad laboral reforzada surge como una manifestación del principio de protección de los grupos en situación de vulnerabilidad, orientada a tutelar los derechos laborales frente a despidos arbitrarios. En este aspecto, la Organización Internacional de Trabajo OIT reconoce la necesidad de otorgar protección especial a determinadas personas vulnerables, como las mujeres embarazadas o en período de lactancia. Asimismo, el Convenio sobre la Protección de la Maternidad establece que sus disposiciones son de aplicación obligatoria a todas las mujeres trabajadoras, independientemente de la forma de contratación y prohíbe al empleador terminar la relación laboral durante el embarazo y lactancia, constituyéndose en un importante instrumento internacional de protección.

Precedente constitucional

La Corte Constitucional del Ecuador ha desarrollado importante jurisprudencia orientada a la tutela de los derechos fundamentales de trabajadores que se encuentren en condiciones de vulnerabilidad, frente a actuaciones de empleadores que puedan afectar el derecho a la estabilidad laboral y provocar conductas exclusivas a determinados grupos de trabajadores por su condición personal. Desde esta perspectiva, mediante Sentencia No. 080-14-SEP-CC, la Corte reconoció que la acción de protección es un mecanismo idóneo para tutelar derechos constitucionales ante presuntos actos de discriminación, con el cual se establece la carga de prueba, por lo que corresponde al empleador demostrar que la terminación de la relación laboral se debió a causas justificadas y no a un hecho discriminatorio (Corte Constitucional del Ecuador, 2014)

Posteriormente, mediante Sentencia No. 530-20-EP/25 la Corte Constitucional objetó la imposición de requisitos no previstos la ley para acceder a la protección especial, como la notificación formal del embarazo al empleador, debido a que no constituye requisito esencial para el ejercicio del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Este pronunciamiento evidencia la continuidad y adaptación de la doctrina constitucional ante interpretaciones restrictivas de los derechos de las mujeres en condición de maternidad, fortaleciendo el marco normativo de protección de derechos laborales y reafirmando su efectividad en la correcta aplicación e interpretación de la norma, por parte de empleadores y operadores de justicia (Corte Constitucional del Ecuador, 2025)

Análisis de la problemática: Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados

Se seleccionaron casos que evidenciaron violaciones recurrentes a los derechos de las mujeres embarazadas o en período de lactancia en el sector público. Los casos tienen en común que las accionantes, mujeres en estado de embarazo, con licencia de maternidad o en período de lactancia, mantenían relación de dependencia bajo distintas modalidades de contratación en el sector público y fueron desvinculadas de sus funciones. Bajo esta perspectiva, la Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados emitida por la Corte Constitucional, resulta relevante porque analiza el alcance de los Derechos de las mujeres embarazadas y en período

de lactancia en el ámbito laboral del sector público (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

La Sentencia No. 3-19-JP/20, acumuló dieciocho acciones de protección presentadas entre 2017-2018 en distintas judicaturas del país. Las accionantes eran mujeres vinculadas al servicio público por medio de contratos de servicios ocasionales, nombramientos provisionales o nombramientos de libre remoción, es decir, modalidades que no les otorgaban estabilidad laboral permanente, quienes alegaron la vulneración de sus derechos por encontrarse en condición de maternidad. Bajo este escenario, la Corte Constitucional analizó varios derechos derivados del ejercicio del trabajo, para establecer el alcance de los derechos de las mujeres trabajadoras embarazadas y en período de lactancia (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

Esta sentencia desarrolla el contenido de los siguientes derechos: derecho a la salud sexual y reproductiva; derecho a la intimidad y no injerencia arbitraria de los empleadores en su salud sexual y reproductiva; derecho al trabajo sin discriminación, incluida la prohibición de desvinculación o tratos diferenciados por causa de embarazo, derecho a la licencia de maternidad o estar en período de lactancia; derecho a la protección especial que garantice la igualdad en el acceso al empleo y su permanencia; derecho a la lactancia materna en condiciones dignas en los espacios de trabajo; y al cuidado (Paula Aguirre & Zambrano Torres, s.f.).

Entre los casos examinados se identifican mujeres que fueron desvinculadas durante el embarazo o período de lactancia. Las decisiones judiciales emitidas a su favor, ordenaron medidas de reparación como el reintegro laboral y pago de compensaciones, constituyéndose un referente importante para las instituciones públicas y los operadores de justicia. Del análisis de los casos acumulados se evidencia que la intervención de la Corte Constitucional ha sido fundamental para corregir prácticas institucionales que vulneraban de manera reiterativa los derechos de mujeres embarazadas y en período de lactancia, reafirmando la importancia del control constitucional, como mecanismo de protección efectiva de los derechos de estos grupos de atención prioritaria (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

Hechos del caso

De los casos analizados por la Corte Constitucional en la Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados, se seleccionaron tres casos que permiten evidenciar que las

desvinculaciones laborales se produjeron en condiciones protegidas por el ordenamiento jurídico, como el período de embarazo, lactancia y licencia por maternidad, La Corte determinó que estas conductas violaron el derecho a la protección especial de maternidad, la igualdad y no discriminación, estabilidad laboral reforzada y derecho al trabajo en condiciones dignas. Estos casos permitieron revelar la existencia de prácticas institucionales que invisibilizaban esta garantía constitucional.

Los casos son los siguientes: Carla Gabriela de la Torre Vinuesa, con contrato de servicios ocasionales con el Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda (“MIDUVI”), fue desvinculada el 31 de mayo de 2018, cuando se encontraba en estado de embarazo. El 1 de junio de 2018 puso en conocimiento de su empleador su estado, un día después de la terminación de la relación laboral. Denunció estos hechos ante el Ministerio del Trabajo sin ningún resultado. Posteriormente interpuso acción de protección ante el Juez la Unidad Judicial de Ibarra quien dejó sin efecto su despido ordenando su restitución y el pago de remuneraciones dejadas de percibir. La decisión fue confirmada por la Corte Provincial de Imbabura (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

María Magdalena Cobo Suárez, con cargo de libre remoción en la Procuraduría General del Estado, fue desvinculada en período de lactancia. Interpuso acción de protección. El Juez dispuso su reintegro y el pago de remuneraciones. La decisión fue confirmada por la Corte Provincial de Pichincha. Tanya Maribel Iglesias Miranda, con nombramiento provisional del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, fue desvinculada encontrándose con licencia por maternidad, propuso acción de protección en la Unidad Judicial de Tránsito del Distrito Metropolitano de Quito, el Juez dispuso su reintegro al cargo y ordenó el pago de haberes dejados de percibir hasta la culminación del período de lactancia. La decisión fue confirmada por la Corte Provincial de Pichincha (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

La Corte Constitucional ha establecido que en estos casos se vulneraron los derechos a: la protección especial durante el embarazo y lactancia, derecho al trabajo sin discriminación por estado de embarazo o maternidad, el derecho a la estabilidad laboral reforzada garantizada en la Constitución, el derecho al trabajo digno y seguro durante la maternidad y el derecho a la no discriminación en el ámbito laboral. Consecuentemente, la Corte ha reafirmado la obligación que tiene

el Estado de brindar protección reforzada, garantizando su permanencia laboral y la tutela efectiva de sus derechos constitucionales (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

Resultados del análisis de la Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados

Criterios constitucionales

Del análisis de la Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados se identificaron diversos criterios constitucionales y parámetros de protección de la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas y en período de lactancia dentro del sector público. Esta investigación sistemática ha permitido estructurar criterios constitucionales generales desarrollados por la Corte Constitucional. Entre ellos destacan: a) El contexto laboral de las mujeres, con casos que ejemplifican situaciones generalizadas; (b) El reconocimiento de derechos constitucionales e internacionales; (c) La identificación del derecho al cuidado como derivado y complementario de otros derechos; (d) Las formas en que se pueden vulnerar estos derechos; y (e) La tutela judicial efectiva y reparación integral en caso de violación de los derechos analizados. (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

La Corte Constitucional concluye que los casos sometidos a revisión, no son casos excepcionales, pues es la realidad que se suscita día a día en el campo laboral. Mujeres que ocupan cargos de jerarquía superior con gran responsabilidad, son cuestionadas en su desempeño profesional por estereotipos de la sociedad, lo que se suele denominar como techo de cristal, haciendo alusión a las dificultades por las que deben atravesar en el ámbito social, cultural y de género que les impide acceder a oportunidades en igualdad de condiciones por el hecho de ser mujer o pertenecer a ciertos grupos de atención prioritaria (Escuela de Postgrado de Ciencias de Derecho, 2025).

En tal sentido, se reconoció que las mujeres embarazadas y en período de lactancia están amparadas por un conjunto de derechos constitucionales e internacionales que justifican la protección reforzada en el ámbito laboral por pertenecer a un grupo de atención prioritaria. Tal como, el derecho al trabajo, los derechos a la igualdad y no discriminación, derecho a la salud sexual y reproductiva. Asimismo, se enfatizó que el derecho al trabajo no interviene en el goce de derechos afines, pues del estudio de la sentencia se verificó que existieron violaciones del derecho a salud de mujeres en estado de gestación y en período de

lactancia, ya que se les negaron permisos para atención médica, se les realizó cambio de cargo y reducción de remuneraciones (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

Otro criterio sostenido por la Corte señala, que aquellas mujeres en estado de gestación, parto o postparto y en período de lactancia, están revestidas de esta protección especial, por tanto, se garantiza la atención prioritaria debido a su estado de vulnerabilidad, en igualdad de condiciones, sin que ello implique incapacidad para ejercer sus derechos laborales y permanecer en sus empleos. El reconocimiento de esta protección especial les permite gozar plenamente de otros derechos fundamentales que asegure una vida digna y garantice que todas las personas sean tratadas justamente ante la ley (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

Este derecho especial está supeditado a otros derechos como los de lactancia y cuidado, lo que implica que exista una corresponsabilidad del Estado en el pleno goce de estos derechos, pues ello implica que, corresponde no solo al ámbito familiar velar por el cuidado de la personas con protección especial, sino que el Estado tiene responsabilidad compartida por lo cual está obligado a garantizar que se cumplan las condiciones adecuadas para el ejercicio pleno de estos derechos, en igualdad de condiciones y sin obstáculos de ninguna naturaleza (Corte Constitucional del Ecuador, 2020); (Polo Vega & Vallejo Cardenas , 2024).

La Organización Internacional del Trabajo OIT, sostiene que la protección de la maternidad implica un eje central de sus normas. Su objetivo fue proteger la salud de la madre y del hijo, y evitar la discriminación en el ámbito laboral por razón de embarazo o lactancia. Esta protección se encuentra vinculada con estándares internacionales orientados a garantizar el trabajo en condiciones de igualdad. La OIT reconoce que la maternidad no puede constituirse sobre la afectación de los derechos laborales, sino que debe ser objeto de protección a través de medidas específicas como la protección del empleo, el derecho a la lactancia, que asegure la continuidad laboral y la salud integral de la mujer (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2000)

Finalmente, se ha reiterado que la protección especial inicia desde el momento del embarazo y que la notificación del mismo no constituye un requisito para el acceso a la protección, sino para determinar la obligación de ejercer el cuidado correspondiente. Esto asegura que la falta de conocimiento del embarazo por parte del empleador no impida la aplicación de la garantía (Corte Constitucional

del Ecuador, 2025). En este sentido, los criterios desarrollados, fortalecen la estabilidad laboral reforzada y consolidan un marco de derechos integrales para las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el sector público, protegiendo no solo a la trabajadora, sino también al hijo y la familia en general (Oñate Velóz & Gamboa Vargas, 2022); (Robalino Lucero, 2025).

Parámetros específicos fijados por la Corte Constitucional, según la modalidad de vínculo laboral

La Corte Constitucional del Ecuador, tomando el estudio de diversos casos, constató que las mujeres desvinculadas trabajaban en instituciones del sector público bajo tres tipos de contratos: servicios ocasionales, nombramientos provisionales y cargos de libre nombramiento y remoción. Independientemente de la modalidad, la Corte ha establecido que estas trabajadoras gozan de estabilidad laboral reforzada, protección frente a despidos arbitrarios y derecho al cuidado, obligando a empleadores y entidades públicas a garantizar la continuidad del empleo y condiciones adecuadas durante el embarazo y la lactancia, evitando cualquier forma de discriminación basada en la maternidad (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

Contratos de servicios ocasionales

Se otorgan de manera temporal para satisfacer necesidades institucionales no permanentes (Grupogear, 2023). Según la Ley Orgánica del Servicio Público estos contratos se justifican exclusivamente por necesidad institucional,. (Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), 2010). Respecto a la estabilidad laboral de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, la Corte declaró inconstitucional el Art. 146 del Reglamento a la LOSEP, (Salazar Sierra, 2020), modificando el criterio jurisprudencial que señalaba la duración de la protección hasta el término del ejercicio fiscal, estableciendo que éste debe mantenerse hasta la finalización del período de lactancia, ya que concluyó que esta protección no debía sujetarse a un factor presupuestario, lo cual provocaba una indiscriminación indirecta e injustificada al limitar la protección por un periodo fiscal.

Nombramientos provisionales

Son otorgados por las autoridades nominadoras para cubrir temporalmente vacantes hasta que se declare un ganador del concurso de méritos y oposición. No generan estabilidad laboral y pueden finalizar cuando se cumpla la condición

mencionada o por otras causales previstas en la LOSEP (Benavides Arevalo, 2025). La Corte estableció que los nombramientos provisionales de mujeres embarazadas o en período de lactancia deben mantenerse vigentes hasta el final de la protección especial (culminación de la lactancia). Las unidades de talento humano deben planificar las vacantes considerando esta protección, e incluso declarar desierto los concursos de mérito durante este período, garantizando que la trabajadora pueda participar en igualdad de condiciones una vez finalizado el período de protección (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

Cargos de libre nombramiento y remoción

Estos nombramientos se otorgan a personas que ocuparán puestos de dirección política, estratégica o administrativa, sin someterse a concurso de méritos ni período de prueba. La autoridad nominadora tiene plena discrecionalidad para designar o remover al servidor público (Luna Cuenca, 2023). Al respecto, la Corte Constitucional enfatizó que, aun con facultad de nombrar y remover, no se puede justificar la vulneración de los derechos de mujeres en estado de gestación o en lactancia, por lo cual estableció que si ocurriera tal desvinculación, se presumirá que existe discriminación, caso contrario el empleador debe probar que tal desvinculación se produjo por incumplimiento de trabajo o pérdida de confianza y estará obligado a compensarla conforme a la ley (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

En el caso de nuevas administraciones, se concede el plazo máximo de 30 días para mantener la relación laboral bajo estos cargos, caso contrario procederá la desvinculación. Esta condicionante genera dudas desde la perspectiva del derecho a la igualdad, ya que permite la desvinculación de mujeres revestidas de esta protección especial (Corte Constitucional del Ecuador, 2020), lo que limitaría el efectivo goce de este derecho constitucional. Ante estas dudas la Corte Constitucional mediante **Sentencia No. 2175-21-EP/25** emitió una nueva regla jurisprudencial precisando que, en este tipo de cargos, la naturaleza discrecional de estos no excluye la protección constitucional reforzada, con lo cual se estaría reforzando esta garantía constitucional (Corte Constitucional del Ecuador, 2025).

Reparación integral

La reparación integral frente a la vulneración de derechos constitucionales, tiene como objetivo principal enmendar el daño causado, contribuyendo a la

construcción de una sociedad justa y equitativa (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión de México, 2013). Según Carrión Cueva (2015) esta reparación comprende todas las medidas que disminuyen los efectos perjudiciales de la vulneración de derechos, incluyendo medidas jurídicas y económicas que buscan restituir los efectos del daño sufrido y otorgar una indemnización equitativa. Su fundamento radica en la responsabilidad del agresor y en el reconocimiento de que toda persona afectada por la vulneración de sus derechos puede exigir su restitución (Oñate Arias & Parra Vicuña, 2025).

En el ámbito laboral, la Corte Constitucional del Ecuador ha establecido criterios específicos sobre la compensación por vulneración de derechos de mujeres embarazadas y en período de lactancia. Según la sentencia analizada, la compensación para el derecho al cuidado comprende: a. La misma remuneración que percibía la trabajadora durante el resto del embarazo; b. La remuneración correspondiente a 14 semanas de licencia de maternidad; c. La remuneración por el tiempo restante hasta completar el período de lactancia establecido en la ley. La compensación debe ser calculada a partir del día en que terminó la relación laboral y se prolonga hasta completar el período de lactancia (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

La reparación integral frente a la violación de derechos laborales busca restablecer la situación previa a la vulneración. No se trata únicamente de mencionar los derechos de manera abstracta, sino de garantizar que su protección sea efectiva (Sarmiento Granda, 2025). En este sentido, la Corte precisa, que las acciones de los empleadores que violan los derechos constitucionales generan la obligación de resarcir tanto los daños económicos como los no patrimoniales. Por ello, las pretensiones de las afectadas van más allá de la mera determinación de haberes patrimoniales, abarcando también la protección integral de sus derechos fundamentales (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

Desde este punto de vista, la reparación integral como principio constitucional en el ámbito laboral, busca reparar el daño causado, regresando la situación al tiempo previo al hecho. Esto significa que, la reparación procurará la recuperación del cargo, la continuidad del trabajo, mantener la remuneración a consecuencia del trabajo, así como también recobrar la dignidad garantizando que estos hechos no vuelvan a ocurrir, lo cual, a discreción de las autoridades jurisdiccionales, podrían también implicar disculpas públicas, en miras de

compensar el daño causado. Este principio considerado también como una garantía constitucional, se enfoca en que el empleador causante de la vulneración de derechos asuma su responsabilidad ante el agraviado (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

Órdenes estructurales

La Corte Constitucional emitió órdenes de carácter estructural para garantizar el derecho al cuidado en el ámbito laboral, Dispuso que la Defensoría del Pueblo presente un proyecto de reforma legal y que la Asamblea Nacional legisle sobre la duración del derecho al cuidado, la ampliación de los períodos de lactancia y cuidado y la regulación de permisos para hombres cuidadores, entre otros. En consecuencia, la Asamblea Nacional expidió la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, en la que se amplía aspectos legales referente a estos derechos. Por otra parte, dispuso al Ministerio de Salud, ejecutar acciones que contribuyan al mejoramiento del ambiente laboral en las instituciones públicas. (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

Ratio decidendi

La ratio decidendi de la Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados se centra en el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada como una garantía de naturaleza constitucional destinada a proteger de manera especial a mujeres embarazadas o en período de lactancia, incluso cuando su vínculo laboral sea de carácter temporal, provisional o de libre remoción dentro del sector público, Esta garantía limita la facultad discrecional de la administración pública, en tanto que una mujer en condiciones de maternidad no puede ser desvinculada, de ser así, se presumirá que fue discriminada en el ámbito laboral, por lo que el empleador deberá probar que el despido obedece a otras causas y no a su condición de vulnerabilidad (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

La Corte vincula esta protección con el derecho al cuidado, precisa que la maternidad implica una función social y que el Estado en su rol garantista debe imponer medidas que garanticen el goce de estos derechos, ya que la desvinculación laboral de mujeres embarazadas o lactantes afecta su derecho al trabajo, a la igualdad, derecho a la salud, a la lactancia y el desarrollo integral del niño. Desde este punto de vista, la estabilidad laboral reforzada constituye un mecanismo de protección de derechos fundamentales, que limita el ejercicio discrecional de la

administración pública en materia de terminación de vínculos laborales (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

La decisión también reafirma que la acción de protección constituye una vía idónea para tutelar este derecho cuando se produce una desvinculación que compromete derechos constitucionales, y que la reparación debe ser integral, pudiendo incluir el reintegro al puesto de trabajo, el pago de remuneraciones dejadas de percibir y compensaciones vinculadas al derecho al cuidado (Corte Constitucional del Ecuador, 2020). En síntesis, la regla jurídica establecida por la Corte se fundamenta, en que la estabilidad laboral reforzada de mujeres gestantes o en período de lactancia, prevalece sobre la naturaleza legal del vínculo laboral ya sea ocasional, provisional o de libre remoción, asegurando con ello el goce efectivo de los derechos fundamentales (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

De la revisión de los casos contenidos en la sentencia, objeto de estudio, se evidenció que varias mujeres en estado de embarazo, en licencia de maternidad o en período de lactancia, cuando fueron desvinculadas de su trabajo recibieron tratos denigrantes, por lo que decidieron no ejecutar acciones judiciales, por resultar agotados y no contar con las garantías la justicia, ya que, consideraban que proponer una acción judicial sería costosa, engorrosa y difícil de alcanzar un fallo favorable, además de revictimizante, con lo cual sería muy difícil conseguir otro trabajo en el sector público (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

Votos salvados

La Sentencia No. 3-19-JP/20 no fue adoptada por unanimidad, lo que evidencia la existencia de un debate constitucional en torno al alcance de la protección constitucional. Los votos salvados de los jueces Carmen Corral Ponce y Enrique Herrería Bonne demostraron posiciones contrarias a los criterios establecidos por la Corte, advirtieron que la protección especial no puede ignorar el status jurídico de las modalidades de contratación en el sector público, como aquellas que son temporales y no generan estabilidad, (cargos de libre nombramiento y remoción). Sostienen que dar estabilidad, aunque sea temporal a estos grupos sectoriales, pone límites a la administración pública en su organización y dirigencia, con lo cual podría verse afectada su seguridad jurídica (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

Al respecto de los criterios emitidos en los votos salvados, surge la preocupación sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres que se encuentran vinculadas laboralmente con un nombramiento de libre remoción, ya que, a pesar de ser cargos transitorios y estar revestidos de esta protección de estabilidad reforzada, podría desencadenar cuestionamientos sobre el respeto a estos derechos fundamentales y la libertad de administración de los recursos públicos. No obstante, la Constitución advierte que el más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados, lo que sobrepone esta garantía especial sobre las actuaciones de la administración pública.

Comentarios

Del análisis realizado se establece que la hipótesis planteada en esta investigación fue constatada, por cuanto la estabilidad laboral reforzada es una garantía constitucional que protege a las mujeres embarazadas y en período de lactancia, cualquiera que sea la modalidad de contratación en el sector público. En consecuencia, la facultad discrecional de la administración pública es limitada, cuando se comprometen derechos fundamentales vinculados a la maternidad, la igualdad y la no discriminación. Asimismo, se cumplió el objetivo general propuesto, al analizar el alcance de la garantía de estabilidad laboral reforzada en el Ecuador a partir del estudio de la Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados de la Corte Constitucional, lo que permitió comprender el contenido, alcance y aplicación de este derecho.

Con el estudio normativo doctrinal y jurisprudencial realizado, se evidenció que la Constitución de la República, la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, los instrumentos internacionales de derechos humanos y la jurisprudencia constitucional, reconocen una protección especial reforzada a favor de las mujeres embarazadas y en período de lactancia. No obstante, también se pudo constatar la existencia de prácticas institucionales que ignoran el alcance de esta protección, provocando vulneraciones de derechos a estos grupos de atención prioritaria, por lo que se ven obligadas a recurrir a mecanismos jurisdiccionales para obtener su tutela efectiva.

La valoración de los casos por la Corte Constitucional permitió verificar, que la terminación de la relación laboral de mujeres sujetas a protección especial, es una problemática recurrente en el sector público. Ante esta situación, se

desarrollaron reglas jurisprudenciales obligatorias y medidas de reparación que permitan garantizar los derechos derivados de la maternidad. La sentencia analizada sienta un precedente jurisprudencial importante, ya que revirtió el precedente que establecía la duración de la protección hasta el término del periodo fiscal, por contravenir lo establecido en el art. 11.2 de la Constitución, sustituyéndolo por la expresión “ hasta el fin del periodo de lactancia”, lo cual garantiza la estabilidad laboral reforzada a todas las mujeres en igualdad de condiciones

Por último, los hallazgos de esta investigación permiten comprender el verdadero alcance de la estabilidad laboral reforzada en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, como un mecanismo esencial de protección de derechos fundamentales. Este estudio realizado aporta elementos, para una mejor interpretación de esta garantía constitucional, principalmente en los casos de mujeres embarazadas y en período de lactancia, cuya protección garantiza la continuidad laboral y su subsistencia, así como prevenir actos discriminatorios derivados de su condición de maternidad, asegurando el efectivo goce de los derechos laborales.

Referencias

- Abbo. (s.f.). *Principio de Igualdad*. Obtenido de Conceptosjurídicos.com:
<https://www.conceptosjuridicos.com/ec/principio-de-igualdad/>
- Aguilar Rodríguez , M. J., Puente Rodríguez , C. E., Valverde Silva , E. R., & Cepeda Paca , O. (2026). *Análisis de la protección laboral reforzada en la Constitución de Ecuador: revisión normativa y jurisprudencial*. Obtenido de Revista Perspectiva Sociales y Administrativas:
<https://perspectivas.esprint.tech/index.php/perspectivas/article/view/138/273>
- Aldas Villacis , H. P., & López Moya , D. F. (2026). *Análisis doctrinal de la figura de estabilidad*. Obtenido de Revista Sociedad & Tecnología:
<https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/es/article/view/509/1344>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de Biblioteca Digital de la Defensoría Pública del Ecuador: <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/4083>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)*. Obtenido de ESPOL:
<https://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/53895>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2023). *Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano*. Obtenido de LEXIS:
<https://fundacionmuseosquito.gob.ec/lotaip/2023/RC/Ley%20Org.%20de%20Derecho%20al%20Cuidado%20Humano%20%28Actualizado%20Dic.2023%29.pdf>
- Benavides Arevalo, M. S. (2025). *La terminación de los nombramientos provisionales*. Obtenido de Universidad Católica de Cuenca:
<https://dspace.ucacue.edu.ec/server/api/core/bitstreams/8a92ffcd-7d7c-4d57-a874-0b3f4cefd506/content>
- Bonifaz Berrones, J. C. (2020). *Análisis jurídico de la estabilidad laboral*. Obtenido de Universidad Regional Autónoma de los Andes "UNIANDES":
<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/11697/1/TUAEXCO MMCO008-2020.pdf>

- Castillo Aguirre, D. M. (2021). *El derecho a la igualdad material en contratos de servicios ocasionales*. Obtenido de Revista Prometeo: <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/2478>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2014). *Sentencia N.º 080-14-SEP-CC*. Obtenido de Corte Constitucional del Ecuador: https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoicm8iLCJ1dWlkIjojOWM3ZWQ5MWUtMWM4MS00NTlhLWIyMTUtOWFkYWVlYjYkxMDE3LnBkZiJ9
- Corte Constitucional del Ecuador. (2020). *Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados*. Obtenido de Corte Constitucional del Ecuador: <https://www.corteconstitucional.gob.ec/sentencia-3-19-jp-20-y-acumulados/>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2025). *Sentencia No. 2175-21-EP/25*. Obtenido de Corte Constitucional del Ecuador: https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjojdHJhbWl0ZSIzInV1aWQiOiJiNmY2NmI4OC1jYjcxLTQ0MDEtYTY2ZC1hYTE2ZDjiYTBjNjQucGRmIn0=
- Corte Constitucional del Ecuador. (2025). *Sentencia No. 530-20-EP/25*. Obtenido de Corte Constitucional del Ecuador: https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjojdHJhbWl0ZSIzInV1aWQiOiJlMmNiODdmOS05NjgwLTQ4Y2UtOGVmMy01MDEwYTVjOWI4ODUucGRmIn0%3D
- Escuela de Postgrado de Ciencias de Derecho. (2025). *¿Qué significa el término techo de cristal y cómo afecta el ámbito laboral?* Obtenido de Escuela de Postgrado de Ciencias de Derecho: <https://cienciasdelderecho.com/que-significa-el-termino-techo-de-cristal/>
- Grupogear. (2023). *¿Qué son los contratos Ocasionales y los Nombramiento Provisionales?* Obtenido de Grupogear: <https://grupogear.com/ec/blog/concursos-meritos-oposicion/contratos-ocasionales-nombramiento-provisionales/>
- Luna Cuenca, B. A. (2023). *Análisis jurídico y doctrinario del derecho de protección especial*. Obtenido de Universidad Nacional de Loja: <https://dspace.unl.edu.ec/server/api/core/bitstreams/30aa7541-65e2-4696-906a-16971dac1481/content>

- Marcillo Mena, I. I., & Cornejo Aguiar, J. S. (2022). *Estudio de caso sobre el Derecho de Igualdad de madres gestantes*. Obtenido de Uniandes: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/14891/1/UA-MMC-EAC-020-2022.pdf>
- Ministerio de Trabajo del Ecuador. (s.f.). *Dirección de Grupos de Atención Prioritaria*. Obtenido de Ministerio de Trabajo del Ecuador: <https://www.trabajo.gob.ec/direccion-de-grupos-de-atencion-prioritaria/>
- Oñate Arias, L. C., & Parra Vicuña, R. M. (2025). *Reparación integral dentro de las sentencias dictadas en garantías jurisdiccionales*. Obtenido de Pacha. Revista de Estudios Contemporáneos.: <https://revistapacha.religacion.com/index.php/about/article/download/376/615/1261>
- Oñate Velóz, M. B., & Gamboa Vargas, S. L. (2022). *El período de lactancia y los derechos de la mujer en materia laboral en Ecuador*. Obtenido de UNIANDES: <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/DJE/article/view/2835/2180>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2000). *Convenio sobre la proteccion de la maternidad 2000(183)*. Obtenido de Organizacion Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/es/resource/otros/c183-convenio-sobre-la-proteccion-de-la-maternidad-2000>
- Panimboza López, K. S. (2024). *El principio de igualdad y no discriminación en la justicia constitucional ecuatoriana: avances y vacíos jurisprudenciales*. Obtenido de Revista Prometeo: <https://prometeojournal.com/index.php/file/article/view/3>
- Paula Aguirre, C. A., & Zambrano Torres, A. (s.f.). *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*. Obtenido de Andares. Revista de Derechos Humanos y de la Naturaleza: <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/andares/article/view/3822/4601>
- Polo Vega, D., & Vallejo Cardenas, P. (2024). *Evolución de los derechos de las mujeres en período de maternidad y lactancia*. Obtenido de Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí:

<https://uleam.suplementocica.org/index.php/SuplementoCICA/article/view/168>

Robalino Lucero, G. A. (2025). *Los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el Consejo de la Judicatura de Pichincha*.

Obtenido de RRAAE:

https://rraae.cedia.edu.ec/vufind/Record/PUCE_c9b8924586f32a2dcfe39848c9f35ec1?sid=8657091

Salazar Sierra, C. V. (2020). *El derecho a la estabilidad en los contratos de servicios ocasionales de las personas consideradas dentro de los grupos de atención prioritaria conforme la normativa legal vigente y sentencias constitucionales emitidas sobre la materia*. Obtenido de RIUTPL:

https://dspace.utpl.edu.ec/visorHub/?handle=20.500.11962_26468

Saltos Duchi, S. M. (2026). *Análisis jurídico de la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en cargos de libre nombramiento y remoción*.

Obtenido de Universidad Nacional de Loja:

<https://dspace.unl.edu.ec/server/api/core/bitstreams/7357f025-21d7-42f8-9ad7-adddc688249e/content>

Santana Palma, S., & Santos Rivas, M. I. (2024). *Universidad San Gregorio de Portoviejo*. Obtenido de La estabilidad laboral reforzada en la legislación ecuatoriana:

<http://repositorio.sangregorio.edu.ec/handle/123456789/3645>

Sarmiento Granda, P. X. (2025). *Protección Especial a mujeres embarazadas en el ámbito laboral*. Obtenido de Universidad Politécnica Salesiana: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/30500/1/UPS-CT012099.pdf>

Ulloa, Q. P. (s.f.). *El principio de la estabilidad laboral especial reforzada y la regla*. Obtenido de Revista de la Universidad del Azuay:

<https://revistas.uazuay.edu.ec/index.php/udalawreview/article/download/608/918/1556>

UNFPA Ecuador. (s.f.). *Salud Sexual y Reproductiva*. Obtenido de UNFPA en Ecuador: <https://ecuador.unfpa.org/es/topics/salud-sexual-y-reproductiva-7>

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, María Dolores Cochancela Ayala, con C.C: # 0703822163, autor/a del trabajo de titulación Estabilidad laboral reforzada en el Ecuador: análisis de la Sentencia No. 3-19-JP/20. Previo a la obtención del título de **Magister en Derecho Constitucional** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 24 agosto del 2026

f. _____

Nombre: María Dolores Cochancela Ayala

C.C: 0703822163

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Estabilidad laboral reforzada en el Ecuador: análisis de la Sentencia No. 3-19-JP/20		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Cochancela Ayala María Dolores		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Dra. Maricruz Molineros, Ph. D.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Derecho Constitucional		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Derecho Constitucional		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	24 de Agosto de 2026	No. DE PÁGINAS:	34
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Constitucional		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Estabilidad Laboral Reforzada, garantía constitucional, maternidad y lactancia, sector público, derechos laborales		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras): La desvinculación laboral de mujeres por su condición de maternidad en el sector público, a pesar de existir garantías constitucionales de protección, genera controversias en relación al alcance de la estabilidad laboral reforzada frente a distintas formas de contratación. Este trabajo tiene como objetivo analizar la garantía constitucional de estabilidad laboral reforzada en el Ecuador, con el estudio de la Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados de la Corte Constitucional. El trabajo de investigación tiene un enfoque cualitativo, aplicando el método jurídico, método analítico-sintético y el estudio de caso, además del análisis documental de la normativa, doctrina y jurisprudencia constitucional. Los resultados obtenidos demostraron que esta garantía constitucional protege los derechos laborales de mujeres gestantes y lactantes sin importar su forma de contratación, estableciendo criterios jurisprudenciales orientados a garantizar su permanencia en el trabajo. Además, se pudo establecer que esta protección especial está vinculada con derechos como la igualdad y no discriminación, el trabajo, el cuidado y la protección social. Se concluye que la estabilidad laboral reforzada es un mecanismo de protección de derechos fundamentales que impide la desvinculación laboral, cuando están comprometidos derechos relacionados con la maternidad y lactancia.			
ADJUNTO PDF:	☒ SI	☐ NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0967526819	E-mail: lolicochancela@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Hernández Terán Miguel Antonio Teléfono: 0985219697 E-mail: mhtjuridico@gmail.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			