

La estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada y en período de lactancia frente al despido en Ecuador

The enhanced employment stability of pregnant and breastfeeding women against dismissal in Ecuador

Autor:

Santiago Andrés Salazar Moreno, ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-2580-4636> . Correo: sasalazar@espam.edu.ec

Afiliación institucional: Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López

***Autor, correo para correspondencia:** sasalazar@espam.edu.ec

Resumen

La estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas y en período de lactancia constituye una garantía esencial para hacer efectivos los derechos al trabajo, a la igualdad, a la no discriminación, a la maternidad y al cuidado. En Ecuador, esta protección ha experimentado un importante desarrollo constitucional, legal y jurisprudencial que supera una visión estrictamente contractual de la relación laboral y reconoce que la pérdida del empleo durante el embarazo o la lactancia puede colocar a la mujer y a su hijo o hija en una situación de especial vulnerabilidad. El objetivo de este estudio fue analizar el alcance jurídico de la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas y en período de lactancia frente al despido en Ecuador, considerando la Constitución de la República, el Código del Trabajo, la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano y la jurisprudencia de la Corte Constitucional. Se desarrolló una investigación cualitativa, documental y jurídico-dogmática, mediante los métodos analítico-sintético, exegético, hermenéutico y jurisprudencial. La búsqueda documental empleó operadores booleanos (AND, OR y NOT) para seleccionar normativa, jurisprudencia y literatura especializada. Los resultados evidencian que la protección laboral reforzada no constituye una garantía de permanencia indefinida, sino una tutela especial frente a decisiones de desvinculación relacionadas, directa o indirectamente, con el embarazo, la maternidad o la lactancia. La jurisprudencia constitucional reciente ha ampliado y precisado esta protección en contratos ocasionales, cargos de libre nombramiento y remoción, empresas públicas y contratos especiales emergentes. Se concluye que Ecuador dispone de un marco jurídico protector significativo, aunque su efectividad depende de la correcta aplicación de las garantías, de la motivación de las decisiones de desvinculación y de la comprensión de la maternidad y el cuidado como responsabilidades que trascienden el ámbito exclusivamente privado.

Palabras clave: estabilidad laboral reforzada; embarazo; lactancia; despido ineficaz; derecho al trabajo; derecho al cuidado

Abstract

Enhanced employment stability for pregnant and breastfeeding women constitutes an essential guarantee for the effective protection of the rights to work, equality, non-discrimination, maternity, and care. In Ecuador, this protection has undergone significant constitutional, legal, and jurisprudential development, moving beyond a strictly contractual understanding of employment relationships and recognizing that job loss during pregnancy or breastfeeding may place women and their children in a particularly vulnerable situation. This study analyzed the legal scope of enhanced employment stability for pregnant and breastfeeding women against dismissal in Ecuador, considering the Constitution of the Republic, the Labor Code, the Organic Law on the Human Right to Care, and the jurisprudence of the Constitutional Court. A qualitative, documentary, and legal-dogmatic research design was applied using analytical-synthetic, exegetical, hermeneutical, and jurisprudential methods. The documentary search used the Boolean operators AND, OR, and NOT to select legislation, case law, and specialized literature. The results show that enhanced employment protection does not guarantee indefinite permanence but rather provides special protection against termination decisions directly or indirectly related to pregnancy, maternity, or breastfeeding. Recent constitutional jurisprudence has expanded and clarified this protection regarding temporary contracts, freely appointed and removable positions, public companies, and special emergency employment contracts. It is concluded that Ecuador has developed a significant protective legal framework, although its effectiveness depends on the proper application of legal guarantees, adequate reasoning of termination decisions, and

recognition of maternity and care as responsibilities that transcend the exclusively private sphere.

Keywords: enhanced employment stability; pregnancy; breastfeeding; ineffective dismissal; right to work; right to care

Información del manuscrito:

Fecha de recepción: 21 de julio de 2026

Fecha de aceptación: 30 de julio de 2026

Fecha de publicación: 22 de agosto de 2026

Introducción

El embarazo y la maternidad representan momentos trascendentales en la vida de muchas mujeres, pero también pueden convertirse en circunstancias de especial vulnerabilidad en el ámbito laboral. La posibilidad de perder el empleo precisamente cuando aumentan las necesidades económicas, familiares y de cuidado demuestra que el despido de una trabajadora embarazada o en período de lactancia no puede analizarse únicamente como la terminación de una relación contractual. Detrás de esa decisión se encuentran derechos relacionados con la dignidad, igualdad, seguridad económica, salud, maternidad, cuidado y desarrollo integral del niño o niña.

La Constitución de la República del Ecuador establece un sistema especialmente protector. Su artículo 43 reconoce a las mujeres embarazadas y en período de lactancia, entre otros derechos, el de no ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral, así como la protección prioritaria de su salud y las facilidades necesarias durante la recuperación y la lactancia.

Esta garantía se complementa

con los artículos 331 y 332 de la Constitución. El primero obliga al Estado a garantizar la igualdad de las mujeres en el acceso al empleo, la formación, la promoción laboral y la remuneración, y a prohibir la discriminación y la violencia en el trabajo. El artículo 332 protege los derechos reproductivos de las personas trabajadoras y prohíbe expresamente el despido de la mujer asociado a su condición de gestación y maternidad.

De esta construcción constitucional surge la denominada estabilidad laboral reforzada. No se trata simplemente de impedir cualquier terminación de la relación laboral. Su verdadera finalidad es evitar que el embarazo, la maternidad o la lactancia sean utilizados, de manera expresa o encubierta, como motivos para excluir a una mujer del mercado laboral.

En el ámbito legislativo, la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar fortaleció esta tutela mediante la incorporación del régimen del despido ineficaz al ordenamiento laboral ecuatoriano. La finalidad fue establecer una respuesta jurídica particularmente intensa frente al despido injustificado de trabajadoras

pertenecientes a categorías especialmente protegidas.

Posteriormente, la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 309, de 12 de mayo de 2023, profundizó en el tránsito desde una protección exclusivamente vinculada a la maternidad hacia una concepción integral del derecho al cuidado. La ley establece obligaciones para instituciones públicas y privadas y busca crear condiciones que permitan ejercer efectivamente las responsabilidades de cuidado.

La jurisprudencia constitucional también ha desempeñado un papel decisivo. La Sentencia 3-19-JP/20 y sus acumulados se convirtieron en uno de los principales precedentes ecuatorianos sobre la protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia. La Corte analizó múltiples casos de mujeres vinculadas al sector público que fueron separadas mientras se encontraban embarazadas, en licencia de maternidad o lactando.

Este proceso jurisprudencial continúa evolucionando. Durante 2025 y 2026 la Corte Constitucional emitió decisiones que precisan la

protección frente a cargos de libre nombramiento y remoción, relaciones laborales en empresas públicas y contratos especiales emergentes.

En este contexto surge la siguiente interrogante de investigación: ¿en qué medida el ordenamiento jurídico ecuatoriano garantiza efectivamente la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas y en período de lactancia frente al despido?

El objetivo general del estudio consiste en analizar el alcance jurídico de la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas y en período de lactancia frente al despido en Ecuador, a partir de la normativa vigente y de la evolución de la jurisprudencia constitucional.

Materiales y métodos

Enfoque y diseño de investigación

La investigación se desarrolló desde un enfoque cualitativo, ya que estuvo orientada a interpretar el contenido y el alcance de las normas jurídicas y los precedentes jurisprudenciales relacionados con la estabilidad laboral reforzada.

Se empleó un diseño documental y jurídico-dogmático, mediante la revisión sistemática de

normas constitucionales, de la legislación laboral, de instrumentos internacionales, de sentencias de la Corte Constitucional y de la literatura jurídica especializada.

El estudio tuvo alcance descriptivo, analítico e interpretativo. La dimensión descriptiva permitió identificar las normas existentes; la analítica posibilitó establecer las relaciones entre embarazo, lactancia, estabilidad laboral, no discriminación y el derecho al cuidado; mientras que la dimensión interpretativa permitió examinar la evolución jurisprudencial de estas garantías.

Métodos

Se aplicó el método analítico-sintético mediante la descomposición del objeto de estudio en categorías como la estabilidad laboral, el embarazo, la lactancia, el despido, la discriminación y el cuidado, integrándolas posteriormente para construir una interpretación jurídica conjunta.

El método exegético permitió examinar el contenido literal y sistemático de la Constitución, de la legislación laboral y de las demás disposiciones aplicables.

Mediante el método hermenéutico-jurídico se

interpretaron las normas atendiendo a los principios constitucionales de igualdad, dignidad, protección prioritaria, seguridad jurídica y progresividad.

Finalmente, el método jurisprudencial permitió estudiar la evolución de los criterios de la Corte Constitucional del Ecuador y determinar cómo estos han configurado el contenido actual de la estabilidad laboral reforzada.

Estrategia de búsqueda mediante operadores booleanos

La búsqueda documental se estructuró utilizando los operadores **AND**, **OR** y **NOT**, con combinaciones en español e inglés.

Tabla 1. Relación base, ecuación y finalidad

Base fuente	o Ecuación de búsqueda	Finalidad
Corte Constituci onal	“embarazo” AND “estabilidad laboral reforzada”	Identificar jurispruden cia constitucion al

Corte Constitucional	“lactancia” AND “desvinculación laboral”	Examinar protección durante lactancia	Criterios de inclusión	Criterios de exclusión	de
Legislación ecuatoriana	“embarazo” AND “despido ineficaz”	Identificar normativa laboral	Normativa ecuatoriana aplicable	Documentos sin relación directa con el problema	
Literatura científica	“mujer embarazada” AND “estabilidad laboral”	Localizar estudios jurídicos	Documentos oficiales	Normativa derogada sin valor histórico para el análisis	
Literatura científica	AND Ecuador “maternity” AND “employment protection” OR “job stability”	Incorporar referentes internacionales	Estudios sobre embarazo, maternidad, lactancia y trabajo	Estudios exclusivamente y clínicos	
Búsqueda depurada	“embarazo” AND “despido” NOT “salud clínica”	Excluir documentos ajenos al ámbito jurídico-laboral	Publicaciones en español e inglés	Documentos duplicados	
			Fuentes relacionadas con derechos laborales cuidados	Opiniones sin respaldo normativo y científico	sin o

Tabla 2. Criterios de selección

El análisis documental se organizó en una matriz que incluyó la fuente, el año, la institución, el contenido jurídico, la categoría analítica y el aporte al objetivo del estudio.

Resultados

Configuración constitucional de la estabilidad laboral reforzada

El primer resultado evidencia que la estabilidad laboral reforzada tiene un fundamento constitucional directo y no depende exclusivamente del Código del Trabajo.

La Constitución integra diferentes dimensiones de protección:

Tabla 3. Dimensiones de la Constitución

Norma	Contenido relevante	Incidencia
Art. 11.2	Igualdad y prohibición de discriminación	Impide discriminación asociada al embarazo
Art. 35	Atención prioritaria	Reconoce especial protección
Art. 43	Protección durante embarazo y lactancia	Prohíbe discriminación laboral
Art. 331	Igualdad de las mujeres en el trabajo	Refuerza igualdad material

		Prohíbe	
Art. 332	Derechos reproductivos y estabilidad	despido asociado a gestación y maternidad	
		Vincula	
Art. 44	Interés superior de niños y niñas	protección de laboral con bienestar infantil	

La lectura conjunta de estas disposiciones permite comprender que la protección no persigue otorgar un privilegio injustificado. Busca compensar una situación en la que una decisión empresarial aparentemente neutral puede acarrear efectos especialmente graves para una trabajadora embarazada o lactante.

Del despido prohibido al despido ineficaz

La legislación laboral ecuatoriana evolucionó desde la simple prohibición del despido hasta convertirse en un mecanismo de tutela reforzado mediante la figura del despido ineficaz.

La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar incorporó este mecanismo con la finalidad de

proteger, entre otros sujetos, a las trabajadoras embarazadas frente a decisiones unilaterales de terminación contrarias a la protección especial reconocida constitucionalmente.

La importancia de la ineficacia radica en que el Derecho no se limita a reconocer que existió una terminación injusta, sino que posteriormente calcula una indemnización. Frente a determinadas situaciones especialmente protegidas, cuestiona jurídicamente los efectos mismos de la desvinculación.

Por tanto, el despido ineficaz representa una manifestación del principio de igualdad material: tratar de forma diferenciada una situación que requiere protección reforzada para alcanzar una igualdad real.

La estabilidad laboral reforzada no significa inamovilidad absoluta

Uno de los principales resultados del análisis jurídico consiste en diferenciar la estabilidad reforzada de la inamovilidad absoluta.

La Constitución prohíbe el despido asociado a la gestación y maternidad. Esto significa que la protección no puede utilizarse para

impedir cualquier terminación fundada en una causa legítima, objetiva y jurídicamente demostrable.

Esta distinción es fundamental. Una trabajadora embarazada mantiene sus obligaciones laborales, pero el empleador no puede utilizar razones aparentes para encubrir una decisión discriminatoria.

La jurisprudencia constitucional ha reconocido que pueden existir causas de terminación desvinculadas del embarazo, siempre que sean jurídicamente válidas y se observen las garantías correspondientes.

Embarazo, lactancia y derecho al cuidado

La Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano representa un cambio cualitativo en el análisis del problema. Su objeto comprende la protección del derecho al cuidado de las personas trabajadoras respecto de sus hijos, dependientes y familiares que requieran cuidado. Además, tiene aplicación en los sectores público y privado.

Esto significa que la estabilidad laboral durante el embarazo y lactancia no debe entenderse exclusivamente como

protección individual de la mujer. También existe una dimensión familiar y social.

Perder el empleo durante estas etapas puede significar perder el ingreso necesario para la alimentación, la vivienda, la salud y el cuidado, precisamente cuando la dependencia del recién nacido es mayor. La estabilidad laboral adquiere así una dimensión humana que trasciende la lógica estrictamente contractual.

Evolución jurisprudencial

La revisión jurisprudencial permitió identificar una evolución progresiva:

Tabla 4. Evolución jurisprudencial

Sentencia	Año	Principal aporte
108-14-EP/20	2020	Protección de mujeres embarazadas y lactantes en relaciones laborales temporales
3-19-JP/20 y acumulados	2020	Desarrollo estructural de la protección laboral reforzada

2286-17-EP/23	2023	Compensación vinculada al derecho al cuidado
530-20-EP/25	2025	Protección frente a desvinculación en cargo de libre nombramiento y remoción
607-24-EP/26	2026	Aplicación supletoria del Código del Trabajo en empresas públicas
36-22-CN/26	2026	Protección en contratos especiales emergentes

La Sentencia 108-14-EP/20 reconoció que la naturaleza temporal de un contrato ocasional no elimina automáticamente la protección constitucional, y señaló que su extensión o renovación puede resultar necesaria para garantizar efectivamente los derechos durante el período protegido.

Posteriormente, la Sentencia 3-19-JP/20 y sus acumulados consolidaron un precedente estructural al estudiar 19 casos de

mujeres del sector público que habían sido desvinculadas durante el embarazo, la maternidad o la lactancia.

La Sentencia 2286-17-EP/23 vinculó directamente la estabilidad laboral reforzada con el derecho al cuidado. En aquel caso, la terminación ocurrió durante la licencia de maternidad y la Corte dispuso una compensación por los haberes dejados de percibir hasta la culminación del período de lactancia.

Presunción de discriminación y carga justificativa

Un desarrollo particularmente importante se observa en la Sentencia 530-20-EP/25. La Corte Constitucional examinó la desvinculación de una mujer embarazada que ocupaba un cargo de libre nombramiento y remoción y señaló que, en determinadas circunstancias, opera una presunción de discriminación cuando la separación ocurre durante el embarazo o la lactancia.

En tales situaciones, corresponde a la entidad demostrar, mediante elementos objetivos, que la terminación no estuvo relacionada con el embarazo, sino con razones legítimas y comprobables.

Este estándar resulta trascendente porque reconoce una realidad probatoria: demostrar directamente que una decisión laboral tuvo motivaciones discriminatorias puede resultar extremadamente difícil para la trabajadora.

Empresas públicas: Sentencia 607-24-EP/26

La jurisprudencia de 2026 fortaleció de nuevo esta protección. En la Sentencia 607-24-EP/26, la Corte examinó el caso de una mujer embarazada desvinculada de una empresa pública.

La Corte concluyó que el Código del Trabajo puede operar supletoriamente cuando el régimen especial de las empresas públicas presenta un vacío normativo y determinó que resultaba aplicable la protección correspondiente al despido ineficaz. Asimismo, estableció que la falta de garantía de estabilidad reforzada vulneró el derecho de la accionante al trabajo.

Este criterio demuestra que la naturaleza jurídica del empleador no puede utilizarse automáticamente para desvirtuar una garantía constitucional.

Contratos especiales emergentes: un desarrollo jurisprudencial de 2026

Uno de los resultados más recientes del estudio es la Sentencia 36-22-CN/26, dictada el **14 de mayo de 2026**.

La Corte analizó la terminación por cumplimiento del plazo máximo del contrato especial emergente previsto en el artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario cuando la trabajadora se encuentra embarazada o en período de lactancia.

La Corte estableció una interpretación conforme a la Constitución: en tales circunstancias, corresponde extender el contrato hasta la finalización del período de lactancia, sin convertirlo por ello en indefinido, o recurrir a otra modalidad contractual que garantice continuidad y condiciones laborales y remunerativas iguales o mejores hasta la culminación de dicho período.

Este precedente resulta especialmente significativo porque demuestra que el vencimiento formal del plazo contractual no puede analizarse de manera aislada de la protección constitucional reforzada.

Protección internacional

En el ámbito internacional, Ecuador mantiene vigente la ratificación del Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la protección de la maternidad, suscrita el 5 de febrero de 1962.

Debe realizarse una precisión importante: Ecuador no ha ratificado hasta la fecha el Convenio 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad. Por tanto, aunque sus disposiciones pueden resultar útiles como referencia interpretativa y representan estándares internacionales contemporáneos, no debe presentarse como un convenio ratificado y directamente vinculante para Ecuador.

El artículo 8 del Convenio 183 establece como estándar internacional que el despido durante embarazo, licencia de maternidad o período posterior protegido no debe fundarse en circunstancias relacionadas con embarazo, nacimiento o lactancia y atribuye al empleador la carga de demostrar que la terminación responde a otros motivos.

Discusión

Los resultados permiten

sostener que la estabilidad laboral reforzada ha evolucionado en Ecuador desde una protección centrada fundamentalmente en la prohibición del despido hacia un sistema constitucional que articula trabajo, igualdad, maternidad, no discriminación y cuidado.

Esta evolución modifica sustancialmente la manera de comprender el conflicto entre la libertad contractual y la protección laboral. Si el problema se analizara exclusivamente desde la perspectiva de la autonomía del empleador, podría sostenerse que la terminación de determinados contratos permite dar por terminada automáticamente la relación laboral. Sin embargo, la jurisprudencia constitucional contemporánea exige incorporar a ese análisis la situación particular de la trabajadora.

La Sentencia 3-19-JP/20 marcó un punto fundamental al reconocer el carácter reforzado de esta estabilidad en el sector público. Las decisiones posteriores demuestran que aquel precedente no permaneció estático, sino que ha servido de fundamento para resolver nuevos problemas derivados de distintas modalidades de vinculación.

La Sentencia 530-20-EP/25 profundiza en este razonamiento al introducir un estándar probatorio especialmente relevante. Cuando existen elementos que permiten presumir que la desvinculación está relacionada con el embarazo, exigir a la trabajadora una demostración absoluta de la intención discriminatoria podría hacer prácticamente imposible la protección constitucional. De ahí la importancia de trasladar al empleador o entidad la necesidad de presentar razones objetivas capaces de desvirtuar esa presunción.

La Sentencia 607-24-EP/26 amplía esta discusión a las empresas públicas. Su aporte radica en impedir que las diferencias entre regímenes jurídicos se conviertan en espacios de desprotección. Cuando existe un vacío normativo, la aplicación supletoria del Código del Trabajo puede resultar necesaria para preservar la efectividad del derecho constitucional.

Todavía más significativa resulta la Sentencia 36-22-CN/26. El razonamiento constitucional empleado permite afirmar que el cumplimiento del plazo contractual no puede operar como una fórmula automática cuando coincide con el

embarazo o la lactancia. La Corte no convierte el contrato temporal en indefinido; busca una solución proporcional que preserve simultáneamente la naturaleza contractual y la protección reforzada.

Esta solución evidencia que la estabilidad reforzada debe comprenderse desde la igualdad material. Tratar exactamente igual a una trabajadora embarazada y a otra persona que no atraviesa esa situación puede acarrear consecuencias profundamente desiguales. La protección diferenciada encuentra entonces justificación constitucional en la necesidad de evitar que la maternidad se convierta en una desventaja laboral.

También resulta necesario destacar que la protección no debe interpretarse como inmunidad absoluta frente a cualquier consecuencia laboral. Si existe una causa legítima, objetiva y ajena al embarazo o a la lactancia, la terminación puede ser jurídicamente posible mediante los procedimientos correspondientes. Lo constitucionalmente inadmisibles es utilizar una causa aparente para ocultar la discriminación.

Otro aspecto relevante surge de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano. El empleo de una mujer durante el embarazo y la lactancia no garantiza exclusivamente su autonomía económica; constituye también un soporte material para el cuidado. La pérdida injustificada del trabajo puede afectar al recién nacido y al entorno familiar. Por ello, la estabilidad laboral adquiere una dimensión social.

Desde esta perspectiva, proteger a una mujer embarazada frente al despido discriminatorio no implica otorgarle una ventaja respecto de otros trabajadores. Significa reconocer que la maternidad continúa generando cargas sociales y laborales diferenciadas y que el Derecho debe impedir que estas se traduzcan en la exclusión del mercado laboral.

El análisis internacional revela una oportunidad pendiente. Ecuador mantiene vigente el Convenio 103 de la OIT, mientras que el Convenio 183—instrumento más reciente sobre la protección de la maternidad—continúa sin ser ratificado. Esta situación abre una línea de análisis futura sobre la conveniencia jurídica y social de actualizar los compromisos

internacionales del Estado ecuatoriano en materia de maternidad y trabajo.

Conclusiones

El análisis constitucional permitió determinar que la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas y en período de lactancia tiene fundamento directo en los derechos a la igualdad, a la no discriminación, a la protección prioritaria, al trabajo, a la maternidad y a los derechos reproductivos. Por tanto, su aplicación no puede quedar subordinada exclusivamente a la modalidad contractual utilizada.

El estudio de la legislación laboral evidencia que la figura del despido ineficaz constituye uno de los principales mecanismos de protección frente a desvinculaciones contrarias a la tutela reforzada. Su finalidad trasciende la mera lógica indemnizatoria y procura ofrecer una respuesta jurídica efectiva frente a decisiones que pueden comprometer derechos constitucionales.

La revisión jurisprudencial demostró una evolución progresiva de la estabilidad laboral reforzada. Las sentencias 3-19-JP/20, 2286-17-EP/23, 530-20-EP/25, 607-24-EP/26 y 36-22-CN/26 evidencian que la

Corte Constitucional ha extendido y precisado los estándares de protección frente a diversas modalidades de vinculación laboral y administrativa.

La estabilidad laboral reforzada no constituye una garantía absoluta de permanencia ni convierte automáticamente una relación temporal en indefinida. Lo que exige es que ninguna terminación tenga como fundamento directo, indirecto o encubierto el embarazo, la maternidad o la lactancia y que las causas legítimas de desvinculación puedan ser demostradas objetivamente.

La Sentencia 36-22-CN/26 representa un desarrollo particularmente relevante al establecer que incluso el cumplimiento del plazo de un contrato especial emergente debe interpretarse conforme a la Constitución cuando la trabajadora se encuentra embarazada o lactando, lo que permite extender temporalmente la relación o emplear otra modalidad contractual protectora.

La incorporación del derecho al cuidado transforma la comprensión tradicional de la estabilidad laboral. La protección del empleo durante el

embarazo y la lactancia no responde únicamente al interés individual de la trabajadora, sino que también se relaciona con la autonomía económica, la protección familiar y las condiciones materiales necesarias para el cuidado del niño o la niña.

Aunque Ecuador dispone de un marco constitucional, legal y jurisprudencial robusto, la efectividad de la protección depende de que los empleadores, las instituciones públicas, las autoridades administrativas y los operadores de justicia apliquen adecuadamente los estándares desarrollados por la Corte Constitucional y eviten que las formalidades contractuales se utilicen para encubrir prácticas discriminatorias.

En el plano internacional, existe una oportunidad de fortalecimiento normativo, dado que Ecuador mantiene vigente el Convenio 103 de la OIT, pero no ha ratificado el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad. El análisis de una eventual actualización de los compromisos internacionales podría constituir una línea de investigación futura.

En definitiva, la estabilidad laboral reforzada debe entenderse como una garantía destinada a que la maternidad nunca se convierta en una causa de exclusión laboral. Proteger el empleo de una mujer durante el embarazo y la lactancia implica, simultáneamente, proteger su dignidad, su autonomía económica, su derecho al cuidado y las condiciones necesarias para el bienestar de su hijo o hija.

Bibliografía

Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi, Ecuador.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). *Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Ecuador.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2023). *Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano*. Suplemento del Registro Oficial No. 309, 12 de mayo de 2023.

Corte Constitucional del Ecuador. (2020). *Sentencia No. 108-14-EP/20. Protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el contexto laboral*.

Corte Constitucional del Ecuador. (2020). *Sentencia No. 3-19-166*

JP/20 y acumulados. Derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia.

Corte Constitucional del Ecuador. (2023). *Sentencia No. 2286-17-EP/23. Vulneración de la estabilidad laboral reforzada de una mujer con licencia de maternidad y aplicación de la compensación para el derecho al cuidado.*

Corte Constitucional del Ecuador. (2025). *Sentencia No. 530-20-EP/25. Derecho a la protección laboral reforzada y derecho al cuidado de mujeres embarazadas con cargos de libre nombramiento y remoción.*

Corte Constitucional del Ecuador. (2025). *Sentencia No. 2175-21-EP/25. Protección laboral reforzada de mujeres embarazadas y en período de lactancia.*

Corte Constitucional del Ecuador. (2026). *Sentencia No. 607-24-EP/26. Aplicación supletoria del Código del Trabajo en empresas públicas para proteger a trabajadoras embarazadas frente al despido.*

Corte Constitucional del Ecuador. (2026). *Sentencia No. 36-22-CN/26 (Caso 36-22-CN y acumulado).* Quito, 14 de mayo de 2026.

Organización Internacional del Trabajo. (1952). *Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103).* Ratificado por Ecuador el 5 de febrero de 1962.

Organización Internacional del Trabajo. (2000). *Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).* Ginebra: OIT. Instrumento no ratificado por Ecuador a la fecha de este estudio.