

**De:** Gabriella Guerrero, abogada y profesora de la Clínica Jurídica de la Universidad San Francisco de Quito, Paola Estefanía Borja Naranjo y Boris Sebastián Bohórquez Albán, estudiantes de la Clínica Jurídica de la Universidad San Francisco de Quito-Ecuador

**Para:** Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

**Tema:** Estudio del caso ecuatoriano como contribución para un taller de expertos y un estudio temático exhaustivo sobre la dimensión de derechos humanos de los cuidados y el apoyo

**Resumen/Summary:**

*En nuestra calidad de estudiantes de la Clínica Jurídica de la Universidad San Francisco de Quito-Ecuador, remitimos el presente documento con el propósito de evaluar críticamente la experiencia ecuatoriana reconociendo, regulando y protegiendo el derecho al cuidado de personas gestantes y en período de lactancia en el ámbito laboral. Mostrando los avances que se han desarrollado en el país, los obstáculos que siguen existiendo y perspectivas sobre posibles formas de abordar estos problema, buscamos colaborar en la preparación del estudio temático exhaustivo y del taller de expertos acerca de los derechos humanos de las personas que prestan y las que reciben cuidados y apoyo.*

*As students of the Legal Clinic of the Universidad San Francisco de Quito-Ecuador, we submit this document to critically evaluate the Ecuadorian experience in recognizing, regulating, and protecting the right to care for pregnant and breastfeeding women in the workplace. By showing the progress that has been made in the country, the obstacles that continue to exist and perspectives on possible ways to address these problems, we seek to collaborate in the preparation of the comprehensive thematic study and expert workshop on the human rights of those who provide and those who receive care and support.*

**El derecho al cuidado de mujeres embarazadas y en período de lactancia en el ámbito laboral: análisis de la experiencia ecuatoriana**

Durante gran parte de la historia del Ecuador, hasta la actualidad, las mujeres han sido relegadas a roles tradicionales de género, con expectativas de ser las principales cuidadoras en el hogar.<sup>1</sup> Estos roles continúan imponiendo límites a la participación de las mujeres en la fuerza laboral y han contribuido a percepciones discriminatorias basadas, entre varios prejuicios, en la idea de que las mujeres serían “menos” productivas o comprometidas debido a su maternidad.<sup>2</sup>

Gracias a las luchas de movimientos sociales y feministas en el siglo XX<sup>3</sup>, un aumento en la participación de las mujeres en la esfera laboral fue alcanzado. Este cambio no estuvo libre de precarización en las condiciones en que las mujeres realizaban y ejecutaban actividades laborales. En consecuencia, esta participación generó injustificadas tensiones entre la importancia y necesidad de la presencia de mujeres en la

---

<sup>1</sup> Katerine Betty Muñoz Subía. Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. Revista Universidad y Sociedad. 2021.

<sup>2</sup> Ana Cristina Pachano Zurita. La discriminación laboral por género en Ecuador. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas. 2022.

<sup>3</sup> Id.

fuerza laboral y las expectativas tradicionales sobre qué deben hacer, cómo deben comportarse y cuál es el rol de las mujeres en la sociedad.

Progresivamente, nuevas realidades laborales se han ido formando y, poco a poco, consolidando con una visión más inclusiva y equitativa. La deconstrucción de parámetros, estereotipos y paradigmas machistas y misóginos ha garantizando, paulatinamente, un espacio que siempre tuvo que estar asegurado para las mujeres.

Ahora bien, las mujeres embarazadas han sido y siguen siendo víctimas de discriminación y estigmatización en el entorno laboral. Se enfrentan a obstáculos debido a prejuicios arraigados y prácticas discriminatorias como estereotipos de género en la educación y la formación profesional, que obstaculizan su pleno desarrollo profesional y su bienestar emocional<sup>4</sup>.

En el Ecuador, de manera progresiva, se han ido implementando diferentes reformas legales para abordar la discriminación de género, especialmente enfocada en garantizar los derechos de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. Estas modificaciones se han visto reflejadas en varios cuerpos normativos, desde la Constitución hasta Leyes Especializadas en el derecho al cuidado<sup>5</sup>.

La Constitución de la Republica del Ecuador prescribe en su artículo 35 que las mujeres embarazadas son un grupo de atención prioritaria. Es decir, gozan o deberían hacerlo, de medidas especiales de protección para garantizar sus derechos. El artículo 43 reza que estas medidas incluyen, entre otras, “la protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto”. Y el artículo 325 reconoce que el derecho al trabajo, en sus diferentes formas, deberá garantizar el derecho al cuidado humano.

En 2023 se aprobó la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano que tiene por objeto “tutelar, proteger y regular el derecho al cuidado de personas trabajadoras respecto de sus hijos e hijas dependientes ... que necesiten su cuidado o protección”. Se cataloga que son titulares de este derecho quienes cuidan, quienes se cuidan y quienes necesitan cuidado.

Las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia se encuentran en las tres categorías pues, al mismo tiempo de que necesitan cuidar de sí mismas para llevar un embarazo y periodo de lactancia sin complicaciones, necesitan cuidar -junto con el padre- de sus hijos y/o hijas antes, durante y después del parto y, de existir complicaciones o si la mujer lo requiere, emplear la ayuda y/o apoyo de un tercero.

Un efecto del reconocimiento de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia como titulares del derecho al cuidado implica, como prescribe el artículo 3 de la Ley, la garantía de estabilidad laboral durante las diferentes etapas: embarazo, parto, post parto y lactancia. Esta salvaguardia tiene como propósito que, mientras las mujeres gozan y ejercen el derecho al cuidado, otros derechos no se vean menoscabados o limitados, como despidos injustificados.

Siguiendo esta misma línea, la Ley establece la obligatoriedad de los empleadores, a favor de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, de conceder licencias, con o sin

---

<sup>4</sup> Michael Josué Aular Galindo. Discriminación laboral por embarazo: Un análisis de percepciones. Revista científica teoría, enfoques y aplicaciones de las ciencias sociales. 2021.

<sup>5</sup> Constitución de la Republica del Ecuador; Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano; Código del Trabajo; Ley Orgánica de Servicio Público.

remuneración, así como otorgar los permisos que se requiera para asegurar un debido goce y ejercicio del derecho al cuidado<sup>6</sup>.

Por su parte, el Código de Trabajo en su artículo 153, incorporado en nuestro ordenamiento el 16 de diciembre del 2005 y reformado por última vez el 12 de mayo de 2023, reitera la prohibición que tienen los trabajadores de despedir a mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, así como la obligación de otorgar las licencias y/o permisos a los que haya lugar para una completa, oportuna y adecuada protección del derecho al cuidado. De hecho, el artículo en cuestión va más allá y reconoce expresamente la posibilidad de que un juez ordene su reintegro, en caso de haber sido despedida.

Finalmente, la Ley Orgánica de Servicio Público, normativa aprobada el 11 de agosto de 2010, reformada por última vez el 12 de mayo de 2023 y que tiene como objetivo regular las relaciones laborales entre el Estado, como empleador, y sus trabajadores<sup>7</sup>, reconoce en sus artículos 23, 27 y 28 las obligaciones del Estado con respecto a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia que mantengan una relación laboral con entidades estatales. Además, prescribe el tiempo que se puede otorgar como licencia para ejercer el derecho al cuidado de hijos y/o hijas menores de 5 años, y reitera la prohibición de desvinculación antes, durante y después del embarazo a favor de las mujeres y personas gestantes.

Esta normativa es una muestra de la importancia que el Ecuador le ha dado al derecho al cuidado respecto de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. Sin duda alguna, la protección formal de estos derechos es fundamental para alcanzar un cambio, sin embargo su mera existencia no ha sido suficiente.

La Corte Constitucional del Ecuador en la sentencia 3-19-JP/20<sup>8</sup> se pronunció sobre 18 casos en que mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, a pesar de existir norma expresa sobre la garantía de sus derechos, se vieron vulneradas en sus lugares de trabajo por cuanto fueron: 1) despedidas sin justificación alguna<sup>9</sup>, 2) relegadas a funciones de mayor riesgo para ellas y sus hijos<sup>10</sup>, 3) descendidas a cargos inferiores, entre otras prácticas discriminatorias por el hecho de ser madres<sup>11</sup>.

Este caso puso en evidencia que a pesar de contar con disposiciones legales previas, claras y ejecutables, a nivel administrativo y judicial, los empleadores no garantizaron un adecuado ejercicio del derecho al cuidado a favor de ellas y sus hijos y/o hijas.

La Corte resolvió, entre otros puntos, la incorporación del derecho al cuidado en el ámbito laboral y la entrega de un proyecto de ley respecto al derecho al cuidado de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia (que se transformaría en la Ley antes referida).

---

<sup>6</sup> Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, artículos: 14-30.

<sup>7</sup> Ley Orgánica de servicio público, LOSEP; Artículos 2-3.

<sup>8</sup> Corte Constitucional. Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados, 5 de agosto de 2020.

<sup>9</sup> “después de 3 años y medio de trabajo en dicha institución decidí ser madre...nació mi hija...no logramos entender qué nos pasa como sociedad, pues en mi periodo de maternidad... fui notificada con la desvinculación a mi trabajo”. Versión de María, audiencia pública 31 de mayo de 2020, caso No. 3-19-JP/20 y acumulados.

<sup>10</sup> “me congelaron...porque no tenía ninguna función...Me habían puesto en una oficina en la que no tenía aire acondicionado, era una oficina que era una bodega...no tenía un escritorio ni una silla y querían que trabaje en ese ambiente...tuve que ser intervenida en el hospital por causa del estrés y porque no pude dar de lactar normalmente a mi hijo”. Versión de María Cristina, audiencia pública 31 de mayo de 2020, caso No. 3-19-JP/20 y acumulados.

<sup>11</sup> “... estoy en un congelador, no me toman en cuenta para absolutamente nada, te hacemos un favor, te dejamos en el cargo porque eres madre soltera señalan...Las autoridades me manifestaron que, por el bien de mi hijo, uno no puede ser madre y jerárquico superior...el bebé se va a enfermar, que la mamá no va a poder...”. Versión de Pamela, audiencia pública 31 de mayo de 2020, caso No. 3-19-JP/20 y acumulados.

Ordenó que se reconozca la importancia de la ampliación de periodos de lactancia, del otorgamiento de permisos para cuidado, y de la concesión de de permisos y licencias. Además, determinó la creación de centros lactarios para mujeres en periodo de lactancia y la implementación de centros de cuidado infantil, en lugares donde más de 20 personas ejercen el derecho al cuidado.

De no ser por patrones estructurales machistas y misóginos, que no se resuelven tan solo con la aprobación de normas o expedición de decisiones judiciales, se podría concluir *prima facie* que el ordenamiento jurídico ecuatoriano, desde su Constitución hasta su jurisprudencia, ha sido sumamente estricto y específico en abordar las prácticas discriminatorias que afectan el derecho al cuidado de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.

Empero, el cambio términos prácticos ha sido bajo pues los datos del 2020 demuestran que el Ministerio de Trabajo, autoridad estatal que regula, protege y trata todos los temas laborales, recibió:

*“47 denuncias en temas de maternidad, lactancia y afines en el sector público, mientras que en el sector privado se receptaron 594 denuncias, de las cuales, el 6,1% (36 denuncias) fueron realizadas por hombres y 93,9% (558 denuncias) fueron realizadas por mujeres.*

*Entre enero y mayo de 2021, se han receptado 25 denuncias en temas de maternidad, lactancia y afines en el sector público, mientras que en el sector privado se han receptado 167 denuncias, de las cuales el 1,2% fueron realizadas por hombres y el 98,8% fueron realizadas por mujeres.”*

Estas cifras reflejan que las mujeres continúan siendo víctimas de discriminación y que el derecho al cuidado sigue siendo entendido a partir del rol de “cuidadoras” que las mujeres “deben cumplir”, que es una responsabilidad “exclusiva” de ellas el cuidado de los hijos y/o hijas y que depende de las mujeres la adecuación de su “obligación de madres” con sus tareas profesionales. Lo anterior a pesar de que, desde la Constitución hasta la normativa legal, se determina el deber de ambos progenitores de cuidar a sus hijos y/o hijas, y el derecho al cuidado del que mujeres embarazadas o en periodo de lactancia son titulares.<sup>12</sup>

La falta de la reconocimiento y protección material del derecho a la estabilidad laboral no es el único obstáculo al que se enfrentan las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. Aquellas que continúan ejerciendo sus tareas profesionales, muchas veces experimentan una diferenciación injustificada en términos salariales. Un artículo publicado el 2020 titulado “Maternidad y brecha salarial: ¿Penaliza el mercado laboral la maternidad?<sup>13</sup>”, concluye que:

*“La brecha salarial [en Ecuador] entre mujeres madres y no madres se amplía más dependiendo de la edad de los hijos. Las madres con hijos menores a 6 años ganan en promedio un 20% menos que las mujeres no madres y aquellas con hijos entre 6 a 12 años ganan en promedio 7% menos”.*

En contraste, dentro del proceso de ejecución de la sentencia 3-19-JP/20, la Corte Constitucional en el año 2022 recibió información de las autoridades públicas de control, en donde se presentó un aumento respecto de las mujeres que ocupan cargos directivos

---

<sup>12</sup> Constitución de la Republica del Ecuador, artículo 43.

<sup>13</sup> Jenny Maldonado y Carolina Peña. Maternidad y brecha salarial: ¿Penaliza el mercado laboral la maternidad? Grupo FARO. 2020.

(de 1230 en el 2021 a 2460 en 2022). Además, se informó sobre el proceso de construcción de centros de desarrollo infantil, centros lactarios en instituciones públicas, capacitaciones a funcionarios estatales sobre el derecho al cuidado de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.<sup>14</sup> Se reportó el aumento de agentes laborales de control<sup>15</sup> y la creación de un Manual de Ambientes Laborales que se enfoque en el cuidado de mujeres embarazadas y en periodos de lactancia y con niños menores de 3 años<sup>16</sup>.

Todos estos datos han sido recolectados por solicitud de la Corte Constitucional y con el propósito de garantizar, progresiva y adecuadamente, el derecho al cuidado. Por ende, el rol de este órgano de justicia ha sido esencial para supervisar los avances normativos y de política pública, y fiscalizar su eficiencia a partir de cifras relacionadas a denuncias, número de mujeres en cargos de dirección, etc.

Para erradicar la discriminación hacia mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, es fundamental fomentar una cultura de respeto e inclusión en todos los ámbitos de la sociedad. Esto puede lograrse a través de capacitación y educación, con un enfoque de género, sobre los derechos de las mujeres, sin repetir o promover prejuicios y construcciones sociales que perpetúan prácticas discriminatorias o roles de género.

Por otra parte, es importante que las empresas implementen políticas laborales inclusivas que garanticen condiciones de trabajo justas y seguras para las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia (flexibilidad en horarios, posibilidad de realizar pausas para amamantar o descansar, adaptación de espacios adecuados para la lactancia, etc.).

Asimismo, es necesario que las leyes y regulaciones laborales sean claras y efectivas en la protección de los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, y que se establezcan mecanismos, administrativos y/o judiciales, de denuncia y sanción para casos de incumplimiento.

El reconocimiento de condiciones laborales dignas y derechos laborales consolidados es indispensable para garantizar el bienestar de los trabajadores. Cuando el sistema laboral promueve prácticas que precarizan las condiciones de trabajo, como la falta de afiliación al sistema público de seguridad social, el empleo por horas o la ausencia de un salario mínimo, ampliación desproporcionada de periodos de prueba, entre otros, se generan impactos negativos y agrava situaciones estructurales de discriminación o vulnerabilidad, como la que experimentan mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.

La precarización laboral puede obstaculizar el acceso a servicios básicos, como educación y atención médica, socavar la seguridad económica de los trabajadores a largo plazo e impactar en el goce de otros derechos. El derecho al cuidado, y sus garantías, se ven afectados cuando el sistema laboral es debilitado<sup>17</sup>.

---

<sup>14</sup> Subsecretaría Nacional de Promoción Salud Intercultural e Igualdad. Dirección Nacional de Alimentación Saludable y Nutrición. Diagnostico situacional: Derecho al cuidado, mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. Compromiso Financiero. 2022. P. 27.

<sup>15</sup> Subsecretaría Nacional de Promoción Salud Intercultural e Igualdad. Dirección Nacional de Alimentación Saludable y Nutrición. Diagnostico situacional: Derecho al cuidado, mujeres embarazadas y en periodo de lactancia Indicadores de resultado cuantitativos sobre la capacidad institucional. 2022. P. 32.

<sup>16</sup> Subsecretaría Nacional de Promoción Salud Intercultural e Igualdad. Dirección Nacional de Alimentación Saludable y Nutrición. Diagnostico situacional: Derecho al cuidado, mujeres embarazadas y en periodo de lactancia Indicadores de resultado cualitativos sobre la capacidad institucional. 2022. P. 33.

<sup>17</sup> Marcelo Amable, Joan Benach de Rovira y S. González. La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: conceptos y resultados preliminares de un estudio multimétodos. Universidad Nacional de Avellaneda. 2001. P. 180

Es necesario recordar que cuando un sistema laboral se precariza, las personas en primero sufrir sus efectos son aquellas que históricamente ya han sido segregadas y vulneradas. Sin condiciones dignas y ante la ausencia de garantías para las personas trabajadoras, situaciones como el otorgamiento de permisos y/o licencias, pausas para amamantar o descansar, o la adaptación de espacios adecuados para la lactancia se tornan derechos imposibles de ejercer y gozar.

Gabriella Guerrero  
Abogada  
**Docente de la Clínica Jurídica**  
**Universidad San Francisco de Quito**