

Isabel Ipatia Marcillo-Mena; José Sebastián Cornejo-Aguiar; Vladimir Vega-Falcón; Wilson Yovanny Merino-Sánchez

<https://doi.org/10.35381/racji.v8i1.2760>

**Estudio de caso sobre derecho de igualdad de madres gestantes en  
Sentencia 3-19-20-JP en Ecuador**

**Case study on the right to equality of expectant mothers in Ecuador.  
Ruling 3-19-20-JP in Ecuador**

Isabel Ipatia Marcillo-Mena

[isabelimm92@uniandes.edu.ec](mailto:isabelimm92@uniandes.edu.ec)

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua  
Ecuador

<https://orcid.org/0009-0001-9392-0003>

José Sebastián Cornejo-Aguiar

[pg.docentejca@uniandes.edu.ec](mailto:pg.docentejca@uniandes.edu.ec)

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua  
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-9203-5301>

Vladimir Vega-Falcón

[ua.vladimirvega@uniandes.edu.ec](mailto:ua.vladimirvega@uniandes.edu.ec)

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua  
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0003-0140-4018>

Wilson Yovanny Merino-Sánchez

[pg.docentewms@uniandes.edu.ec](mailto:pg.docentewms@uniandes.edu.ec)

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua  
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-4831-0038>

Recibido: 15 de enero 2023

Revisado: 20 marzo 2023

Aprobado: 15 de abril 2023

Publicado: 01 de mayo 2023

Isabel Ipatia Marcillo-Mena; José Sebastián Cornejo-Aguilar; Vladimir Vega-Falcón; Wilson Yovanny Merino-Sánchez

## RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue analizar jurídicamente el estudio de caso sobre derecho de igualdad de madres gestantes en Sentencia 3-19-20-JP en Ecuador. El método empleado, se basó en el enfoque cualitativo, manejando la recolección y análisis de una tipología documental-bibliográfica. La técnica de investigación fue la entrevista; la herramienta o instrumento que apoyó fue la guía de entrevista estructurada la cual fue aplicada a profesionales del derecho, especializados en el área constitucional, quienes dieron el consentimiento informado para participar en el presente estudio. Según el análisis de la sentencia N° 3-19-20-JP de la corte constitucional se concluye que debe existir una igualdad de condiciones para las madres gestantes trabajadoras; todas ellas deben estar protegidas por el fuero de maternidad indiferentemente del tipo de contrato bajo el cual prestan sus servicios. De acuerdo con la mayoría de las entrevistas realizadas, Sí existe afectación al derecho de madres gestantes.

**Descriptor:** Madre trabajadora; derecho laboral; mujer. (Tesoro UNESCO).

## ABSTRACT

The general objective of the research was to make a legal analysis of the case study on the right to equality of pregnant mothers in Judgment 3-19-20-JP in Ecuador. The method used was based on the qualitative approach, handling the collection and analysis of a documentary-bibliographic typology. The research technique was the interview; the tool or instrument that supported it was the structured interview guide which was applied to legal professionals, specialized in the constitutional area, who gave informed consent to participate in this study. According to the analysis of sentence No. 3-19-20-JP of the Constitutional Court, it is concluded that there should be equal conditions for working pregnant mothers; all of them should be protected by the maternity leave regardless of the type of contract under which they provide their services. According to most of the interviews conducted, there IS an affectation of the right of pregnant mothers.

**Descriptors:** Working mother; labor law; women. (UNESCO Thesaurus).

Isabel Ipatia Marcillo-Mena; José Sebastian Cornejo-Aguilar; Vladimir Vega-Falcón; Wilson Yovanny Merino-Sánchez

## INTRODUCCIÓN

El principio constitucional de igualdad y no discriminación se recoge en la Constitución de la República del Ecuador, exactamente en el Art. 11 numeral 2, el que está compuesto por dos puntos de partida; la igualdad formal y la material, bajo la premisa de que, “todas las personas son iguales y deben gozar de los mismos derechos, deberes y oportunidades”, por consiguiente nadie puede ser discriminado por ninguna razón, ni por condición socio-económica, ni por cualquier otra distinción, personal o temporal. Consecuentemente la trasgresión a este principio la ley sanciona como forma de discriminación, y como tal puede ser exigido por sus titulares ante las autoridades competentes. La protección a la mujer en estado de embarazo se regula en los Arts. 35, 43, 55, 56 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), en los cuales este grupo se define como “vulnerable”.

En este sentido, no se puede discriminar a la mujer por su embarazo y el Estado tiene el deber de garantizar una protección especial a la maternidad, la lactancia y el cuidado, se debe además proteger la estabilidad laboral; garantía que se consagra en el artículo 60 de la Ley Orgánica del Servicio Público.(2010), reformado por la Corte Constitucional con la primera sentencia No. 072-17-SEP-CC,R.O.E.C. 5,19-IV-2017, luego con la sentencia aditiva N.º 001-17-SIO-CC, esta normativa señala que está prohibido despedir a las trabajadoras en estado de embarazo, lactancia y cuidado, dándole un categoría de estabilidad laboral reforzada (Ostau, 2017).

El trabajo tiene un sentido humano que interesa al hombre y forma parte de su conducta, pero se considera objetivamente y en este sentido interesa de un modo vital a la sociedad (Sánchez Espín et. al, 2019), en este sentido la Constitución de la República del Ecuador (2008) protege el derecho al trabajo en el Art. 33, que se regula en un grupo de normas, sin embargo, es imperativo el entender que el derecho al trabajo al ser un principio universal está por encima de cualquier norma que lo rija poniéndolo a un nivel constitucional.

Por ende, la estabilidad laboral reforzada se define como aquel mecanismo que el Estado, por medio de sus leyes o normativa legal y constitucional, aplica para ciertos grupos vulnerables de la sociedad, para proteger sus derechos fundamentales; esta

Isabel Ipatia Marcillo-Mena; José Sebastián Cornejo-Aguiar; Vladimir Vega-Falcón; Wilson Yovanny Merino-Sánchez

garantía consiste también en lograr que las acciones afirmativas sean reales y efectivas que tiene una mujer embarazada a no ser despedida en ninguna forma de contratación, el mero hecho de estar embarazada tiene igualdad material y forma contenido en el Art. 11.2 de la Constitución.

En este contexto, el problema que aborda la presente investigación es la afectación al derecho de la igualdad de madres gestantes en los puestos de trabajo de libre remoción; según sentencia N° 3-19-20-JP de la Corte Constitucional de Ecuador. (2019).

Se plantea como objetivo general analizar jurídicamente el estudio de caso sobre derecho de igualdad de madres gestantes en Sentencia 3-19-20-JP en Ecuador.

## MÉTODO

La metodología empleada en la investigación se basó en el enfoque cualitativo, manejando la recolección y análisis de una tipología documental-bibliográfica, (Hernández Sampieri et al., 2014) lo cual permitió organizar un análisis del objeto de estudio, con la finalidad de proponer un análisis crítico jurídico de la norma en base a los expertos en la materia. La técnica de investigación aplicada fue la entrevista; la herramienta o instrumento que apoyó fue la guía de entrevista estructurada la cual fue aplicada a profesionales del derecho, especializados en el área constitucional, quienes dieron el consentimiento informado para participar en el presente estudio.

## RESULTADOS

Luego del método desarrollado se presentan los resultados de las entrevistas realizadas.

**Tabla 1.**  
Resultados.

Interrogantes	Respuestas
1.¿Ud. conoce lo resuelto en la sentencia 3-19-20 de la Corte Constitucional, de fecha 05 de agosto de	Según lo manifestado por los entrevistados, se pudo evidenciar que la

Isabel Ipatia Marcillo-Mena; José Sebastián Cornejo-Aguilar; Vladimir Vega-Falcón; Wilson Yovanny Merino-Sánchez

2020?	totalidad conocía sobre la sentencia analizada.
2. ¿Qué opinión le merece a Ud. la sentencia 3-19-20 de la Corte Constitucional, respecto a los derechos de las madres gestantes en los puestos de libre remoción?	Los entrevistados opinaron sobre cuatro ejes fundamentales, sobre los que se basa la protección de la mujer en gestación como sujeto vulnerable, que el fundamento es la igualdad ante la ley; la protección de sujetos vulnerables y la protección de género; también coincidieron en que la sentencia fue muy general y no se refiere sobre el grupo específico de las madres gestantes en los cargos de libre remoción.
3. ¿Considera Ud. que la sentencia 3-19-20 protege de manera adecuada a las madres en periodo de gestación que se encuentren en puestos de trabajo de libre remoción? ¿Por qué?	De los entrevistados, todos estuvieron de acuerdo con que la sentencia analizada no constituyó una base justa de protección para las mujeres en estado de gestación, ya que opinaron que la sentencia fue muy general y discriminó a las madres gestantes en puestos de libre remoción.
4. ¿Considera Ud. que es un argumento válido al indicar que, la causa de terminación de los contratos que sustentan cargos de libre remoción; es la pérdida de la confianza en el funcionario (a), que debe alegar de forma específica la autoridad nominadora, ¿y se despiden del lugar de trabajo a las madres gestantes? Si/no, ¿por qué?	Según los entrevistados, la mitad de los encuestados opina que es un argumento válido el considerar que se ha perdido la confianza para terminar una relación de trabajo en puestos de libre remoción mientras que la otra mitad dice que no fue un argumento válido la pérdida de confianza, puesto que este es un criterio subjetivo y que, a pesar de estar normado en la ley, vulnera el derecho de igualdad.
5. ¿Conoce Ud. los principios de igualdad y no discriminación? Comente su opinión al respecto.	Todos conocían los principios de igualdad y no discriminación y consideraron que estos son principios que debe prevalecer antes de cualquier ley, ya que se encuentran reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador y demás instrumentos internacionales,

Isabel Ipatia Marcillo-Mena; José Sebastian Cornejo-Aguar; Vladimir Vega-Falcón; Wilson Yovanny Merino-Sánchez

	sobre los cuales se deben basar todas las leyes específicas y normas que por debajo de ellas estén.
6. Ud. opina que ¿existe una violación a los principios de igualdad y no discriminación; y consistiría un trato diferenciado entre quienes tienen un contrato de servicios ocasionales y quienes tienen un puesto de libre remoción? ¿Por qué?	La mayoría de los entrevistados coinciden en que efectivamente se violan los principios de igualdad y no discriminación y que hay un trato diferenciado a las madres gestantes en puestos de libre remoción a pesar de que este grupo es de doble vulnerabilidad.
7. ¿Ud. cree que la Corte Constitucional debería emitir otra sentencia, en donde se reconozca el derecho a igualdad de las madres gestantes de los puestos o cargos de libre remoción y se respete los beneficios constitucionales? ¿Por qué?	El 90% de los entrevistados opinaron que se debió emitir otra sentencia vinculante, más específica y de inmediata aplicación, con el fin de reconocer y proteger a este segmento de la población considerados de doble vulnerabilidad, y el derecho a la igualdad en el trabajo de las madres gestantes que ostentaron cargos que son de libre remoción.

**Elaboración:** Los autores.

## DISCUSIÓN

El principio de igualdad ante la ley se erige ante una sociedad en la que se segrega a las personas por su condición social, por este principio el estado tiene la obligación de tratar con paridad a todas las personas. La igualdad, en el ámbito laboral, tiene el nombre de igualdad de trato y bajo este contexto, todos los sujetos públicos y privados, no deben hacer diferencias arbitrarias en el trato de los trabajadores (Nevez, 2006).

La Organización Internacional del Trabajo (2020) mediante este convenio se determinan los lineamientos de carácter internacional (supra legal) para que exista seguridad jurídica y protección en el período de gestación de las trabajadoras; los aspectos más relevantes de este convenio son:

Isabel Ipatia Marcillo-Mena; José Sebastian Cornejo-Aguilar; Vladimir Vega-Falcón; Wilson Yovanny Merino-Sánchez

- 14 catorce semanas de licencia (art.4 num.1).
- El monto de las prestaciones no debe ser inferior a los dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer (art.6 num.3).
- Las prestaciones se financian a través de un seguro social o con cargo a fondos públicos (art.6 num.8).

En Venezuela, según la Ley Orgánica del Derecho a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2009) (art.15, num.11), se considera como violencia laboral en los centros de trabajo, que se perturbe el acceso al empleo el ascenso o estabilidad laborales. La norma enumera los actos que constituyen violencia laboral como la discriminación de género en el ambiente laboral, exigir requisitos de estado civil, atributos físicos o resultados de exámenes médicos.

El Código de Trabajo del Ecuador se promulga en 1938. Desde ese entonces sufre modificaciones, debido en parte al desarrollo de las protecciones sindicales, así como a las normativas internacionales de la OIT. El fuero de maternidad es un derecho colectivo amparado por el Convenio 87 de la OIT, el derecho a la convención colectiva, la huelga, la permanencia de los contratos, y otras más que ahora recoge la constitución. El Reconocimiento del Trabajo productivo en el Hogar como generador de bienestar y economía; y la Ley que promueve la Justicia Laboral es el nacimiento de la estabilidad laboral para las mujeres en estado de gestación que a la vez declara ineficaz, el despido o cualquier acto del empleador tendiente a socavar los derechos de la empleada.

El despido ineficaz es una figura jurídica, en virtud de la cual se declara nulo todo despido que se realiza contra la mujer en estado de gestación, en lactancia e incluso cualquier condición asociada a la maternidad, por considerar que no solo se afecta a la mujer trabajadora, sino al hijo no nato. A pesar de que la norma menciona que esta neutraliza la voluntad del empleador, la Corte Nacional de Justicia de la República del Ecuador, en una interpretación dentro de sus competencias de legalidad decide que debe existir un pre-requisito que el empleador tenga conocimiento del estado de gravidez de la mujer.

Isabel Ipatia Marcillo-Mena; José Sebastian Cornejo-Aguilar; Vladimir Vega-Falcón; Wilson Yovanny Merino-Sánchez

En el Ecuador, el despido de una mujer embarazada se configura como ineficaz, en virtud de lo que prescribe la Ley promulgada en el 2015, a través de la reforma del Código del Trabajo en la ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar, tipificada en el Tercer Suplemento-Registro Oficial N° 48 - lunes 10 de abril de 2015, que en el Artículo 195.1, declara ineficaz el despido, por cuanto se ampara por el principio de inmovilidad.

En este sentido, es necesario promover transformaciones en la legislación ecuatoriana en favor de proteger el buen vivir de las personas a causas de despidos intempestivos, siendo propicio aclarar en la posible ampliación o reforma, la figura de la mujer embarazada en funciones laborales.

## **CONCLUSIONES**

Según el análisis de la sentencia N° 3-19-20-JP de la corte constitucional se concluye que debe existir una igualdad de condiciones para las madres gestantes trabajadoras; todas ellas deben estar protegidas por el fuero de maternidad indiferentemente del tipo de contrato bajo el cual prestan sus servicios. De acuerdo con la mayoría de las entrevistas realizadas, Sí existe afectación al derecho a la igualdad de madres gestantes, ya que mientras que en los puestos de trabajo meritorio es considerado y aplicado el principio de fuero de maternidad, las madres gestantes empleadas en un puesto de libre remoción no tienen derecho a ampararse en el principio de fuero de maternidad.

La Constitución señala que las mujeres embarazadas son sujeto de protección prioritaria y no pueden ser discriminadas en el ámbito educativo, social y laboral, es así que, en concordancia con esta norma, es necesaria la igual laboral de Mujer gestante bajo contratación de libre remoción.

## **FINANCIAMIENTO**

No monetario.



Isabel Ipatia Marcillo-Mena; José Sebastián Cornejo-Aguilar; Vladimir Vega-Falcón; Wilson Yovanny Merino-Sánchez

## AGRADECIMIENTO

A la Universidad Regional Autónoma de los Andes, por motivar el desarrollo de la Investigación.

## REFERENCIAS CONSULTADAS

- Asamblea Nacional Constituyente de la República del Ecuador, (2008). Constitución de la República del Ecuador. [Constitution of the Republic of Ecuador]. Montecristi. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008. Recuperado de <https://n9.cl/sia>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). Código de Trabajo. [Labor Code]. Codificación 17 Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005. Última modificación: 26-sep-2012. Estado: Vigente. Recuperado de <https://n9.cl/nwded>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2015). Sentencia No. 072-17-SEP-CC. [Ruling No. 072-17-SEP-CC]. Recuperado de <https://n9.cl/mj0mb>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2019). Sentencia: No. 3-19-JP/20. [Ruling: No. 3-19-JP/20]. Recuperado de <https://n9.cl/og4lw>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación [Investigation Methodology] (Quinta Edición ed.). México: McGraw-Hill.
- La Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2009). Ley Orgánica del Derecho a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. [Organic Law on the Right of Women to a Life Free of Violence]. Recuperado de <https://n9.cl/08z02>
- Nevez J. (2006). Introducción al Derecho del Trabajo. [Introduction to Labor Law]. 4ta edición. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de <https://n9.cl/zxjn4>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Las normas de la OIT y la COVID-19. [ILO and COVID-19 standards]. Recuperado de <https://n9.cl/bk40>
- Ostau de Lafont de León, F. (2017). La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia. [Freedom of association in the world of work in Colombia]. Universidad Católica de Colombia. Recuperado de <https://n9.cl/9swyv>

Isabel Ipatia Marcillo-Mena; José Sebastian Cornejo-Aguiar; Vladimir Vega-Falcón; Wilson Yovanny Merino-Sánchez

Presidencia de la República. (2010). Ley Orgánica de Servicio Público. [Organic Public Service Law]. Ley 0, Registro Oficial Suplemento N° 294 del 06-oct.-2010, Última modificación: 28-mar-2016, Estado: Vigente. Recuperado de: <https://n9.cl/v6lyw>

Sánchez Espín, J. E., Sánchez Espinosa, J. L., Sánchez Espinosa, J. H., y Sánchez Espinosa, V. A. (2019). La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador. [Women's equality and the right to work in Ecuador]. *Iustitia Socialis Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 4(7);39-63. Recuperado de <https://n9.cl/lvo4o>