



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y

ECONÓMICAS

CARRERA DE DERECHO

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

TEMA:

“DERECHO A LA LICENCIA DE MATERNIDAD: ANÁLISIS DE LA
SENTENCIA 878-20-JP/24”

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de abogado

Línea de investigación: Desarrollo social y del comportamiento humano

AUTOR:

Ana Margarita Chicaiza Santander

DIRECTOR:

PhD. Alexandra Elizabeth Restrepo Sánchez

Ibarra – Ecuador 2026



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	1711954949		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Chicaiza Santander Ana Margarita		
DIRECCIÓN:	Quito - Ecuador		
EMAIL:	margarita-cs@hotmail.com		
TELÉFONO FIJO:	023228168	TELÉFONO MÓVIL:	0995394864

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	"DERECHO A LA LICENCIA DE MATERNIDAD: ANÁLISIS DE LA SENTENCIA 878-20-JP/24"
AUTOR (ES):	Chicaiza Santander Ana Margarita
FECHA: DD/MM/AAAA	06/03/2026
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	☒ PREGRADO ☐ POSGRADO
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	Abogado
ASESOR /DIRECTOR:	Alexandra Elizabeth Restrepo Sánchez

2. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 6 días del mes de marzo de 2026

EL AUTOR:

Chicaiza Santander Ana Margarita

CERTIFICACIÓN DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Ibarra, 6 de marzo de 2026

MSc. Alexandra Elizabeth Restrepo Sánchez.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final del trabajo de Integración Curricular, mismo que se ajusta a las normas vigentes de la Universidad Técnica del Norte; en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

(f).....

MSc. Alexandra Elizabeth Restrepo Sánchez.

C.C.: 1003200654

APROBACIÓN DEL COMITÉ CALIFICADOR

El Comité Calificado del trabajo de Integración Curricular “Derecho a la Licencia de Maternidad: Análisis de la Sentencia 878-20-JP/24” previo a la obtención del título de Abogado aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Universidad Técnica del Norte:

(f).....

MSc. Alexandra Elizabeth Restrepo Sánchez.

C.C.: 1003200654

(f).....

Phd. Dra. Galindo Lozano Andrea Soledad

C.C.: 1003479969

DEDICATORIA.

A Dios Todopoderoso, fuente de fortaleza y fe.

A mis hijos, Marco Antonio, Daniel y Valentina, que son mi alegría y mi paz; cada logro mío
lleva sus nombres escritos en el corazón.

A mis padres y hermanos por acompañarme en el proceso.

Y una dedicatoria especial para mí, Ana Margarita; la persona que venció el miedo y decidió
transformarse, que descubrió su fuerza en medio de la adversidad y decidió no rendirse
cuando todo parecía cuesta arriba...

Hoy sé que cada esfuerzo valió la pena. Que los miedos que alguna vez parecieron tan
grandes quedaron atrás y se transformaron en experiencia, aprendizaje y fortaleza.

Este no es solo el cierre de una meta, es el testimonio de una transformación que continúa...

AGRADECIMIENTO.

A la Doctora Alexandra Restrepo, directora de esta tesis, y a Andrea Galindo, asesora de este trabajo, por su acompañamiento constante, su compromiso y su guía paciente a lo largo de este proceso. Gracias por creer en este proyecto incluso cuando yo lo veía lejano, por orientarme con rigurosidad académica y, al mismo tiempo, con sensibilidad humana. Su apoyo fue fundamental para convertir una meta que parecía distante en una realidad alcanzada.

A cada uno de los docentes que, a lo largo de mi formación, compartieron generosamente sus conocimientos y sembraron en mí no solo teoría jurídica, sino el amor por aprender y ejercer el Derecho con responsabilidad y conciencia social.

Cada clase, cada observación y cada exigencia contribuyeron a mi crecimiento académico y personal. Me enseñaron que la justicia no es una palabra abstracta ni una utopía inalcanzable, sino una construcción diaria, posible desde el lugar que cada uno ocupa. Gracias por mostrarme que el Derecho no se limita a normas escritas, sino que vive en las personas, en sus historias y en sus luchas.

A mis compañeros de clase que estuvieron a mi lado en este hermoso camino, donde hubieron tiempos de sonrisas y de lágrimas, de nervios y de festejo. Gracias Caro, Daniel, David, Alex y Katy. Y no me podría faltar Verito que de compañera se convirtió en una gran amiga.

A las personas que me acompañaron durante mis prácticas preprofesionales, gracias por abrirme las puertas del ejercicio real del Derecho. A quienes en la Unidad de Familia, Niñez y Adolescencia compartieron conmigo su experiencia, paciencia y compromiso con la protección de derechos. Su guía fue fundamental para transformar el conocimiento en acción, y para comprender que detrás de cada expediente existe una vida que merece respeto y dignidad.

A todos ustedes, gracias por ser parte de este proceso que no solo me formó como profesional, sino que también fortaleció mi vocación de servicio y mi compromiso con la justicia.

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación analiza el derecho a la licencia por maternidad en el Ecuador, a partir del estudio de la Sentencia 878-20-JP/24 emitida por la Corte Constitucional el 11 de enero de 2024. Este derecho constituye una garantía fundamental para la protección de las mujeres trabajadoras en relación de dependencia durante el período de embarazo, parto y postparto, asegurando no solo el cuidado del recién nacido, sino también la recuperación física, emocional y psicológica de la madre, así como su estabilidad laboral.

El estudio tiene como objetivo general examinar la aplicación de la normativa vigente sobre licencia de maternidad en el contexto ecuatoriano, identificando posibles brechas entre el reconocimiento jurídico y su aplicación práctica, especialmente en casos atípicos como el fallecimiento del recién nacido. Para ello, se adoptó un enfoque cualitativo, mediante los métodos analítico y bibliográfico, empleando técnicas de recopilación documental y estudio de caso.

El marco teórico aborda los antecedentes históricos del derecho a la licencia de maternidad, su incorporación en el ordenamiento jurídico nacional e internacional, los principios constitucionales aplicables —como igualdad y no discriminación, favorabilidad, supremacía constitucional y pro homine—, así como el desarrollo del derecho al cuidado y la salud integral de la madre. Asimismo, se examinan precedentes jurisprudenciales relevantes emitidos por la Corte Constitucional.

El análisis de la Sentencia 878-20-JP/24 permitió evidenciar que la suspensión de la licencia por maternidad debido al fallecimiento del recién nacido vulnera derechos constitucionales relacionados con la protección prioritaria de la mujer en período de maternidad, la salud integral y la estabilidad laboral reforzada. La Corte Constitucional determinó que la licencia de maternidad no se extingue por la muerte del hijo, puesto que su

finalidad no se limita al cuidado del recién nacido, sino que también comprende la recuperación integral de la madre.

Se concluye que, aunque el Ecuador cuenta con un amplio marco normativo de protección a la maternidad, persisten desafíos en su interpretación y aplicación práctica, especialmente frente a situaciones no previstas expresamente por la ley. La sentencia analizada constituye un avance significativo en la consolidación de un enfoque garantista de derechos, fortaleciendo la protección constitucional de la maternidad desde una perspectiva de dignidad humana, igualdad sustantiva y justicia social.

Palabras clave: licencia de maternidad, estabilidad laboral reforzada, igualdad y no discriminación, derecho al cuidado, salud integral, Corte Constitucional del Ecuador.

ABSTRACT

This research analyzes the right to maternity leave in Ecuador through the study of Judgment 878-20-JP/24 issued by the Constitutional Court on January 11, 2024. This right constitutes a fundamental guarantee for the protection of women employees in dependent employment relationships during pregnancy, childbirth, and the postpartum period, ensuring not only the care of the newborn but also the mother's physical, emotional, and psychological recovery, as well as her job stability.

The general objective of this study is to examine the application of current regulations on maternity leave within the Ecuadorian context, identifying possible gaps between legal recognition and practical implementation, particularly in atypical cases such as the death of the newborn. To this end, a qualitative approach was adopted, using analytical and bibliographic methods, along with documentary research techniques and case study analysis.

The theoretical framework addresses the historical background of the right to maternity leave, its incorporation into national and international legal systems, the applicable constitutional principles—such as equality and non-discrimination, the principle of favorability, constitutional supremacy, and the pro homine principle—as well as the development of the right to care and the comprehensive health of the mother. It also examines relevant jurisprudential precedents issued by the Constitutional Court.

The analysis of Judgment 878-20-JP/24 demonstrated that the suspension of maternity leave due to the death of the newborn violates constitutional rights related to the special protection afforded to women during maternity, comprehensive health, and reinforced job stability. The Constitutional Court determined that maternity leave does not expire upon the death of the child, since its purpose is not limited to the care of the newborn but also includes the mother's full recovery.

It is concluded that, although Ecuador has a broad regulatory framework for the protection of maternity, challenges remain in its interpretation and practical application, especially in situations not expressly provided for by law. The analyzed judgment represents a significant step forward in consolidating a rights-based approach, strengthening the constitutional protection of maternity from a perspective of human dignity, substantive equality, and social justice.

Keywords: maternity leave, reinforced job stability, equality and non-discrimination, right to care, comprehensive health, Constitutional Court of Ecuador.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN EJECUTIVO	8
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN.	15
JUSTIFICACIÓN.	16
OBJETIVOS.	18
Objetivo General:	18
Objetivos Específicos:.....	18
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	18
CAPÍTULO I.....	19
MARCO TEORICO.....	19
1.1 Antecedentes.	19
1.2 Las Mujeres en Estado de Embarazo.	21
1.3 La Licencia de Maternidad.....	22
4 Incorporación del Derecho a la Licencia de Maternidad en el Marco Jurídico Nacional e Internacional.	24
1.5 Las Mujeres Embarazadas como Grupo de Atención Prioritaria.....	28
1.6 El Interés Superior del Niño.....	31
1.7 Principios Relacionados con la Licencia por Maternidad.....	32
1.7.1 Principio de Igualdad y No Discriminación.....	32
1.7.2 Principios Relacionados con la Correcta Aplicación de los Derechos.	33
1.8 El Derecho al Cuidado.	35

1.9 Salud Integral de la Madre.	38
1.10 Sanciones por el Incumplimiento del Derecho a la Licencia por Maternidad.	39
1.11 Políticas Públicas Implementadas por el Ecuador en Relación con el Derecho a la Licencia por Maternidad.	40
1.12 Precedentes Jurisprudenciales Ecuatorianos.	41
1.12.1 Sentencia No. 2286-17-EP/23.....	42
1.12.2 Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados.....	43
CAPÍTULO II	46
2.1 Tipo de Investigación.....	46
2.2 Método de la Investigación	47
2.3. Técnicas e Instrumentos de Investigación.	48
2.4 Delimitación de la investigación.....	49
CAPÍTULO III.....	51
Resultados, análisis de la sentencia 878-20-JP/24.	51
3.1 Tabla de Resultados.	52
3.2 Discusión.....	64
El Derecho a la Licencia de Maternidad en el Ecuador. Una Brecha existente entre el Reconocimiento Jurídico a la Práctica en el Ámbito Laboral.....	64
Que Desafíos Presenta la Protección del Derecho a la Licencia por Maternidad en Ecuador: Dispersión Normativa.....	65
La Garantía de los Derechos Fundamentales Frente al Ejercicio de la Autonomía Administrativa de la Función Judicial.	67

Aplicación e Interpretación de las Leyes con Respecto a los Derechos Fundamentales.	68
Los Estereotipos de Género en el contexto de la Licencia por Maternidad.	69
CONCLUSIONES.	73
RECOMENDACIONES	75
BIBLIOGRAFIA	77

INTRODUCCIÓN.

El derecho a la licencia de maternidad es un elemento esencial para garantizar la protección de las mujeres trabajadoras del país, especialmente en cuanto a la protección de la estabilidad laboral. Este derecho no solo busca garantizar el cuidado del recién nacido como parte de su protección especial, sino que además se procura garantizar la estabilidad económica, que fortalece la independencia de las mujeres y la equidad de género. Además, mediante este derecho, se reconoce la necesidad de que las mujeres dispongan del tiempo necesario para su recuperación física y emocional después del parto.

La licencia por maternidad en este sentido, constituye una medida de protección que va más allá del rol que bajo estereotipos de género se le ha asignado históricamente a la mujer. Permitiéndoles además de un tiempo para el cuidado de su bebé, hacer uso de este tiempo de descanso y recuperación necesarios para restablecer su salud integral después de haber pasado por un proceso de embarazo que se desarrolla durante nueve meses y lo que implica el parto, sea este natural o por cesárea.

En el Ecuador este derecho se estableció en su normativa desde 1938, con la promulgación del Código del Trabajo y se han ido dando avances en cuanto al mismo hasta la actualidad. Es así que se encuentra consagrado en la Constitución de 2008 y desarrollado en la Ley de Seguridad Social, Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y el Código de trabajo, además de normativa específica para algunas instituciones pertenecientes al Estado.

En estos cuerpos normativos se establecen los parámetros y estándares para el cumplimiento de este derecho. Sin embargo, en la práctica, aún existen desafíos que no han permitido el pleno goce de este derecho. Casos recientes como el de la sentencia que será analizada han evidenciado la existencia de interpretaciones jurídicas, diferencias en la aplicación de este derecho y prácticas administrativas que pueden vulnerar a las mujeres en estado de maternidad.

El derecho a la licencia por maternidad y en general la protección de la mujer en período de maternidad no solo es relevante en el ámbito laboral, sino que lleva implícitos otros temas de trascendencia como la igualdad de género, la dignidad humana y los derechos de las mujeres. En este contexto la investigación abordará la normativa nacional e internacional, jurisprudencia y las políticas públicas que se han implementado para hacer efectivos estos derechos en el país.

La presente investigación pretende identificar la existencia de brechas entre la teoría y la práctica en la aplicación de este derecho a la licencia por maternidad, además de conocer si este derecho se está aplicando bajo el principio de igualdad ante la ley. Para ello se adoptará un enfoque cualitativo, basado en el análisis de normativa y jurisprudencia relativa al tema. Este enfoque permitirá obtener una visión integral del tema y conocer la realidad nacional, políticas públicas y prácticas institucionales a favor de los derechos de las mujeres, en especial aquellos que les permitan transitar su maternidad con seguridad, dignidad y pleno respeto a su integridad personal.

Finalmente se analizará la sentencia 878-20-JP/24 de la Corte Constitucional, se explorará la legislación vigente en Ecuador respecto de la licencia de maternidad haciendo un examen a lo que engloba este derecho; revisando tanto sus beneficios como posibles limitaciones desde una perspectiva de la aplicación del derecho.

JUSTIFICACIÓN.

La relevancia de realizar esta investigación es abordar el tema del derecho a la licencia por maternidad contrastando lo que se establece en la normativa y su real aplicación. El estudio de este derecho resulta fundamental ya que no solo protege a la mujer como madre y al recién nacido; sino que reconoce la necesidad de la mujer de un tiempo adecuado para recuperarse del proceso de embarazo y parto. Desde una perspectiva de los derechos humanos, es necesario conocer como aplica este derecho en el Ecuador.

Esta investigación es de actualidad en razón de que aún se conserva en el pensamiento social que este derecho está ligado al rol de madre y los roles que por estereotipos de género se han asignado únicamente a la mujer. A través de la historia se ha requerido de innumerables luchas para lograr cambiar el pensamiento de que el rol de una mujer no está imperativamente ligado con la labor de cuidado de los hijos, de organización del hogar, de atención a la pareja, etc.

El aporte de este trabajo investigativo está en identificar posibles vacíos legales o falencias en su implementación y práctica. Ya que, pese a que en el país existen disposiciones claras, como el artículo 152 del Código de Trabajo y el artículo 332 de la Constitución de la República, las diferencias en su aplicación, especialmente frente a casos atípicos como el fallecimiento del bebé, generan desigualdades que deben ser abordadas. Estudiar estos casos permite conocer la realidad del cómo se aplica este derecho.

El análisis del derecho a la licencia de maternidad es esencial, debido a que permite garantizar la no discriminación de las mujeres en el ámbito laboral. Este derecho es un mecanismo indispensable para proteger a las mujeres trabajadoras en contra de despidos injustificados y para fomentar una cultura de protección en el ámbito laboral y que valore la maternidad como parte integral de mujer y que esta no disminuye su capacidad laboral.

Finalmente, examinar como se cumple el derecho a la licencia por maternidad contribuye al desarrollo de políticas sociales que favorezcan la corresponsabilidad familiar. Este derecho no debe entenderse únicamente como el beneficio para la madre, sino como una oportunidad para que el Estado, el sector privado y la sociedad en general fortalezcan el tejido social mediante el apoyo a la mujer y la familia. Garantizar un adecuado cumplimiento de este derecho tiene impactos positivos a largo plazo en salud pública, desarrollo infantil y la equidad laboral en Ecuador.

Los beneficiarios son las mujeres que se encuentren en igual situación para que tengan conocimiento de sus derechos, ya que la ley le es esquivada a la mayoría de personas y por no perder su puesto de trabajo se encuentran vulnerables ante decisiones arbitrarias de sus empleadores.

OBJETIVOS.

Objetivo General:

Analizar la aplicación de la normativa vigente en el Ecuador sobre la licencia de maternidad en el contexto de la protección de los derechos de las mujeres en periodo de maternidad, mediante el estudio de la sentencia 878-20-JP/24 como caso representativo.

Objetivos Específicos:

1. Estudiar los aspectos jurídicos, jurisprudenciales y doctrinales que traten sobre el derecho a la licencia de maternidad como parte o instrumento que garantiza la protección a las mujeres trabajadoras en relación de dependencia durante el período de gestación, parto y post parto.

2. Revisar el contenido de la sentencia 878-20-JP, para determinar su impacto en la aplicación y garantía del derecho a la licencia de maternidad en el Ecuador.

3. Identificar cuáles fueron los criterios jurídicos y los principios constitucionales aplicados en la sentencia 878-20-JP/24 para determinar cuál fue su contribución a la protección del derecho a la licencia por maternidad.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.

¿Cómo se está aplicando en Ecuador la normativa vigente que establece los derechos de la mujer a la licencia por maternidad, especialmente en casos atípicos?

CAPÍTULO I

MARCO TEORICO.

1.1 Antecedentes.

El Derecho a la Licencia de maternidad es parte de un conjunto de derechos que se le reconocen a las mujeres en período de gestación, estos derechos tuvieron sus inicios en el siglo XIX, en medio de las luchas de los obreros por mejoras laborales. Este período se caracterizó por la expansión industrial y el ingreso masivo de mujeres al campo laboral, especialmente en fábricas textiles. Esta revolución industrial trajo consigo condiciones de trabajo precarias, que representaban un riesgo para la salud y la vida de las mujeres en estado de embarazo y la de sus hijos, ya que se enfrentaban a largas jornadas laborales y sin protección legal (Oñate, 2018).

En este contexto, se hizo imperativo el elaborar normas que protejan a las mujeres en estado de gestación y es así que la primera norma internacional que abordó la protección de las mujeres en estado de maternidad fue el convenio N° 3 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año de 1919. Este documento establecido por primera vez la obligación de conceder a las mujeres un período de descanso antes y después del parto, así como garantizar el pago de sus prestaciones económicas durante este tiempo. Este convenio marcó un hito en el reconocimiento de que la maternidad no es solo una situación individual de la mujer, sino que es un asunto de interés social y público (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1919).

La licencia de maternidad también ha sido reforzada por instrumentos como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979. Este tratado exige a los Estados miembros tomar medidas para proteger los derechos de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral, incluyendo la licencia de maternidad como una garantía de igualdad y no discriminación (Naciones Unidas, 1979).

Posterior a esto en América Latina, los primeros avances al respecto de la licencia de maternidad se dieron en las primeras décadas del siglo XX. Influenciados por los avances en normativas internacionales, países como Uruguay y Chile tomaron la iniciativa en la implementación de leyes en favor de la protección laboral de las mujeres embarazadas; estableciendo un descanso remunerado y prohibiendo el despido durante el embarazo, parto y post parto (Soto, 2020). Estas medidas adoptadas, buscaban garantizar la salud de la madre y del recién nacido, así como promover la igualdad de género en el ámbito laboral.

Por otra parte, en el Ecuador el reconocimiento formal de la licencia de maternidad se estableció en 1938, con la promulgación del Código del Trabajo que estableció un período de descanso obligatorio de seis semanas antes y seis semanas después del parto. Sin embargo, fue en la Constitución de 2008 donde se amplió este derecho y se incluye la prohibición de despido durante el período de maternidad (Ramírez, 2015).

En este último siglo, el derecho a la licencia de maternidad se fortaleció al garantizar un período de descanso remunerado de doce semanas para las trabajadoras, esto financiado a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Además, se introdujeron mecanismos de sanción ante el despido discriminatorio por maternidad, marcado de este modo un avance en la protección de los derechos laborales de las mujeres (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En la actualidad, el derecho a la licencia de maternidad es un elemento clave de los sistemas de protección social. La OIT, a través de su Convenio N.º 183 de 2000, insta a los Estados a garantizar un periodo mínimo de catorce semanas de licencia, con prestaciones económicas equivalentes al salario completo. Este convenio refleja la evolución del concepto de maternidad hacia un enfoque de derechos humanos y bienestar social (OIT, 2000).

1.2 Las Mujeres en Estado de Embarazo.

La maternidad; para la mujer, especialmente el período de embarazo, parto y post parto; constituye un tiempo crítico en el que se dan tanto cambios físicos como emocionales que no pueden considerarse simples. El embarazo representa todo un proceso que se da de forma paulatina por un período de nueve meses en las mejores condiciones, cambios que incluso dependiendo de las necesidades o complicaciones de cada persona, pueden requerir un tratamiento especial.

Desde un enfoque Constitucionalista o de protección de derechos humanos, la condición de embarazo coloca a las mujeres en una situación de vulnerabilidad que exige medidas concretas de protección por parte del Estado, del sistema público y privado y de la sociedad en general. Esta protección no se centra únicamente en la necesidad de proteger al recién nacido o la salud integral de la madre, sino que además, es necesario garantizar la igualdad en el acceso y permanencia en el trabajo, evitando todo tipo de discriminación.

La Constitución de la República del Ecuador ha incorporado en su articulado un conjunto de derechos específicos que amparan a las mujeres embarazadas, integrando en su contenido los principales derechos de los que gozan las mujeres en Estado de gestación. De este modo el artículo 43 detalla que:

El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en período de lactancia los derechos a no ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral; a la gratuidad de los servicios de salud, a la protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto.

4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Al respecto los Tratados Internacionales de Derechos Humanos como la La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) reconocen el derecho a la protección de la maternidad. Así tenemos que en su artículo 11 insta a los Estados parte que deben adoptar medidas como licencias remuneradas durante el post parto y la protección del empleo (CEDAW, 1979, ART. 11).

Asi mismo, la Convección Americana de Derechos Humanos garantiza la protección a las mujeres embarazadas en su artículo 19; aunado al interés superior del niño y la necesidad de atención especial (Organización de los Estados Americanos, 1969). En el ámbito laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través del Convenio 183 sobre la protección de la maternidad ratifica el derecho a la licencia por maternidad remunerada y la estabilidad laboral (OIT, 2000).

Según López (2021), esta protección se basa en “la doble vulnerabilidad que representa la maternidad: La necesidad de recuperación física y la responsabilidad del cuidado del recién nacido” (p, 152).

1.3 La Licencia de Maternidad.

La Licencia de Maternidad es un derecho fundamental que se le otorga a las mujeres trabajadoras durante el período de embarazo, parto y post parto; con el objetivo de proteger la salud integral de la madre y la del recién nacido, además de garantizar a las mujeres trabajadoras estabilidad laboral y el ejercicio pleno de sus derechos reproductivos, sociales y familiares.

Para la Doctrina la Licencia de Maternidad se debe comprender como una manifestación del principio de protección a la maternidad, dentro del cual se debe reconocer el valor social de la maternidad. Según De la Vega y Bustamante (2020), este derecho “responde a la necesidad de armonizar la vida laboral con la vida familiar, especialmente en el caso de las

mujeres, reconociendo su rol como gestantes y cuidadoras como en la etapa inicial de la vida del menor” (p.112).

En el ámbito laboral la Doctrina establece que la licencia de maternidad cumple dos funciones; la primera protectora, en cuanto a resguarda la salud física y emocional de la madre y el hijo; mientras que la otra función; la reparadora, hace alusión a que compensa el esfuerzo biológico y social del embarazo y el parto, garantizando que no se vulneren derechos laborales, ni se den actos de discriminación (Monereo Perez et al., 2016).

La protección del Derecho a la Licencia de Maternidad tiene una finalidad dual, ya que esta licencia integra derechos de la madre como el de contar con el tiempo adecuado para su recuperación física y emocional, además de asegurarle estabilidad laboral; y el derecho del recién nacido al cuidado y protección. En este sentido históricamente se ha hecho énfasis en la necesidad del recién nacido de contar con el cuidado por parte de su progenitora, por sobre la necesidad de la mujer a un tiempo de recuperación o inclusive nulificando esta contraparte del derecho. Dentro del marco de los derechos de los niños, niñas y adolescentes; el artículo 24 del Código de la Niñez y Adolescencia, establece que “Los niños y niñas tienen derecho a la lactancia materna para asegurarle el vínculo afectivo con su madre, adecuada nutrición, crecimiento y desarrollo” (2014).

Es de gran importancia comprender y enfatizar que el derecho a la licencia de maternidad, es un instrumento que permite garantizar la igualdad de genero en el ámbito laboral. El respeto a este derecho permite que se protega a la mujer y sus necesidades específicas que se derivan de su condición de maternidad. Lo que contribuye a la eliminación de barreras ideológicas y jurídicas que limitan la participación equitativa de las mujeres en el ámbito laboral (Perez, 2021). Sin embargo, para poder garantizar la efectiva aplicación de este derecho, resulta imprescindible que se realice una constante inspección y valoración del

cumplimiento de las acciones y políticas públicas que fomenten una cultura de respeto hacia los derechos de las mujeres trabajadoras (OIT, 2000).

4 Incorporación del Derecho a la Licencia de Maternidad en el Marco Jurídico Nacional e Internacional.

Los primeros esfuerzos por regular el derecho a la licencia de maternidad a nivel internacional se remontan al Convenio sobre la Protección de la Maternidad N°3, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919. Este convenio fue el primer instrumento que establece la obligación de los Estados a garantizar un periodo mínimo de descanso para las mujeres embarazadas; lo que se deseaba al reconocer este derecho en aquellos tiempos fue principalmente proteger a la mujer durante el período de gestación, además de la salud y cuidado del recién nacido. En este documento se establecía un descanso de seis semanas posteriores al parto y la prohibición de despedir a las trabajadoras durante el tiempo que dure su embarazo, parto y post parto.

Posterior al de 2019, en el Convenio 103 de 1952 sobre la protección de la maternidad, se actualizaron estas normas y se ampliaron los derechos de las mujeres trabajadoras. Se incluyó una mayor duración de la licencia y además se ordenó el pago de prestaciones económicas durante este periodo. Es así que este derecho ha ido actualizándose en el transcurrir del tiempo y es así que el convenio 183 del año 2000, reafirma este derecho a la licencia de maternidad, pero extiende el tiempo a un mínimo de catorce semanas que pueden ser divididas en un periodo anterior y posterior al alumbramiento. Pero destaca lo importante de las prestaciones económicas, las mismas que deben ser de un porcentaje adecuado conforme al salario; para de este modo, garantizar la seguridad e independencia económica de las mujeres (OIT, 2000).

Así también, con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en su artículo 11 inciso 2, establece que los Estados

parte, deben adoptar las medidas necesarias para garantizar el derecho a la licencia por maternidad y prohibir la discriminación por motivo de embarazo. Este instrumento subraya la obligación de los Estados de proteger a las mujeres trabajadoras y de promover la igualdad de oportunidades laborales (Naciones Unidas, 1979).

Otro documento clave en el reconocimiento de este derecho es el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), que en su artículo 10 inciso segundo establece que se debe conceder especial protección a las madres antes y después del parto, incluyendo un permiso remunerado o con prestaciones sociales adecuadas (Naciones Unidas, 1966). Este texto destaca la necesidad de reconocer el derecho a la licencia de maternidad como elemento esencial del bienestar familiar, social y económico para la mujer.

Es así que, todas estas normativas internacionales determinan cuáles son las obligaciones de los Estados en cuanto a la protección de este derecho de las mujeres trabajadoras. Y como primer punto se dispone que se garantice un período adecuado para esta licencia de maternidad, tomando en cuenta el tiempo de recuperación de la madre y la necesidad de cuidado que requiere el recién nacido. En segundo lugar, deben asegurar que las mujeres reciban prestaciones económicas durante este periodo para evitar desigualdades laborales y económicas. Finalmente, resaltan que es fundamental que los Estados adopten medidas para prevenir la discriminación laboral basada en el embarazo o la maternidad.

Es así que el derecho a la licencia de maternidad se incorporó en la normativa ecuatoriana, en primer lugar mediante el código de trabajo; pero paulatinamente el concepto de este derecho evolucionó; para comprender en su totalidad lo que representa para la mujer y el niño. Por lo que actualmente comprendemos que este es un derecho irrenunciable de las mujeres trabajadoras, protegido tanto por la Constitución de la República como por normativa infraconstitucional.

Este derecho protege y garantiza tanto el cuidado del recién nacido como la necesidad de la madre, de un tiempo adecuado para la recuperación, tanto de su salud física como emocional. Es así que la Constitución en su artículo 43, inciso 4 establece la necesidad de un tiempo para la recuperación de la mujer después del parto (Constitución del Ecuador, 2008, art. 43).

Este derecho se encuentra mejor desarrollado en normas de menor jerarquía o infraconstitucionales como el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público, en adelante LOSEP, que son normas laborales que rigen al sector privado y público respectivamente. Así podemos encontrar que en el artículo 152 del Código de Trabajo se establece que “Toda mujer trabajadora en relación de dependencia tiene derecho a una licencia remunerada de doce semanas por maternidad. El descanso podrá extenderse por diez días más en caso de nacimientos múltiples o cuando el hijo o hija tenga una discapacidad” (Código del Trabajo, 2022).

Actualmente el Código de Trabajo, gracias a un enfoque más equitativo en cuanto a responsabilidad parental que se ha venido dando en el país, reconoce la licencia de paternidad y otros beneficios que forman parte de este derecho. Sin embargo, no se establece ninguna directriz sobre cómo aplicar estas licencias en casos excepcionales. Un ejemplo de estos casos es la muerte del recién nacido, que claramente no fue prevista en la norma y por tanto genera incertidumbre acerca de cómo aplicar los derechos, cuál es su alcance y condiciones.

A la vez, la Ley Orgánica de Servicio Público dispone normas que aplican a los y las servidores públicos. De este modo el artículo 29 en el numeral 10 reconoce el derecho a la licencia de maternidad, igualmente con un tiempo de doce semanas, que pueden ser divididas en dos periodos consecutivos y que puede extenderse por diez días en caso de partos múltiples o nacimiento de niños con discapacidad. Con esto se pretende armonizar el principio de igualdad con la corresponsabilidad parental mediante la licencia por paternidad que

corresponde a 10 días y con posibilidad de extenderse algunos días en caso excepcionales que tampoco incluyen el fallecimiento del recién nacido (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010).

En Ecuador además de estas reglas generales que regulan el sector público y privado; tenemos normas especiales que aplican a ciertos segmentos del sector público debido a las labores propias de su profesión que merecen un trato diferenciado. Como por ejemplo el Código Orgánico de la Función Judicial (COFJ), que regula los derechos de las servidoras judiciales. Su artículo 97 prevé una licencia de maternidad con iguales condiciones que las contempladas en la LOSEP. Sin embargo, es necesario destacar que especificidades operativas del sector judicial, como la planificación de audiencias y cargas procesales, podrían impactar indirectamente en el ejercicio efectivo de este derecho, como por ejemplo al no establecerse el modo de aplicarlos en casos atípicos y ante la congestión del sistema judicial puede vulnerarse este derecho (Código Orgánico de la Función Judicial, 2009).

Asimismo, el Reglamento de Carrera Profesional para Servidores Policiales en el artículo 276 de licencias con remuneración, establece disposiciones para las servidoras policiales. En este reglamento al igual que en el Código de Trabajo y la LOSEP, se establece la licencia por maternidad, pero además se incluyen beneficios adicionales por causas propias de sus funciones policiales, como por ejemplo se encuentra la posibilidad de reubicación temporal o evitar asignar tareas en las que corra riesgo su estado de salud por el embarazo. Así se dispone en el artículo 367 que trata sobre el traslado por motivo de embarazo de riesgo:

La servidora policial que presente un embarazo de riesgo, previamente certificado por el médico especialista y se encuentre con la designación en una unidad o dependencia en cuya ciudad no se disponga de servicios de ginecología y obstetricia, deberá ser trasladada a una unidad o dependencia policial en la que pueda recibir atención especializada, mientras supere la situación de riesgo.

Para precautelar la integridad física tanto del hijo como de la madre, la servidora policial en estado de gestación previa certificación médica, no podrá ser designada a laborar en cargos y dependencias o áreas contaminadas que generen riesgo para su estado.

El Departamento de seguridad y salud ocupacional de la Dirección Nacional de Bienestar Social Seguridad y Salud Ocupacional será el órgano competente para determinar los cargos y dependencias o áreas contaminadas que generen riesgo para su estado de gestación (Reglamento de Carrera Profesional para Servidores Policiales, 2021).

Por otra parte, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), en su artículo 105 de la Ley de Seguridad Social establece que las afiliadas tienen derecho a un subsidio por maternidad, equivalente al 75% del salario promedio de los últimos tres meses, durante las doce semanas de licencia. Este beneficio busca complementar la protección económica durante el periodo de inactividad laboral y erradicar la discriminación a las mujeres al momento de la contratación por causa de esta licencia de maternidad.

Como señala López (2019), la aplicación efectiva de estas normas depende de la voluntad política de los Estados y de la inclusión de estos derechos en sus legislaciones. Además, enfatiza la importancia de armonizar estas disposiciones internacionales con las particularidades sociales y culturales de cada país, sin que estas por costumbres o estereotipos vulneren derechos; y de este modo garantizar una protección integral de las mujeres trabajadoras.

1.5 Las Mujeres Embarazadas como Grupo de Atención Prioritaria.

Los grupos de atención prioritaria son colectivos poblacionales que, debido a su vulnerabilidad requieren protección especial por parte del Estado y la sociedad. Esta prioridad

está fundamentada en la necesidad de garantizar la igualdad y combatir cualquier forma de discriminación que limite el ejercicio pleno de sus derechos (Díaz, 2020). Estos grupos se identifican del total de la población mediante parámetros como la edad, el género, la condición social, entre otros.

Las mujeres en estado de gestación forman parte de este grupo de personas a las que el Estado otorga atención prioritaria debido a su situación de vulnerabilidad. Esto en concordancia con las políticas públicas que tienen como objetivo garantizar el goce de derechos a personas que históricamente los han visto vulnerados. Todo esto mediante la implementación de normas, políticas y programas que buscan eliminar las barreras estructurales (Ramírez, 2019).

En Ecuador, la protección de las mujeres embarazadas como sujetos de atención prioritaria se encuentra reconocida en varias normas tanto de rango constitucional como legal. Es así que la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 35 establece que “Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, [...], recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado” (2008).

En lo que corresponde a las mujeres embarazadas, esta protección prioritaria tiene que ver con la recuperación de su salud física que en este período enfrenta cambios significativos y su salud emocional y psicológica. La legislación nacional mediante las diversas normas como son el Código de Trabajo, LOSEP, Código Orgánico de la Salud, etc; refuerzan esta protección prohibiendo que las mujeres sean despedidas a causa del embarazo. Además garantizan el acceso a controles prenatales y aseguran el pago de prestaciones económicas. Por tanto, este conjunto de normativas promueven salvaguardar la salud integral de la madre y el bienestar del recién nacido, reconociendo que el embarazo es una etapa propia de las mujeres que requiere respaldo de su familia, del Estado y de la sociedad en general.

Así mismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en adelante PIDESC; ha desarrollado este concepto de protección especial y en el artículo 10 reconoce la necesidad de brindar protección a las mujeres embarazadas antes y después del parto (1966). En este sentido, los Estados parte deben adoptar medidas para garantizar la seguridad económica y la protección en el ámbito laboral durante la maternidad.

Otro instrumento internacional relevante es la Convención sobre los Derechos del Niño, que en su artículo 24 insta a los Estados a proporcionar atención prenatal y posnatal adecuada a las madres, asegurando que la maternidad se desarrolle en condiciones dignas y seguras (Naciones Unidas, 1989). Esta protección no solo beneficia a las mujeres, sino que también tiene un impacto directo en la salud y desarrollo del recién nacido, promoviendo el interés superior del niño como principio rector.

En este mismo sentido el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador acoge además de las mujeres embarazadas, a los niños y niñas como parte de este grupo de atención prioritaria y a los que; el Estado debe proporcionar protección especial por su condición de vulnerabilidad. En concordancia con esto, tenemos el artículo 44 de la misma norma que dice:

El Estado, la sociedad y la familia promoverán de forma prioritaria el desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes, y asegurarán el ejercicio pleno de sus derechos; se atenderá al principio de su interés superior y sus derechos prevalecerán sobre los de las demás personas [...] (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

El artículo antes mencionado lejos de contraponer derechos, convierte a la licencia de maternidad en un derecho con protección dual y que incluso actualmente abarca a la familia en su conjunto, fomentando una corresponsabilidad parental en el cuidado.

1.6 El Interés Superior del Niño.

Este Concepto corresponde a un principio jurídico que se ha reconocido a nivel mundial y que tiene como objetivo primordial el garantizar que todos los niños y niñas sean protegidos. La importancia de la protección a los menores de edad se debe a que son personas vulnerables, ya que aún dependen de un adulto para su cuidado y hacer valer sus derechos. Por lo que requieren de un tratamiento especial que asegure su bienestar físico, emocional y social (Comité de los Derechos del Niño, 2013). Este reconocimiento tanto en la normativa como en la implementación de políticas públicas, busca salvaguardar sus derechos fundamentales y garantizar su desarrollo integral (González, 2020).

La Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), adoptada por las Naciones Unidas en 1989, establece al interés superior del niño como uno de sus pilares fundamentales. En el mismo se señala que "en todas las medidas concernientes a los niños, que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, se atenderá como consideración primordial el interés superior del niño" (Naciones Unidas, 1989, art. 3). Este principio también está reforzado por otros tratados internacionales, como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (OEA, 1969; ONU, 1966).

En el Ecuador, el interés superior del niño está consagrado en el artículo 44 de la Constitución de la República, que establece que el Estado, la sociedad y la familia tienen la obligación primordial de garantizar a los niños y niñas su desarrollo integral y el ejercicio pleno de sus derechos (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008). Asimismo, el Código de la Niñez y Adolescencia lo define como un criterio orientador y vinculante en todas las decisiones que afecten a los menores, priorizando su bienestar sobre cualquier otro interés (Congreso Nacional del Ecuador, 2003). Si bien estas disposiciones reflejan el compromiso del país con el cumplimiento de los estándares internacionales en la protección de la infancia, este principio

no se contrapone a los derechos de la madre como mujer y sus necesidades propias del parto.

1.7 Principios Relacionados con la Licencia por Maternidad.

La licencia por maternidad es un derecho consagrado en la constitución y al igual que para otros derechos, la constitución y normas internacionales establecen principios que no son otra cosa que directrices que guían la forma de aplicarlos, especialmente cuando existen casos atípicos o exista obscuridad normativa.

1.7.1 Principio de Igualdad y No Discriminación.

Este principio es realmente importante y lo encontramos en la Constitución del Ecuador y en normativa internacional; en el se establece que todas las personas, sin distinción; tiene derecho a recibir un trato equitativo. Este principio busca eliminar la discriminación por cuestiones de sexo, edad, etnia, condición social, etc.

Dentro de la normativa internacional podemos apreciar que la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) en su artículo 1 establece que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, mientras que el artículo 7 reafirma que “todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948). En el mismo sentido, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) dispone en su artículo 3 que los Estados deben garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en el goce de estos derechos (Naciones Unidas, 1966).

En Ecuador, la Constitución de 2008 sobre este principio indica en su artículo 11, numeral 2 que, “todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos y oportunidades” y que “nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultura, estado civil, idioma, reilgión, ideología, filiación política, condición socioeconómica, discapacidad, situación migratoria, orientación

sexual, estado de salud o diferencia de cualquier otra índole” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En este sentido el principio de igualdad y no discriminación y el derecho a la licencia de maternidad guardan estrecha relación, ya que esta licencia busca que las mujeres no sean discriminadas por causa de su embarazo o que este sea un motivo de exclusión laboral, despido o trato desigual. Este derecho constituye una herramienta para promover la igualdad de género en el ámbito laboral, asegurando que la maternidad no se convierta en un obstáculo para la participación plena de las mujeres en el mundo laboral, garantizando la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

1.7.2 Principios Relacionados con la Correcta Aplicación de los Derechos.

El derecho a la licencia por maternidad en Ecuador se encuentra protegido por un sólido marco jurídico, sustentados en principios que establecen las directrices de aplicación de los derechos de forma efectiva. Entre estos principios que rigen la aplicación de normas y derechos se encuentra la supremacía constitucional, la aplicación directa de derechos, así como los principios de favorabilidad y pro homine, todos estos principios que dan claridad sobre cómo se aplica un derecho, especialmente cuando existe obscuridad y vacíos normativos.

Como primer Principio tenemos el de Supremacía Constitucional, que indica que la Constitución prevalece sobre cualquier otra norma (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 424). Esto quiere decir que ante cualquier contradicción normativa o vacío legal, la norma aplicable es la Constitución. En este caso de la licencia de maternidad debe prevalecer lo que se establece en la carta Magna, en caso de existir una amplia norma específica como en el caso del Ecuador donde encontramos normas especiales que en algunos casos no establecen ciertos casos específicos, la norma que debe prevalecer para la aplicación de derechos es la Constitución.

Relacionado con lo anterior tenemos el Principio de Aplicación Directa de los Derechos Humanos, esto se encuentra consagrado en el artículo 11 numeral 3 de la Constitución. Por tanto los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en Instrumentos Internacionales suscritos o ratificados por el Ecuador se deben aplicar sin que otra norma los desarrolle o exija. Cualquier autoridad pública o privada tiene la obligación de aplicarlos, y en el caso de jueces se deben aplicar aunque las partes no las invoquen (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art.11).

En este mismo sentido el Principio de Favorabilidad adquiere gran importancia porque es el que establece que en caso de duda o conflicto normativo, la norma debe interpretarse y aplicarse de la forma más favorable para la persona (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art.11). En el caso de los derechos de las mujeres en período de gestación o condición de licencia de maternidad, debe aplicarse la norma que brinde mayor protección a la mujer y el recién nacido (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art.11).

Finalmente, el Principio Pro Homine reconocido en la Constitución ecuatoriana en el artículo 424 y en instrumentos internacionales de derechos humanos promueve que en caso de varias normas aplicables a un caso o que recoja un derecho con diferente protección, debe primar el que proteja de mejor forma a la persona. Este principio tiene similitud con el principio de favorabilidad, con una pequeña diferencia y es que el principio de favorabilidad se refiere específicamente a que se debe aplicar la norma que más favorezca a la persona en el ámbito penal y laboral. Mientras que el principio pro homine es un criterio interpretativo que obliga a elegir la norma o interpretación que mas favorezca a la prsona pero en cualquier ámbito del Derecho nacido (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Es decir, la normativa Ecuatoriana tiene un enfoque garantista de derechos, que se basa en la Constitución y los principios que en ella se expresan; y a lo que las normas internacionales expresan. Este marco jurídico no solo que obliga al Estado a respetar y proteger los derechos

de las personas, sino que también otorga a los ciudadanos herramientas eficaces para exigir el cumplimiento de estos derechos frente a cualquier vulneración de los mismos.

1.8 El Derecho al Cuidado.

El derecho al cuidado, puede decirse que es un concepto jurídico moderno, su importancia como derecho empezó a tomar relevancia en los últimos tiempos. La mayoría de normativa internacional como tratados y convenios, se habían centrado en otro tipo de derechos sociales, como los clásicos derechos civiles y políticos; dejando de lado derechos tan importantes como el derecho al cuidado.

La mujer ha sido a través de los tiempos la llamada a ser la cuidadora, la encargada del hogar y el hombre siempre visto como el protector y proveedor. Sin embargo, esta idea ha ido cambiando; las luchas sociales han hecho visible la necesidad de que la mujer tenga iguales derechos en el ámbito familiar y laboral. Esta evolución en la sociedad ha sido el motor de cambio en las leyes y sobre todo en el reconocimiento de derechos, especialmente en cuanto a derechos de igualdad y de no discriminación.

Según la CEPAL el derecho al cuidado, se lo debe entender como el derecho a recibir cuidados, a cuidar y también hace referencia al autocuidado. Este derecho se basa en algunos principios como los de igualdad, universalidad, progresividad y no regresividad y, corresponsabilidad social y de género. Además, nos dice que el derecho al cuidado implica reconocer el valor del trabajo no remunerado y garantizar los derechos de las personas que proveen estos cuidados. La CEPAL Y ONU Mujeres instan a superar los estereotipos de género establecidos por generaciones en torno de este concepto de cuidado; entendiendo generacionalmente esta responsabilidad como exclusiva de las mujeres, y a avanzar en la corresponsabilidad social entre : Estado, sector público y privado y las familias” (CEPAL, 2023, pag 7).

Un importante aporte en el reconocimiento de estos derechos es la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW) de 1979 que remarca el hecho de que la responsabilidad de cuidado debe ser compartida entre el hombre y la mujer en cuanto a la crianza de los hijos y en el trabajo del hogar (Organización de las Naciones Unidas , 1979, ART. 5). Posteriormente, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) desarrolló de forma más amplia los derechos relacionados con el bienestar social y familiar (Naciones Unidas, 1966).

Es en tiempos recientes que el derecho al cuidado se ha visibilizado como un derecho relacionado con la dignidad humana, la igualdad de género y la justicia social. Organismos como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU plantearon la necesidad de reconocer normativamente este derecho (CEPAL, 2020).

En América Latina, se ha podido evidenciar un cambio en el enfoque de las políticas públicas dirigido a fomentar la equidad de género y la inclusión de la mujer en el ámbito laboral. Además del reconocimiento del trabajo no remunerado de la mujer en el hogar como uno de los pilares de la economía. Así por ejemplo, la sentencia T-583 de 2023 de la Corte Constitucional Colombiana; entre otras consideraciones importantes, enfatiza que el trabajo de cuidado no remunerado debe ser visibilizado y valorado, en tanto constituye un aporte esencial a la sociedad y propone incorporar soporte institucional al trabajo no remunerado como subsidios, pensiones, licencias equitativas (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-583 de 2023).

En el mismo sentido, la Corte Colombiana identifica en la sentencia que el derecho al cuidado es un derecho fundamental que permite disminuir el impacto negativo que tiene el trabajo no remunerado en las mujeres en edad laboral, ya que un gran porcentaje de mujeres no pertenecen a la fuerza laboral debido a que se encuentran a cargo del cuidado de sus hijos o

algún familiar. La Corte Colombiana subraya la necesidad de que el cuidado sea visto desde una perspectiva de género positiva, direccionada a la redistribución de las labores de cuidado para eliminar esta carga desproporcionada, invisibilizada y estigmatizada que han asumido las mujeres o que la sociedad les ha impuesto (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-583 de 2023).

Es así como el derecho al cuidado se ha ido incorporando en algunos países latinoamericanos, y en el Ecuador empieza tomar forma, especialmente; con la Constitución de la República de 2008, reconociendo de manera integral a los derechos humanos desde una perspectiva de igualdad, equidad de género con interdependencia de estos derechos fundamentales. Como por ejemplo la interdependencia que existe entre el derecho a la licencia de maternidad, el derecho al cuidado, el derecho al trabajo, etc; el vulnerar alguno de ellos conlleva una cadena de vulneraciones a los derechos de las mujeres en estado de gestación.

Además la jurisprudencia ecuatoriana, mediante la Sentencia 3-19-JP/20 de la Corte Constitucional Ecuatoriana, fue un instrumento fundamental para impulsar la creación de la ley Orgánica del derecho al cuidado. En esta sentencia se analizó la vulneración que existe con respecto de este derecho, especialmente en el ámbito laboral para las mujeres embarazadas y en período de lactancia. Por lo que recomiendo al Estado incorporar este derecho en una ley específica que proteja y garantice este derecho.

Es así que para una adecuada protección de derechos en nuestro país y especialmente este derecho al cuidado, además de la Constitución se han creado leyes e implementado políticas públicas con enfoque en el cuidado, con la finalidad de garantizar el cuidado no solo de quien recibe el cuidado, sino también de quien provee el cuidado. En el contexto de la licencia de maternidad estas sentencias y leyes han ayudado a visibilizar la necesidad de reconocer a la mujer como ser humano que también requiere de cuidado para proteger su salud integral.

1.9 Salud Integral de la Madre.

Este es un concepto que trata la salud de la mujer desde muchas aristas, ya que no se refiere únicamente a la salud física, sino también hace referencia a su salud psíquica, emocional su relación con el entorno social. En el caso de mujeres en estado de gestación la comprensión de este concepto es fundamental para comprender lo que significa el garantizar el derecho a la licencia de maternidad. Esta representa para la mujer un período que le permite recuperarse de un proceso de cambios que se da en el transcurso de nueve meses y que además esta recuperación no es fisiológica, sino también psicológica y emocional; además de estar ligada a que la mujer asume una nueva responsabilidad en el cuidado de su hijo (Organización Mundial de la Salud, 1946)

Por ello, es fundamental que los Estados mediante la implementación de políticas laborales reconozcan la importancia de la salud integral de la madre, y proporcionen mecanismos de protección, como la licencia de maternidad. La normativa internacional y nacional ha reconocido la necesidad de garantizar la salud de la madre antes y después del parto. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece en el Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad que los Estados deben garantizar al menos 14 semanas de licencia de maternidad con prestaciones económicas, asegurando la protección de la salud materna (OIT, 2000).

En tanto que, la Constitución y demás normativa ecuatoriana introduce el derecho a la licencia por maternidad como instrumento para garantizar a las mujeres en estado de embarazo este tiempo necesario para recuperar su salud y a la vez sus derechos laborales al impedir que sean víctimas de despidos durante este período de ausencia laboral. El menoscabo de este derecho derivaría en una cadena de vulneraciones, ya que la licencia por maternidad abarca la salud, la economía y la independencia de las mujeres.

1.10 Sanciones por el Incumplimiento del Derecho a la Licencia por Maternidad.

Dentro de la normativa ecuatoriana, la obligación de garantizar el cumplimiento de este derecho recae principalmente en el Estado y sus instituciones. El artículo 332 de la Constitución determina:

El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) también tiene un rol fundamental en la protección de este derecho, ya que conforme al artículo 101 de la Ley de Seguridad Social (2001), es el encargado de cubrir el subsidio por maternidad en los casos que correspondan. Asimismo, el empleador debe respetar la estabilidad laboral de la mujer embarazada y en periodo de lactancia, en cumplimiento del artículo 153 del Código del Trabajo, que prohíbe el despido por motivos de embarazo o maternidad. El incumplimiento de estas disposiciones conlleva sanciones administrativas y laborales; según el artículo 628 del mismo cuerpo normativo, los empleadores que vulneren el derecho a la licencia de maternidad pueden ser sancionados con multas impuestas por el Ministerio de Trabajo (Código del Trabajo, 2005).

De lo que podemos comprender que la protección de la licencia de maternidad es una obligación de múltiples actores, desde el empleador hasta el Estado, a través del sistema de seguridad social. El marco normativo ecuatoriano establece sanciones para quienes incumplan

con estas garantías, reflejando la importancia de la protección de los derechos laborales de las mujeres en situación de maternidad.

1.11 Políticas Públicas Implementadas por el Ecuador en Relación con el Derecho a la Licencia por Maternidad.

Según la Secretaria Nacional de Planificación, las políticas públicas son directrices generales que un gobierno impulsa con el objetivo de proteger, respetar y sobre todo realizar y garantizar los derechos de las personas, ya sea de forma individual o colectiva y sin ningún tipo de discriminación (Secretaria Nacional de Planificación, 2024). En lo que respecta a las mujeres embarazadas y su derecho a la licencia por maternidad, que el Estado implemente políticas públicas es indispensable para garantizar el cumplimiento de este derecho.

En Ecuador el derecho a la licencia por maternidad se garantiza mediante la implementación y difusión de leyes que establecen de forma clara cuales son los derechos de los que gozan las mujeres en período de maternidad, parto y post parto. Esta normativa está encaminada a que los derechos se cumplan sin la necesidad de que los ciudadanos los reclamen. Se establece en la norma quienes son los sujetos llamados a garantizar los derechos y cuál es el alcance de cada uno de ellos.

Además de las leyes antes mencionadas, tenemos que la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar de 2015, refuerza la disposición de garantizar estabilidad laboral a las mujeres embarazadas. Se dispuso implementar áreas especialmente destinadas a la lactancia en los lugares de trabajo para promover el derecho de los niños y las madres a la lactancia materna. Además de implementarse programas de protección para mujeres trabajadoras que generalmente realizan trabajo autónomo o no remunerado; con el Bono de Desarrollo Humano (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2023).

1.12 Precedentes Jurisprudenciales Ecuatorianos.

Los precedentes jurisprudenciales nacen de sentencias previas que luego de ser analizadas, sirven como guía de cómo resolver casos similares que puedan suceder en lo posterior o que disponen criterios jurídicos para que otros jueces guíen sus decisiones en casos futuros que conserven similares circunstancias. Para esto en el Ecuador es la Corte Constitucional es el órgano encargado de emitir jurisprudencia (Corte Constitucional, 2020). Su función es interpretar, controlar y administrar la justicia constitucional; garantizando la vigilancia y supremacía de la Constitución; sus decisiones son definitivas e inapelables (López, 2019).

Los precedentes jurisprudenciales que emite la Corte Constitucional son decisiones que, debido a su trascendencia y relevancia, se convierten en una guía o referencia obligatoria para resolver casos similares en el futuro (Pérez, 2021). Este mecanismo busca garantizar la uniformidad, seguridad jurídica y coherencia en la interpretación y aplicación del derecho, para este efecto las sentencias de la Corte Constitucional pueden generar precedentes vinculantes cuando se emiten como dictámenes de control de constitucionalidad, interpretación vinculante o protección de derechos (García, 2018). Estas decisiones son obligatorias para todas las autoridades y entidades públicas y privadas.

En este contexto, la Corte Constitucional ecuatoriana ha analizado sentencias relevantes relacionadas al derecho a la licencia por maternidad y ha destacado la importancia y vinculación de este derecho con el derecho a la igualdad y no discriminación, así como con otros derechos fundamentales que protegen a las mujeres embarazadas. A continuación, se resumen dos sentencias relacionadas a este derecho y relevantes a la investigación.

1.12.1 Sentencia No. 2286-17-EP/23

En la Sentencia No. 2286-17-EP/23, emitida por la Corte Constitucional del Ecuador el 28 de junio de 2023, se aborda una acción extraordinaria de protección que fue interpuesta por la señora Mercy Alexandra Velastegui Alvarado en contra decisiones judiciales que, según la accionante, vulneraron sus derechos constitucionales (Corte Constitucional del Ecuador, 2023).

La señora Mercy Velastegui, fue desvinculada de su puesto en el Ministerio de Educación debido a la terminación de su contrato de servicios ocasionales, mientras gozaba de su licencia por maternidad. Ante esta situación, la señora Velastegui presentó una acción de protección argumentando que se vulneró su derecho a la estabilidad laboral que se debía respetar mientras dure el periodo de maternidad y el tiempo de lactancia. Sin embargo, tanto la Unidad Judicial Multicompetente del cantón Colta como la Sala Especializada de lo Civil de la Corte Provincial de Justicia de Chimborazo rechazaron su acción. Consecuentemente, interpuso una acción extraordinaria de protección ante la Corte Constitucional (Corte Constitucional del Ecuador, 2023).

En esta sentencia la Corte Constitucional, refuerza la obligación y proteger la estabilidad de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, independientemente de la modalidad en la que hayan sido contratadas. Esto debido a que al desvincularla se vulnera su derecho a la estabilidad laboral. También establece la obligación de compensar a las mujeres que sean desvinculadas con los haberes no percibidos desde su desvinculación hasta la fecha en que debía dar fin su licencia por maternidad (Corte Constitucional del Ecuador, 2023).

Además, la Corte resalta la obligación que tienen los órganos judiciales de motivar de forma adecuada las sentencias o decisiones; especialmente cuando se trata de limitar derechos consagrados en la Constitución e instrumentos internacionales. También se enfatiza en el respeto y protección de derechos como la estabilidad laboral, así como de la importancia de la motivación en decisiones judiciales para garantizar el derecho al debido proceso, conforme lo

establece el artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador (Corte Constitucional del Ecuador, 2023).

Es decir, la Sentencia No. 2286-17-EP/23 reafirma la protección constitucional de la estabilidad laboral de las mujeres durante la maternidad y lactancia, y establece la obligación de los jueces de fundamentar sus decisiones de manera congruente con el marco jurídico vigente.

La Corte Constitucional en su análisis de fondo, determinó que la desvinculación de la accionante durante su licencia por maternidad constituyó una vulneración a su derecho a la estabilidad laboral reforzada (Corte Constitucional del Ecuador, 2023).

Como medida de reparación, ordenó al Ministerio de Educación el pago de los haberes dejados de percibir desde la terminación del contrato hasta la culminación del periodo de lactancia, aplicando el precedente establecido en la sentencia 3-19-JP/20 (Corte Constitucional del Ecuador, 2023).

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

En la sentencia del 5 de agosto de 2020 la Corte Constitucional analizó el alcance de los derechos de las mujeres en estado de embarazo y en periodo de lactancia en el contexto laboral público (régimen LOSEP), desarrollando el derecho al cuidado y los indicadores de política pública para garantizar el derecho al cuidado (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

La sentencia 3-19-JP/20 y acumulados. hace referencia a la revisión de varias acciones de protección interpuestas por diferentes trabajadoras que se encontraban en estado de gestación o en período de lactancia y que fueron desvinculadas de sus puestos de trabajo, a lo que ellas mantenían la seguridad de que su despido se debió a su condición, vulnerando de esta manera su derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Las mujeres que, de forma individual, ya que las acciones de protección revisadas fueron alrededor de 19 casos en diferentes instituciones del Estado; argumentaron que las acciones realizadas por sus empleadores, contravenían la Constitución que establece la protección de las mujeres trabajadoras por su situación de vulnerabilidad durante el período de embarazo y lactancia (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

En esta sentencia, los jueces de la Corte Constitucional reafirmaron que el derecho a la estabilidad laboral reforzadas de la que gozan las mujeres embarazadas o en período de lactancia, es de directa e inmediata aplicación. Y se enfatizó que este derecho no está condicionado al tipo de contrato bajo el cual se vinculó a la persona a la institución. (Corte Constitucional del Ecuador, 2020). Y enfatiza en la aplicación de tratados internacionales de derechos humanos, como el Convenio 183 de la OIT, que reconoce derechos específicos en torno a la maternidad (Organización Internacional del Trabajo, 2000).

La Corte determinó que la desvinculación laboral de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia constituye una violación del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Además, señaló que esta protección se extiende tanto en el ámbito público como privado, sin importar la modalidad contractual (Corte Constitucional del Ecuador, 2020). Y señaló que cualquier terminación de relación laboral de una mujer en estas condiciones debe ser debidamente justificada y aprobada por un juez competente, para garantizar la protección efectiva de sus derechos.

En su decisión ordenó la reincorporación de las trabajadoras afectadas, además del reconocimiento de los haberes dejados de percibir durante el tiempo que estuvieron desvinculadas (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

Es decir, la licencia por maternidad es un derecho fundamental que refleja el compromiso del Estado ecuatoriano e internacional con la protección de la maternidad y la promoción de la igualdad. A través de una combinación de normativa nacional, jurisprudencia

y tratados internacionales, se busca garantizar que todas las mujeres trabajadoras puedan ejercer este derecho de manera plena.

CAPÍTULO II

2.1 Tipo de Investigación.

2.1.1 Método Cualitativo.

Este es un enfoque de investigación que busca comprender fenómenos sociales y humanos desde la perspectiva de los participantes, ya que analiza a profundidad y detallado del caso o tema de investigación. Este método se utiliza para explorar temas complejos y obtener mayor información que permita interpretar y comprender mejor un fenómeno específico. Según Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista (2014), el método cualitativo "se basa en la recopilación de datos no numéricos con el fin de identificar patrones, temas y conceptos significativos dentro de una población o fenómeno de estudio" (p. 7).

En la investigación que nos ocupa, se utilizó la metodología cualitativa, esto debido a la naturaleza de la investigación, ya que al ser el Derecho una ciencia humanística, esta investigación obliga analizar el derecho a la licencia de maternidad desde un enfoque jurídico y social que no puede ser medido cuantitativamente; ya que no es absolutamente necesario establecer cuantos casos existen, para determinar si un derecho se sigue vulnerando o no.

La elección de este enfoque cualitativo se debe a la necesidad de explorar a profundidad la información recabada, debido a que este enfoque permite un análisis exhaustivo de la normativa, jurisprudencia y principalmente de la sentencia seleccionada. Una de las características del enfoque cualitativo es que permite examinar de forma más amplia y profunda los hechos o documentos recabados y sus resultados nacen de la exploración de esta información

Esta metodología permitirá identificar y analizar la percepción y valoración presente en la mencionada sentencia y su posible impacto en el ejercicio de este derecho en las mujeres trabajadoras en relación de dependencia.

2.2 Método de la Investigación

2.2.1 Método Analítico.

El método analítico en la investigación es un proceso que permite descomponer un fenómeno en sus elementos esenciales para estudiarlos de forma individual y detallada, con el objetivo de comprenderlo a fondo, conocer sus características, evolución y aportes. El método analítico es fundamental en ciencias como el Derecho, ya que es una ciencia social que requiere un análisis profundo de temas complejos. Permite descomponer el fenómeno estudiado en todos sus componentes y analizarlos a profundidad (Hernández Sampieri et al, 2014).

En investigaciones que se desarrollan en el ámbito jurídico como lo es el análisis de la sentencia, el método analítico permite desarrollar un examen detallado de la normativa relacionada, realizar el estudio del caso y cuáles fueron las decisiones judiciales. Lo que nos proporciona una comprensión clara de cómo se aplica este derecho, y las repercusiones de las decisiones de la Corte Constitucional a futuro.

2.2.2 Método Bibliográfico.

El método bibliográfico es una técnica de investigación que se basa en la recolección, análisis y estudio de documentos y fuentes escritas como lo es la doctrina, jurisprudencia y normativa, entre otros, para obtener y organizar información relevante sobre un tema de estudio. Este método permite construir una base teórica a partir de la contribución de diversos autores, facilitando una mejor comprensión del tema a ser analizado.

El análisis se llevará a cabo mediante una revisión documental exhaustiva De la sentencia en cuestión y de la normativa vigente relacionada con el derecho a la licencia de maternidad. A través de la interpretación de textos legales y sentencias judiciales. Para la selección de la información se investigó en los cuerpos normativos vigentes tanto nacionales como de organismos internacionales a los que Ecuador está adscrito, además de doctrina y jurisprudencia relacionada al tema de investigación.

2.3. Técnicas e Instrumentos de Investigación.

2.3.1. *Recopilación Documental.*

Para la realización de la presente investigación ha sido necesario recopilar información relevante que se encuentra relacionada con los derechos de las mujeres en período de maternidad, con especial énfasis en la licencia por maternidad en las mujeres trabajadoras en relación de dependencia. Esta información enmarcada en la legislación vigente en el Ecuador, además de doctrina y jurisprudencia al respecto.

2.3.2 *Estudio de Caso.*

El estudio de casos es una técnica metodológica que se utiliza para investigar un fenómeno en particular dentro de su contexto real, proporcionando una comprensión profunda y detallada del tema. En el estudio de casos se puede analizar una cuestión específica como lo puede ser un evento de interés social, una reforma a una ley, una sentencia, etc.

En algunas ocasiones el estudio de casos puede incluir una recopilación y análisis de datos cualitativos y cuantitativos; como cuando en el caso se incluyen estadísticas, datos, etc. Este estudio es generalmente

Se realizará un análisis exhaustivo de la sentencia 878-20-JP/24 emitida por la Corte Constitucional el 11 de enero de 2024 que versa sobre este derecho a la protección de la mujer en período de maternidad y que su punto fundamental es el de la licencia por maternidad. Este análisis permitirá conocer cómo se está aplicando este derecho en el Ecuador y si existen vacíos o contraposiciones normativas.

2.4 Delimitación de la investigación.

2.4.1 Sentencia 878-20-JP/24.

La presente investigación se centra en un estudio exhaustivo de la sentencia 878-20-JP/24 emitida por la Corte Constitucional el 11 de enero de 2024.

Esta sentencia corresponde a un proceso de revisión de la acción de protección 10333-2019- 01025 interpuesta por Lilian Janeth Enríquez Klerque en contra del Consejo de la Judicatura, impugnando una acción de personal, mediante la cual se suspendió su licencia por maternidad ante el fallecimiento de su hijo a los pocos días de nacido.

La sentencia analizada (878-20-JP/24) trata sobre el derecho a la licencia de maternidad y sobre la protección de las mujeres en estado de embarazo, parto y post parto, que trabajan en relación de dependencia. En el caso la Corte realiza un análisis de la normativa constitucional e infra constitucional que debe aplicarse y enfatiza en la importancia de garantizar el bienestar y salud integral de la madre y del recién nacido.

De los antecedentes del caso tenemos que el caso nace a raíz de la acción extraordinaria de protección presentada por la Jueza Lilian Enríquez en contra de una sentencia emitida por el Tribunal Contencioso Administrativo. En esta acción la afectada alegó que se vulneró su derecho a la licencia por maternidad, debido a que su empleador no otorgó todo el tiempo de la licencia a la que tenía derecho por el nacimiento de su hijo que posteriormente a los pocos días falleció. Este hecho propició que se suspenda su licencia y se le otorgue un permiso por calamidad doméstica. La acción se fundamentó en la afectación de sus derechos laborales y de maternidad, lo que llevó a la intervención de la Corte Constitucional.

Este caso aporta importantes precedentes jurisprudenciales como son: reafirmar el derecho a la protección reforzada de la maternidad que se había ya establecido en fallos anteriores que trataron sobre derechos laborales y de seguridad social. Enfatiza en el reconocimiento de la equidad, en concordancia con el principio de no discriminación.

reconocer el Interés Superior del Niño como un principio de vital importancia en la protección de los mismos.

En cuanto a los aportes normativos, este fallo refuerza el método de interpretación de normas constitucionales y legales, especialmente en lo que refiere a derechos. Así en la Constitución de la República, en lo relativo a la protección de la maternidad y el derecho al trabajo. En el Código del Trabajo, que regula la licencia por maternidad y las condiciones de reincorporación de la trabajadora. Y en normativa internacional, incluyendo tratados sobre derechos humanos y protección de la mujer en el ámbito laboral.

En cuanto a la Decisión de la Corte, se determinó que hubo una vulneración del derecho a la licencia por maternidad y, en consecuencia, dispuso: La garantía del goce efectivo de la licencia por maternidad, con el pago íntegro de la remuneración correspondiente, la prohibición de despidos contra mujeres en estado de embarazo o período post parto. Así como la necesidad de adoptar medidas que permitan la reincorporación adecuada de las trabajadoras posterior a su licencia por maternidad.

Por otro lado, en lo que respecta a las medidas de reparación, se dispuso: La reparación individual, mediante la restitución de derechos a la trabajadora que resulte afectada. Garantizar la no repetición, mediante la implementación de políticas de respeto a la licencia por maternidad por parte de las entidades empleadoras. Y la divulgación de la decisión de la Corte para fortalecer la concienciación sobre este derecho.

CAPÍTULO III

Resultados, análisis de la sentencia 878-20-JP/24.

En el presente capítulo, se llevará a cabo un análisis exhaustivo de la sentencia 878-20-JP/24, dictada por la Corte Constitucional del Ecuador en relación con el derecho a la licencia por maternidad. Esta decisión judicial se constituye como un referente importante para comprender la correcta aplicación de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras en relación de dependencia, especialmente en lo que respecta a la protección de la maternidad, la recuperación postparto y el rol de cuidadora del recién nacido.

3.1 Tabla de Resultados.

Tabla 1

Análisis de resultados de la sentencia 878-20-JP24 sobre licencia de maternidad.

Variables	Resultados
Número de proceso	Sentencia 878-20-JP/24 emitida por la Corte Constitucional el 11 de enero de 2024.
Tipo de acción.	PJ-Precedente Jurisprudencial
Tema específico	La licencia por maternidad como parte de los derechos de la mujer en período de maternidad
Derechos vulnerados	• Derecho a la protección especial como mujer en período de maternidad, • A contar con las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo, • A la salud de una jueza a la que se le suspendió su licencia por maternidad • tras el fallecimiento de su hijo (Corte Constitucional de Ecuador, 2024).

Normas constitucionales Art. 43.- El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:

demandadas

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

Problemas jurídicos

- ¿Vulneró, la decisión de la Dirección Provincial de Ibarra de elevar en consulta la vigencia de la licencia por maternidad, el derecho a la protección como mujer en período de maternidad de la accionante, porque debía continuar haciendo uso de su licencia sin cuestionamientos?
- ¿Vulneró, el memorando C-JDNTH-2018-3328-M de 5 de octubre de 2018, los derechos a la protección prioritaria como mujer en período de maternidad, a contar con las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y a la salud de la accionante, ¿porque habría determinado que el derecho a la licencia por maternidad de la accionante se extinguió por el fallecimiento de su hijo? (Corte Constitucional de Ecuador, 2024).

Decisión

La Corte verifica que el Consejo de la Judicatura vulneró los derechos a la protección prioritaria de la mujer en período de maternidad, a contar con las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y a la salud de la jueza Lilian Enríquez Klerque (Corte Constitucional de Ecuador, 2024).

Nota. Información tomada de la sentencia 878-20-JP24 de la Corte Constitucional del Ecuador (2024)

3.2 Parámetros Analizados.

Tabla 2

Parámetros Analizados*****

Parámetros Analizados		
Derecho	a	la
Licencia de Maternidad.		De las consideraciones y decisión de la Corte Constitucional encontramos que se establece que el derecho ha sido vulnerado, siendo que este es un derecho fundamental reconocido por primera vez en el año 1919 con la adopción del Convenio sobre la protección de la maternidad (Convenio N.º 3) por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Pese a este reconocimiento internacional que se da desde el siglo pasado y que establece normas claras, se presenta la vulneración del mismo. En la sentencia se destaca que este derecho es un instrumento clave para garantizar la protección de las mujeres trabajadoras que se encuentran en periodo de embarazo, parto y post parto. Tratados como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) destaca la importancia de este derecho, proporcionando un marco jurídico para promover la igualdad de género y proteger a las mujeres de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral.

En la sentencia que se analiza se resalta que el derecho a la licencia por maternidad no se pierde en circunstancias como el fallecimiento del bebe, ya que este derecho no tiene como única finalidad la protección del recién nacido, sino que además es necesario el tiempo de recuperación física y emocional de la madre. Se enfatiza en que la licencia por maternidad trasciende la mera existencia del hijo, ya que está orientada principalmente a garantizar la recuperación física y emocional de la madre como persona titular de derechos propios, cuya condición requiere especial cuidado y protección durante ese período (Corte Constitucional de Ecuador, 2024).

Alcance y Aplicación de la Licencia de Maternidad

Con respecto al alcance de esta licencia se desprende que la licencia por maternidad comprende la protección de la mujer y del recién nacido como entes independientes, los dos como sujetos de derechos soberanamente de la situación del otro; procurando para los dos su bienestar físico y emocional. Uno de los criterios analizados por la Corte Constitucional es el que la licencia por maternidad no solo protege al recién nacido, sino también garantiza la salud de la madre.

Los parámetros de aplicación, duración, procedimiento ante circunstancias especiales, y financiamiento se encuentran detallados tanto para el sector privado mediante el Código de Trabajo como para el sector público mediante la LOSEP.

Esta licencia además establece garantías adicionales como la estabilidad laboral, derecho a un horario especial para la lactancia durante los primeros 12 meses de vida del bebé y se reconocen algunos de estos derechos a padres adoptantes (Corte Constitucional de Ecuador, 2024).

Sujetos de Derechos y Grupos de atención prioritaria.

Del análisis realizado se desprende que esto se ha estipulado en la Constitución de la República del Ecuador, donde se establece que todas las personas son sujetos de derechos, independientemente de su nacionalidad, edad, género, condición económica, social, cultural o de discapacidad. El Ecuador además reconoce que existen personas que debido a sus condiciones de vulnerabilidad o a riesgos específicos, requieren especial protección y garantía de sus derechos.

La sentencia y normativa vigente, resaltan el reconocimiento de los grupos de atención prioritaria, cuya base legal se encuentra en la Constitución del 2008, que establece una serie de derechos y medidas para garantizar la protección de estas personas. El principal objetivo de este reconocimiento es asegurar que estos grupos tengan acceso efectivo a sus derechos fundamentales, como lo son: La protección especial contra la discriminación, acceso a servicios básicos esenciales como salud, trabajo, educación, etc (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

La salud integral de la madre.

Al respecto dentro de los criterios de la Corte Constitucional se encuentra que este concepto se refiere a que la salud no solo de la mujer en estado de embarazo, sino que en general la salud de

un ser humano responde al equilibrio entre salud física, psicológica y emocional. Esta Corte resalta que la salud de la mujer gestante y en su post parto atraviesa cambios significativos que se dan en el transcurso de nueve meses; cambios fisiológicos, hormonales y emocionales, generalmente combinados por el hecho de gestar una nueva vida. La complejidad de los cambios que se dan en el cuerpo de la mujer durante este tiempo, requiere que posterior al alumbramiento se respete este tiempo de recuperación necesarios para que la mujer regrese a su estado anterior al embarazo.

La Corte hace énfasis a que este período no está únicamente ligado a la necesidad de cuidados y protección del menor, sino que a la recuperación de la salud integral de la madre; comprendiendo todos estos cambios significativos. Esta protección se debe entender desde la dignidad humana, el derecho a la igualdad y la no discriminación.

Equidad de Género

Al respecto de este tema crucial en la comprensión de este derecho, se establece que la equidad de género ha sido una lucha constante por el reconocimiento de las capacidades de las mujeres en todos los ámbitos de la vida. Respetar su derecho a la licencia por maternidad le permite a la mujer desenvolverse en el mundo laboral, propiciarse una vida digna e independiente y asegurar el bienestar y cuidados del recién nacido.

La Corte además en sentencias anteriores y en la analizada ha establecido la necesidad de establecer una corresponsabilidad parental en el cuidado de los menores, eliminando barreras ideológicas y de género que imponían el deber de cuidado únicamente a la madre; mientras que el hombre era el llamado a ser únicamente proveedor, sin mayor vínculo con el menor. También se determina la responsabilidad del estado en elaborar y poner en práctica políticas públicas encaminadas a eliminar estas barreras que impiden la igualdad sustantiva

Estereotipos de Género

Dentro de las consideraciones de la Corte Constitucional, los estereotipos de género negativos son lo que propician discriminación en la dinámica del cuidado del recién nacido, perpetuando la idea que la mujer es la única que tiene la obligación del cuidado familiar. Estos estereotipos de género imponen roles a la mujer y al hombre que por la presión social y falta de acciones concretas que promulguen la igualdad sustantiva en cuanto a derechos y obligaciones, tanto para hombres y mujeres, hace que estos se perpetúen hasta la actualidad.

Se establece que las instituciones tanto públicas como privadas deben evitar que sus actuaciones y decisiones se basen en estereotipos de género negativos. La ley es imparcial y los derechos han sido creados tanto para hombres como para mujeres, y lo que se debe procurar son acciones en pro de la equidad.

Instrumentos Internacionales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) promueven que los Estados tomen acciones en pro de alcanzar la igualdad de género en la sociedad y la corresponsabilidad en el hogar y el cuidado infantil. Con este propósito, estas organizaciones y los Estados proponen un tiempo de licencia de paternidad que aún es relativamente muy corto, pero es un paso para lograr este objetivo

El Derecho al Cuidado

Al respecto del derecho al cuidado la Corte Constitucional no ahonda en el tema, debido a que en sentencias anteriores ya lo había hecho con mayor profundidad y ya se han dado directrices al respecto, lo que propició la creación de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, publicada en el registro oficial del 12 de mayo de 2023, en la que ya se estableció este derecho; en especial en el caso de las mujeres trabajadoras, tanto del ámbito público como privado.

La Corte únicamente menciona este derecho al cuidado como parte fundamental del derecho a la licencia por maternidad, debido a otras vulneraciones anteriores a mujeres embarazadas y en período de gestación. Sin embargo, si resalta su importancia ya que el respeto a todos estos derechos promueve la igualdad y el respeto a la dignidad humana.

Autonomía administrativa

En la sentencia se encuentra que el caso trasciende ante la Corte Constitucional debido a que

la aplicación de derechos de forma restrictiva se la hace basados en un concepto de autonomía administrativa del Consejo de la Judicatura. Este concepto en el marco de las competencias del Consejo de la Judicatura hace referencia a su capacidad de administrar este organismo en pro de una mayor organización y agilidad en los procesos judiciales y en el servicio que presta a la comunidad.

Entre estas competencias se encuentra la de administrar el personal del Consejo de la judicatura, tomar decisiones acerca de los nombramientos, licencias, etc. Sin que exista algún tipo de interferencia externa que puedan derivarse en injusticias o persecuciones personales

Conflictos entre normas

Un aspecto relevante que contribuye a la vulneración de derechos en el presente caso es la coexistencia de una diversidad normativa que regula distintas instituciones del Estado. En este contexto, el Consejo de la Judicatura además de hacer una interpretación restrictiva en cuanto a su autonomía administrativa, hace un énfasis particular al artículo 83 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), disposición que establece las categorías de servidoras y servidores públicos excluidos del régimen de carrera del servicio público. Entre los mencionados en dicho artículo, se incluyen los servidores judiciales, quienes se encuentran sujetos a un régimen jurídico especial que difiere del resto de servidores públicos. Estos conflictos normativos son los que propician que ocurran vulneraciones a los derechos

humanos.

Interpretación de las leyes y
aplicación de derechos

En el sistema jurídico nacional ya se encuentran las directrices con respecto a cómo se deben interpretar las normas en el país y quienes son los llamados a efectuar este procedimiento. Al respecto la Corte no menciona este tema con profundidad, ya que no considera que esto influyo en la suspensión de la licencia por maternidad de la jueza Lilian Enríquez. Sin embargo, a tomarse este tema en la misma sentencia, se debe considerar que es un tema poco tratado en el país para el conocimiento general o público. Este tema es más bien tratado en estamentos jurídicos, en instituciones relacionadas con el Derecho, mas no es de conocimiento general, lo que en el caso de esta sentencia provoca que el departamento de talento humano del Consejo de la Judicatura, haga una interpretación restrictiva de derechos y de las normas aplicables en el caso en cuestión. Un tema que puede requerir un tratamiento más profundo

Jerarquía Normativa

Este concepto de Jerarquía normativa, en el caso de la sentencia 878-20-JP/24 viene de la mano de forma de interpretar las leyes. En el Ecuador se ha establecido que es un país constitucional de derechos, y se establece que la Constitución es la norma suprema, lo que permite comprender que los derechos humanos establecidos en ella son de directa e inmediata aplicación.

Este principio es fundamental en la aplicación de derechos humanos, ya que establece un

rango de prioridad y prevalencia de la constitución sobre las normas legales. El artículo 425 de la Constitución de la República prevé que, en caso de conflicto entre normas, debe primar la jerarquía normativa, siendo la Constitución la que se encuentra en el nivel más alto.

Para la aplicación de derechos no hace falta el completar requisitos o invocar los derechos de los que las personas gozan. Por tanto, este concepto de jerarquía normativa es fundamental al momento de comprender cuando y por qué se vulneraron los derechos de la jueza Lilian Enríquez y por qué se siguen dando constantes vulneraciones a los derechos de las mujeres embarazadas de los que ha tenido conocimiento la Corte Constitucional, pese a que esta Corte no consideró que fue vulnerado este principio.

FUENTE: Corte Constitucional del Ecuador- Sentencia 878-20-JP/24

AUTORA: Chicaiza Santander Ana Margarita.

3.2 Discusión.

El Derecho a la Licencia de Maternidad en el Ecuador. Una Brecha existente entre el Reconocimiento Jurídico a la Práctica en el Ámbito Laboral.

El derecho a la licencia por maternidad fue reconocido inicialmente en el Convenio número 3 sobre la protección de la maternidad de 1919, como ya se ha mencionado anteriormente. Convenio que fue ratificado por Ecuador en 1962; lo que demuestra el compromiso por parte del Estado para proteger a las mujeres trabajadoras y sus derechos laborales. Desde entonces hasta estos tiempos, la necesidad de actualizar leyes y derechos para adaptarlos a las necesidades económicas y sociales del país, ha hecho que este concepto de licencia por maternidad evolucione y se promueva una mayor protección del mismo. Es así que actualmente este derecho se encuentra reconocido en la Constitución de la República que es la norma suprema, con plazos más extendidos, y promoviendo la protección de las mujeres para que no sean discriminadas laboralmente por su condición.

Sin embargo y pese a estos avances normativos, aún persisten casos de vulneración sistemática por parte de instituciones tanto privadas como públicas. Mediante las sentencias analizadas se puede identificar situaciones en las que las mujeres que se encuentran en estado de embarazo enfrentar muchos obstáculos al momento de acceder a este derecho que es la licencia de maternidad. Por ejemplo, se encuentran los casos en los que por la naturaleza de sus contratos a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, se las ha restringido este derecho y han sido despedidas, vulnerando su derecho al trabajo, a la estabilidad laboral, a la igualdad y demás derechos que las asisten. O como en el caso de la Jueza Lilian Enríquez, se le suspendió la licencia debido al desconocimiento de cómo aplicar este derecho en casos atípicos como la muerte neonatal. Lo que refleja una preocupante realidad, la existencia de una brecha entre lo que establece la normativa y lo que sucede en la realidad laboral.

En este sentido la Corte Constitucional, del caso que han llegado a su conocimiento, ha emitido algunos fallos en los que ha resaltado la importancia que tiene la protección del derecho a la licencia por maternidad; reconociéndolo como parte importante para garantizar los derechos laborales de las mujeres gestantes y en periodo de lactancia, así como del principio de igualdad y no discriminación. Sin embargo, pese a que se ha evidenciado esta constante vulneración, la Corte Constitucional no ha ordenado que se realice una reforma integral o unificación del marco normativo que regula este derecho. Las decisiones de la Corte se han limitado a resolver los casos concretos, sin impulsar cambios significativos o estructurales que aseguren la protección efectiva de este derecho a todas las trabajadoras del país.

Es imprescindible que la Corte Constitucional en el marco de sus funciones y como garante del cumplimiento de los derechos fundamentales, adopte medidas concretas y proactivas en la promoción de reformas legales con respecto al derecho a la licencia por maternidad. La falta de una reforma estructural implica que sigan existiendo vacíos normativos y se continúen vulnerando derechos. La reforma integral o unificación de la normativa debería integrar mecanismos de control, medidas de protección adicionales y garantías efectivas, así como una reparación más justa para las personas a las que se les vulnera este derecho; promoviendo igualdad y justicia (Corte Constitucional del Ecuador, 2024, sentencia 878-20-JP/24).

Que Desafíos Presenta la Protección del Derecho a la Licencia por Maternidad en Ecuador: Dispersión Normativa.

Otra de las situaciones que dificulta la aplicación del derecho a la licencia por maternidad es que la regulación de este derecho se encuentra dispersa en diversos cuerpos normativos y que su regulación aplica de acuerdo al sistema para el que la persona labora. Por ejemplo, aunque la ley no varía drásticamente, existe normativa que hace distinción

entre la norma que aplica a servidores públicos del sistema judicial como es el Código Orgánico de la Función Judicial, a diferencia de los servidores públicos a los que les rige la LOSEP, y que incluso trabajan para el sistema judicial. Esta dispersión o multiplicidad de normas lejos de proteger de mejor forma los derechos de los trabajadores, hace que exista confusión al momento de aplicar una u otra norma.

Así tenemos que el Código de trabajo establece el tiempo de licencia por maternidad, el tiempo se este puede extenderse por casos específicos como que el recién nacido nazca con alguna enfermedad catastrófica y demás situaciones. No obstante, carece de regulación en casos como el del fallecimiento neonatal.

Lo propio sucede con la Ley Orgánica de Servicio Público, aplicable a los servidores públicos. Sin embargo, la diferencia radica en la creación del Reglamento General a la ley Orgánica del Servicio Público, en donde este derecho se desarrolla de mejor manera y si contempla este caso excepcional del fallecimiento neonatal, así en su artículo 35 que trata sobre las licencias de maternidad y paternidad establece que “De producirse el fallecimiento de la o el niño, dentro del período de la licencia por maternidad concedida, la servidora continuará haciendo uso de esta licencia por el tiempo que le reste a excepción del tiempo por lactancia” (Reglamento General a la ley Orgánica del Servicio Público, 2011)

Por otra parte, tenemos otros instrumentos jurídicos especiales que aplican a ciertos segmentos de los servidores públicos como por ejemplo el Reglamento de Carrera Profesional para Servidores Policiales, o el Código Orgánico de la Función Judicial (COFJ), las mismas que tienen disposiciones similares a los del Código de Trabajo con respecto de la licencia por maternidad y que tampoco contemplan esta situación del fallecimiento neonatal. Esta es una situación algo comprensible, ya que se legisla para lo general y no para lo específico; sin embargo, si se pensó en esta posibilidad al menos en un cuerpo normativo que tiene que ver con derechos laborales, entonces se debería hacer

lo mismo con las demás normas que hemos mencionado y todas las que regulen este derecho de licencia por maternidad, para exista igualdad en derechos y no haya confusión en cuanto a que normativa debe aplicarse.

En sentido el dictamen de la Corte Constitucional no hace mayores aclaraciones o exige una armonización normativa para proteger este derecho, pero si refuerza el precedente de decisiones anteriores al declarar que el derecho a la licencia d maternidad no puede ser condicionado o limitado. Su aplicación debe ser directa e inmediata, garantizando el derecho de las mujeres trabajadoras a contar con el tiempo suficiente para su recuperación física y emocional tras el alumbramiento y para proporcionar el cuidado que requiere el recién nacido por parte de su madre como la lactancia materna, sin ser objeto de discriminación por su condición (Corte Constitucional del Ecuador, 2024, sentencia 878-20-JP/24)

La Garantía de los Derechos Fundamentales Frente al Ejercicio de la Autonomía Administrativa de la Función Judicial.

Con respecto de la autonomía administrativa de la que habla el consejo de la judicatura en su contestación del por qué y cómo se aplicó este derecho a la licencia por maternidad, se puede decir que si bien el Código Orgánico de la Función Judicial, en adelante COFJ; en su artículo 14 determina que esta entidad goza de independencia económica, financiera y administrativa, permitiéndole gestionar su normativa interna, esto no implica que pueda tomar decisiones arbitrarias y coartar derechos a su discreción. Por el contrario, es la entidad llamada a la protección de derechos (Código Orgánico de la Función Judicial, 2009)

El concepto de autonomía administrativa debe entenderse como una forma de organización y regulación del funcionamiento de la entidad como tal mediante leyes, reglamentos o resoluciones específicas en el marco de principios de descentralización,

desconcentración e independencia de sus funciones. La autonomía administrativa de las Funciones del Estado, permite un adecuado desarrollo de funciones, sin presiones o intromisiones de otras funciones del Estado, esta autonomía bajo ningún concepto puede ser utilizada para vulnerar derechos fundamentales como la licencia por maternidad o cualquier otro derecho.

Las acciones por parte del Consejo de la Judicatura, organismo estatal encargado de administrar justicia son por demás preocupantes e inadmisibles, además de afectar directamente la confianza por parte de los ciudadanos en las instituciones públicas, sobre todo en las que se deberían encargar de garantizar el acceso a la justicia y el respeto a los derechos humanos. La suspensión del derecho a la licencia por maternidad de la jueza Lilian Enríquez en el momento de mayor vulnerabilidad en el que se encontraba tras el fallecimiento de su hijo, no solo que es inconcebible, sino que es por demás cruel y falto cualquier justificación, Este acto constituye una clara y preocupante violación de las garantías establecidas en la Constitución y en instrumentos de Derechos Humanos.

Es necesario hacer énfasis en que la autonomía administrativa no exime de responsabilidades a los organismos o instituciones públicas, ni de ser supervisadas para conocer cómo se llevan sus actividades o como se aplican los reglamentos y leyes no solo internas sino la normativa en general. La autonomía administrativa especialmente en instituciones del Estado como la Función Judicial, debe suponer un compromiso con su responsabilidad de administrar justicia aplicando principios como el de razonabilidad, proporcionalidad; garantizando así que sus actuaciones no contravengan los principios de equidad y justicia en pro del respeto a la dignidad humana (Corte Constitucional del Ecuador, 2024, sentencia 878-20-JP/24)

Aplicación e Interpretación de las Leyes con Respecto a los Derechos Fundamentales.

El proceso de interpretación de la normativa jurídica constituye un pilar fundamental en cuanto al ejercicio de los derechos fundamentales y de la justicia. En el caso de derechos fundamentales, pese a que no existan normas claras que expresen como aplicarlos en situaciones no previstas en la normativa vigente; estos deben aplicarse basados en principios como los de aplicación directa de derechos, de equidad para garantizar seguridad jurídica.

Si bien es cierto que se legisla para lo general y no para lo específico y generalmente son directrices para una sana convivencia social, los derechos tienen un componente de justicia. Por este motivo las normas no pueden prever la multiplicidad de situaciones que pueden surgir por la evolución del tiempo o por situaciones que no se tomaron en cuenta anteriormente, ante estas situaciones se pueden dar vacíos normativos donde la interpretación jurídica alcanza mayor relevancia, ya que requiere que la misma se realice salvaguardando los derechos constitucionales y garantizando que los ciudadanos no queden desprotegidos frente a situaciones atípicas.

La interpretación de las normas con relación a la licencia de maternidad en especial al caso de la sentencia analizada evidencia que no se pudo prever esta situación, sin embargo el derecho a la licencia por maternidad tiene una doble función que debió ser analizada al momento de interpretar la norma y hacerlo en el sentido que más favorezca la protección de este derecho. En este sentido el concepto de protección reforzada de los derechos fundamentales, exige que derechos como el de la salud y el derecho a la licencia por maternidad se han vistos desde una perspectiva de protección y garantía de su cumplimiento. Así en circunstancias particulares o atípicas que no se hayan previsto o no se ajusten a la normativa existente, debe ser interpretados desde una postura que maximice la protección todo derecho fundamental (Corte Constitucional del Ecuador, 2024, sentencia 878-20-JP/24)

Los Estereotipos de Género en el contexto de la Licencia por Maternidad.

La licencia de maternidad es un elemento esencial para la protección de las mujeres trabajadoras, en especial para la protección de sus derechos laborales; sin embargo, este derecho ha sido comprendido desde el rol asignado por generaciones a la mujer como la cuidadora de los hijos y la encargada del trabajo en el hogar; olvidando las necesidades propias de la mujer como lo son su propio cuidado y su salud que como ya se ha dicho es un concepto que integra la parte física, emocional y psicológica.

Pese a que todos los cuerpos normativos revisados, procuran la protección de los derechos de las mujeres embarazadas y en período post parto y lactancia, la realidad es que estas disposiciones no han logrado eliminar estas estructuras patriarcales o conceptos predeterminados con respecto al rol de la mujer no solo en la familia, sino que también en la sociedad, perpetuándose la inequidad en oportunidades.

La normativa que trata la licencia por maternidad se ha basado en el reconocimiento de las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. El reconocimiento de estas diferencias desde una perspectiva de protección ha logrado que se creen normas que protejan a la mujer por su condición de vulnerabilidad, pero estas mismas diferencias hacen que la mujer asuma una sobrecarga de labores. La mujer se encarga de cuidado y protección del hogar, además de las responsabilidades que ha asumido fuera del seno familiar y que corresponde a las luchas por equidad en otros ámbitos como el laboral, el de asumir cargos administrativos o en la política nacional. Por lo que se requiere que la normativa también permita a los hombres asumir parte de este rol en el hogar, por ejemplo, mediante una extensión de los días de licencia por paternidad o un horario más flexible que le permita compartir equilibradamente estas responsabilidades.

Al respecto la Corte Constitucional subraya que el uso de estereotipos negativos en el ámbito laboral, perpetúan prácticas como la discriminación por causa de género y constituyen una forma de violencia de género contra la mujer. Estos estereotipos se deben a que tanto a mujeres como a hombres se les ha asignado roles fijos y diferenciados que

impactan negativamente en las oportunidades tanto laborales como de incursión en campos en los que se ha perpetuado el concepto de que son para uno u otro género; lo que restringe no solo a las mujeres, sino también a los hombres el pleno ejercicio de sus derechos.

En este mismo sentido, el voto concurrente de la sentencia enfatiza que una interpretación limitada de la licencia por maternidad, que se centra únicamente en el rol de la mujer como cuidadora; perpetúa la discriminación por género. Reforzando el modelo social que asigna únicamente a la mujer la responsabilidad del cuidado del hogar y al hombre el rol de proveedor, impidiendo el desarrollo profesional de la mujer y la posibilidad para el hombre de asumir el cuidado de sus hijos. Además, subraya que este enfoque deja de lado el reconocimiento de la mujer como un ser autónomo, sujeto de derechos, con necesidades económicas, físicas y emocionales propias que debe ser protegidas mediante estos derechos de la mujer en período de maternidad.

Según el voto concurrente el no profundizar en esta sentencia en este enfoque de género, permite que se continúe vulnerando los derechos de las mujeres trabajadoras, quienes ya se enfrentan a situaciones de precarización laboral, exclusión y violencia económica. No obstante, cabe resaltar que la Corte Constitucional en decisiones anteriores ha profundizado en el análisis de estos temas como los estereotipos de género y el impacto de estos en cuanto a los derechos de la mujer. Y destaca la preocupante situación que enfrentan las mujeres trabajadoras al intentar equilibrar todas sus responsabilidades como ya se detalló anteriormente.

Además, la Corte alerta que los estereotipos de género perpetúan las desigualdades y afectan el efectivo goce de los derechos por parte de las mujeres. Sin embargo, y pese a los avances normativos y precedentes jurisprudenciales que promueven erradicar los estereotipos que son una forma de violencia de género, estos persisten en la práctica y limitan el ejercicio efectivo de los derechos tanto de las mujeres como de los hombres en cuanto a la responsabilidad del hogar y en la sociedad. Eliminar estos estereotipos no

está únicamente en manos de la Corte Constitucional o del Estado y las leyes, sino de quienes las aplican. La sociedad en general debe reconocer que para el progreso del país es necesario actuar con equidad y justicia.

CONCLUSIONES.

1. De la investigación realizada se destaca que algunas entidades gubernamentales, incurren en prácticas que recaen en vulneración de derechos, como el de la licencia de maternidad. Lo cual resulta por lo menos alarmante, debido a que estas entidades son las obligadas a respetar y hacer cumplir los derechos fundamentales. Casos como el de la sentencia analizadas evidencian que se continúa vulnerando el derecho a la licencia por maternidad, pese a que la Corte Constitucional ya emitió fallos en los que establece directrices claras sobre la aplicación de este derecho.

2. También se concluye que el marco normativo ecuatoriano, pese a su multiplicidad, aún presenta vacíos legales al respecto de esta licencia, lo que obstaculiza la efectiva aplicación del derecho a la licencia por maternidad. La ausencia de disposiciones claras o la gran cantidad de normas, que en algunos casos aplican a un solo segmento de la población, dificultan la atención de situaciones concretas o atípicas. Lo que da lugar a desigualdades en la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras; esta fragmentación normativa limita la garantía y aplicación real y efectiva de los derechos fundamentales.

3. La ausencia de sanciones efectivas en contra de quienes vulneren el derecho a la licencia por maternidad contribuye a que estos casos se continúen dando y a la impunidad. En las sentencias analizadas encontramos que se disponen como medidas de reparación la reincorporación de la trabajadora y el pago de las remuneraciones no percibidas; sin embargo, tales medidas no contemplan el costo que no es precisamente monetario del impacto emocional, económico y temporal que conlleva el enfrentarse a un proceso judicial largo y desgastante, para reivindicar un derecho que ya le asiste por ley.

4. El desconocimiento por parte de la población en general sobre los derechos laborales de las mujeres, los alcances de los mismos y en el caso de las instituciones o

departamentos de talento humanos el desconocimiento sobre la correcta aplicación de los derechos, constituye un factor que contribuye a la persistencia de la vulneración del derecho a la licencia por maternidad. Tanto los empleadores como las trabajadoras deberían disponer de información suficiente y actualizada respecto de este derecho, pues su desconocimiento no solo facilita su incumplimiento, sino que también dificulta su exigibilidad en el entorno laboral.

5. Del análisis se desprende que no existe un seguimiento o control a los empleadores sobre el cumplimiento de estos derechos por parte de las entidades del Estado; por lo que, pese a las decisiones y fallos de los jueces, tanto de instancia como de la Corte Constitucional se sigue evidenciado continuas vulneraciones de los derechos de las trabajadoras en relación de dependencia.

6. Los estereotipos de género del que ha sido víctima la mujer durante décadas no ha dejado de existir y que se actúe bajo la influencia de los mismo no solo menoscaba los derechos de las mujeres, sino también de los hombres, en especial en cuanto a la corresponsabilidad parental, ya que por un lado crear una sobrecarga de responsabilidades sobre la mujer y en el caso del hombre lo exime y limita su vínculo familiar.

RECOMENDACIONES

1. Se vuelve imperativa la necesidad de que el Estado adopte medidas correctivas y dirigidas a garantizar el cumplimiento efectivo del derecho a la licencia por maternidad. Tanto en el sector público como en el sector privado, hace falta que se establezca de forma clara como deben aplicarse los derechos independientemente del tipo de contratación de una persona o de la institución para la que labore.

2. Se requiere la implementación de mecanismos de supervisión, seguimiento y control de las áreas de talento humano, tanto de entidades públicas como privadas, con el objetivo de que se apliquen de forma adecuada los derechos y las normas laborales, sin distinción de su naturaleza jurídica.

3. Es imprescindible que exista una armonización normativa de la legislación laboral aplicable al sector público y al sector privado, de manera que se evite la existencia de regímenes contradictorios o incompatibles para evitar confusión en cuanto a las normas aplicables en ciertos casos. La disparidad entre las normativas laborales que se han analizado genera inseguridad jurídica, ya que dificulta la correcta identificación de la norma aplicable según la naturaleza del vínculo laboral.

4. Resulta completamente necesaria la implementación de programas de capacitación dirigida, tanto a trabajadores como empleadores y al personal responsable de las áreas de talento humano, con el objetivo de promover el conocimiento de la normativa actual y la correcta aplicación de los derechos laborales.

5. Es necesario desarrollar estrategias de difusión masiva de cuáles son los derechos laborales de las personas. Empleando medios de comunicación accesibles para toda la población. En este sentido, se recomienda la creación de campañas informativas permanentes, a través de medios tradicionales como la radio y televisión, redes sociales y materiales educativos inclusivos, que expliquen de manera clara sobre los derechos de las

y los trabajadores; sobre las obligaciones de los empleadores y los mecanismos disponibles para la denunciar los casos de incumplimiento de las normas o violación de derechos.

6. Finalmente, se recomienda la creación de un mecanismo ágil y especializado para la resolución de casos de vulneración de derechos laborales, y una guía para el usuario común que no conoce de normas y derechos. También a través de tribunales laborales con procedimientos expeditos o la implementación de una defensoría especializada en derechos laborales. Esto permitiría evitar el desgaste emocional, económico y de tiempo que actualmente enfrentan las trabajadoras al recurrir a instancias judiciales.

BIBLIOGRAFIA

Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *Código del Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial No. 449.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)*. Registro Oficial Suplemento 294.

Cigna. (s.f.). *Posparto: Primeras 6 semanas después del nacimiento*. Recuperado de <https://www.cigna.com/es-us/knowledge-center/hw/temas-de-salud/posparto-abl1277>

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

Comité de los Derechos del Niño. (1989). *Convención sobre los Derechos del Niño*. Recuperado de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child>

Comité de los Derechos del Niño. (2013). *Observación general No. 14 sobre el derecho del niño a que su interés superior sea una consideración primordial (artículo 3, párrafo 1)*. Naciones Unidas. Recuperado de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2013/9303.pdf>

Congreso Nacional del Ecuador. (2003). *Código de la Niñez y Adolescencia*. Registro Oficial No. 737.

Consejo de la Judicatura. (2009). *Código Orgánico de la Función Judicial*. Registro Oficial Suplemento 544.

Corte Constitucional del Ecuador. (2015). *Sentencia No. 013-15-SEP-CC*.

Corte Constitucional del Ecuador. (2020). *Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados*. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gob.ec/sentencia-3-19-jp-20-y-acumulados/>

Corte Constitucional del Ecuador. (2020). *Sentencia No. 878-20-JP/24*.

Corte Constitucional del Ecuador. (2021). *Sentencia No. 34-19-IN/21*.

Corte Constitucional del Ecuador. (2023). *Sentencia No. 2286-17-EP/23*.

Dunn, W. N. (2018). *Public policy analysis: An integrated approach* (6.ª ed.). Routledge.

El País. (2024, 11 de octubre). *Ideas de maternidad perfecta, expectativas sociales e incompreensión: Atrapadas en el tabú de la depresión posparto*. Recuperado de

<https://elpais.com/sociedad/2024-10-11/ideas-de-maternidad-perfecta-expectativas-sociales-e-incomprension-atrapadas-en-el-tabu-de-la-depresion-posparto.html>

El País. (2025, 17 de febrero). *Más olfato y audición: Por qué las mujeres desarrollan superpoderes con la maternidad*. Recuperado de <https://elpais.com/mamas-papas/expertos/2025-02-17/mas-olfato-y-audicion-por-que-las-mujeres-desarrollan-superpoderes-con-la-maternidad.html>

González, M. (2020). El principio del interés superior del niño en el derecho internacional. *Revista de Estudios Jurídicos*, 45(2), 123–145.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2021). *Informe sobre condiciones laborales en el Ecuador*. Recuperado de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/>

López, M. (2019). *Derechos laborales de las mujeres trabajadoras: Perspectivas y desafíos*. Editorial Jurídica.

López, M. (2019). *El derecho a la licencia de maternidad en la normativa internacional*. Editorial Jurídica [suponiendo editorial repetida].

Mayo Clinic. (s.f.). *Depresión posparto – Síntomas y causas*. Recuperado de <https://www.mayoclinic.org/es/diseases-conditions/postpartum-depression/symptoms-causes/syc-20376617>

Mendoza, J., & Quiñones, F. (2017). *El derecho al cuidado: Una perspectiva jurídica y social*. Editorial Jurídica del Ecuador.

Ministerio de Inclusión Económica y Social. (2023). *Políticas de protección social para mujeres embarazadas*. Recuperado de <https://www.inclusion.gob.ec>

Ministerio del Trabajo. (2023). *Normativa laboral sobre licencia de maternidad en Ecuador*. Recuperado de <https://www.trabajo.gob.ec>

Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Nueva York, Estados Unidos.

Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. Recuperado de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. Recuperado de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Organización de los Estados Americanos (OEA). (1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. Recuperado de https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1919). *Convenio sobre la protección de la maternidad (N.º 3)*. Recuperado de

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312157

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1952). *Convenio sobre la protección de la maternidad (N.º 103)*. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312248

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2000). *Convenio sobre la protección de la maternidad (N.º 183)*. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312328

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Informe mundial sobre la protección social*. Recuperado de https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_669453/lang--es/index.htm

Pérez, J. (2021). La protección de la maternidad en el derecho laboral contemporáneo. *Revista de Derecho Comparado*, 35(2), 45–67.

Ramírez, J. (2015). Evolución de los derechos laborales en Ecuador. *Estudios Jurídicos*, 28(3), 89–104.

Secretaría Nacional de Planificación. (2024, 22 de mayo). *Ecuador es referente mundial en la construcción de políticas públicas*. Recuperado de <https://www.planificacion.gob.ec/ecuador-es-referente-mundial-en-la-construccion-de-politicas-publicas/>

Soto, M. (2020). Políticas de protección social en América Latina. *Anuario Latinoamericano de Derechos Sociales*, 12(1), 33–50.

UNICEF. (2019). *El interés superior del niño en la formulación de políticas públicas*. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.

UNICEF. (2021). *La protección de la infancia en América Latina y el Caribe*. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

