

Discriminación en la Protección Laboral de Mujeres Embarazadas en Cargos de Libre Remoción en Ecuador

Discrimination in Labor Protection for Pregnant Women in At-Will Positions in Ecuador

Discriminação na proteção trabalhista de gestantes em cargos de livre nomeação e exoneração no Equador

María Alexandra Almeida Unda, <https://orcid.org/0009-0004-2981-1293>

Unidad Municipal Patronato San José, Quito, Ecuador

Autor para correspondencia: alexaalmeida@gmail.com

RESUMEN

La sentencia N° 3-19-JP/20 y acumulados de la Corte Constitucional del Ecuador constituye un hito en la protección de los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el ámbito laboral público. Este artículo analiza críticamente dicha sentencia, centrándose en la exclusión del derecho a la compensación por cuidado para mujeres contratadas bajo la modalidad de libre remoción cuando son desvinculadas por cambio de autoridades. Mediante un análisis documental y jurisprudencial, se examinan los fundamentos de la decisión judicial y se evalúa su compatibilidad con los principios de igualdad y no discriminación, así como con el derecho a la reparación integral. Los resultados evidencian que la distinción realizada por la Corte no supera el test de igualdad, pues carece de justificación objetiva y razonable, constituyendo un trato discriminatorio que afecta el derecho a la reparación integral de las mujeres que han alcanzado puestos directivos en la función pública. Se concluye que la sentencia, si bien desarrolla progresivamente el derecho al cuidado, invisibiliza las barreras estructurales que enfrentan las mujeres en cargos de alta dirección y perpetúa la discriminación por razón de género en el ámbito laboral.

Palabras clave: Derecho al cuidado, libre remoción, discriminación laboral, reparación integral, mujeres embarazadas, Corte Constitucional del Ecuador.

ABSTRACT

Judgment No. 3-19-JP/20 and consolidated cases of the Constitutional Court of Ecuador constitutes a milestone in the protection of the rights of pregnant women and those in breastfeeding period in the public labor sphere. This article critically analyzes said judgment, focusing on the exclusion of the right to care compensation for women hired under the free removal modality when they are dismissed due to change of authorities. Through documentary and jurisprudential analysis, the foundations of the judicial decision are examined, and its compatibility with the principles of equality and non-discrimination, as well as with the right to comprehensive reparation, is evaluated. The results show that the distinction made by the Court does not pass the equality test, since it lacks objective and reasonable justification, constituting discriminatory treatment that affects the right to comprehensive reparation of women who have reached managerial positions in the public service. It is concluded that the judgment, although it progressively develops the right to care, obscures the structural barriers faced by women in senior management positions and perpetuates gender-based discrimination in the workplace.

Keywords: Right to care, free removal, labor discrimination, comprehensive reparation, pregnant women, Constitutional Court of Ecuador.

RESUMO

A sentença n° 3-19-JP/20 e acumulados da Corte Constitucional do Equador constitui um marco na proteção dos direitos das mulheres grávidas e em período de amamentação no âmbito laboral público. Este artigo analisa criticamente referida sentença, focando na exclusão do direito à compensação por cuidado para mulheres contratadas sob a modalidade de livre remoção quando são desvinculadas por mudança de autoridades.

Mediante análise documental e jurisprudencial, examinam-se os fundamentos da decisão judicial e avalia-se sua compatibilidade com os princípios de igualdade e não discriminação, bem como com o direito à reparação integral. Os resultados evidenciam que a distinção realizada pela Corte não supera o teste de igualdade, pois carece de justificação objetiva e razoável, constituindo tratamento discriminatório que afeta o direito à reparação integral das mulheres que alcançaram cargos diretivos na função pública. Conclui-se que a sentença, embora desenvolva progressivamente o direito ao cuidado, invisibiliza as barreiras estruturais enfrentadas pelas mulheres em cargos de alta direção e perpetua a discriminação por razão de gênero no âmbito laboral.

Palavras-chave: Direito ao cuidado, livre remoção, discriminação laboral, reparação integral, mulheres grávidas, Corte Constitucional do Equador.

Recibido 21/06/2026 Aprobado 3/07/2026

Introducción

En el contexto laboral ecuatoriano, los casos examinados por la Corte revelan un patrón alarmante de discriminación hacia las mujeres, especialmente aquellas que enfrentan condiciones de embarazo, licencia de maternidad o periodo de lactancia mientras trabajan en el sector público bajo la regulación de la LOSEP (2010). Los casos analizados por la Corte Constitucional no solo ilustran las experiencias individuales de estas mujeres, sino que también reflejan una realidad más amplia y preocupante para muchas otras en circunstancias similares (Aguirre Castro & Alarcón Peña, 2018).

A finales de 2019, las desigualdades laborales de género eran evidentes, con tasas significativamente más bajas de empleo pleno entre las mujeres en comparación con los hombres, así como una participación menor en la fuerza laboral y un ingreso promedio mensual inferior. Este panorama se ve agravado por el fenómeno del "techo de cristal", que impone barreras invisibles para el avance profesional de las mujeres, limitándolas en roles jerárquicos superiores debido a responsabilidades familiares no compartidas equitativamente y estereotipos de género arraigados (Comisión Interamericana de Derechos Humanos [CIDH], 2021).

La pandemia de COVID-19 en 2020 exacerbó estas disparidades. Las mujeres trabajadoras informales perdieron sus medios de subsistencia de manera abrupta (OMS, 2021), mientras que aquellas en el sector formal se enfrentaron al desafío de equilibrar el trabajo remunerado con las responsabilidades domésticas intensificadas por las cuarentenas.

En este contexto, las mujeres embarazadas, en licencia de maternidad o en periodo de lactancia enfrentan desafíos adicionales que amenazan sus derechos fundamentales, exponiéndolas a mayores niveles de vulnerabilidad, miedo y desconfianza en el sistema judicial (Rousset Sir, 2011). Es imperativo continuar avanzando en el desarrollo de precedentes legales que protejan y promuevan los derechos de las mujeres trabajadoras, buscando así reducir las inequidades sistémicas y garantizar un entorno laboral más justo e inclusivo para todas (Gracia Ibañez, 2022).

Estas condiciones subrayan una brecha de género arraigada en estructuras sociales patriarcales y discriminación sexual persistente, donde los roles tradicionales de género siguen perpetuando desigualdades significativas (Sabharwal, 2013). La falta de políticas efectivas de corresponsabilidad y cuidado compartido agrava aún más la situación, haciendo que la conciliación entre el empleo remunerado y las responsabilidades familiares sea extremadamente difícil para las mujeres (Caicedo Tapia & Porras Velasco, 2010).

La protección de los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el ámbito laboral (Santiago Juárez & Zamora Valadez, 2021) constituye una de las asignaturas pendientes más relevantes en el sistema jurídico ecuatoriano. A pesar de los avances normativos y jurisprudenciales, la discriminación laboral por razón de género persiste como un fenómeno estructural que afecta de manera desproporcionada a las mujeres en edad reproductiva. La Corte Constitucional del Ecuador, a través de la sentencia N° 3-19-JP/20 y acumulados, ha tenido la oportunidad de abordar esta problemática desde una perspectiva integral, desarrollando el contenido y alcance del derecho al cuidado y estableciendo parámetros para la protección laboral reforzada de las mujeres en estado de gestación, maternidad y lactancia (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

La relevancia de esta sentencia radica no solo en el reconocimiento del derecho al cuidado como un derecho autónomo, sino también en la sistematización de los patrones de discriminación que afectan a las mujeres trabajadoras del sector público. Sin embargo, el presente artículo se centra en un aspecto particularmente controvertido de la decisión judicial: la exclusión del derecho a la compensación por cuidado para las mujeres contratadas bajo la modalidad de libre remoción cuando son desvinculadas por cambio de autoridades,

estableciendo un plazo de treinta días para que la nueva administración pueda terminar la relación laboral sin reconocer dicha compensación (Calderón, 2013).

Esta distinción, aparentemente basada en la naturaleza de los cargos de confianza, plantea serias interrogantes desde la perspectiva del derecho a la igualdad y no discriminación. ¿Acaso la condición de embarazo o lactancia deja de ser relevante cuando la mujer ocupa un cargo directivo? ¿Puede la modalidad contractual justificar un trato diferenciado en el ejercicio de derechos fundamentales? ¿Afecta esta exclusión el derecho a la reparación integral consagrado en la Constitución? (Ávila Santamaría *et al.*, 2009)

El objetivo general de este artículo es analizar críticamente la sentencia N° 3-19-JP/20 y acumulados, examinando la exclusión del derecho a la compensación por cuidado para mujeres en cargos de libre remoción y evaluando su compatibilidad con los principios constitucionales de igualdad, no discriminación y reparación integral. Para ello, se abordarán específicamente dos preguntas de investigación: (i) ¿La exclusión del derecho a la compensación por cuidado para mujeres en cargos de libre remoción constituye un trato discriminatorio? y (ii) ¿Afecta dicha exclusión el derecho a la reparación integral de las mujeres afectadas?

Metodología

La presente investigación se enmarca en un enfoque cualitativo, con un diseño de análisis documental y jurisprudencial. Se trata de un estudio de caso único, centrado en la sentencia N° 3-19-JP/20 y acumulados de la Corte Constitucional del Ecuador (2020), que acumula dieciocho procesos de acción de protección presentados por mujeres servidoras públicas que alegaron vulneración de sus derechos laborales por razón de embarazo, licencia de maternidad o período de lactancia.

Técnicas de investigación

Se emplearon las siguientes técnicas:

- Análisis documental: Revisión exhaustiva de la sentencia completa, incluyendo antecedentes, considerandos, razonamientos jurídicos y parte resolutive.
- Análisis jurisprudencial: Examen de precedentes de la Corte Constitucional ecuatoriana y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos relacionados con la protección de los derechos de las mujeres embarazadas, el derecho al cuidado y la reparación integral.
- Análisis normativo: Estudio de las disposiciones constitucionales y legales aplicables, particularmente los artículos 11, 33, 35, 43, 66, 75 y 86 de la Constitución de la República del Ecuador (2008); la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP, 2010); y la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LOGJCC, 2009).

Criterios de selección

La sentencia N°3-19-JP/20 y acumulados (Corte Constitucional del Ecuador, 2020) fue seleccionada por los siguientes criterios:

- Relevancia: Constituye un precedente fundamental en la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas y en período de lactancia en Ecuador.
- Representatividad: Acumula dieciocho casos que evidencian patrones sistémicos de discriminación laboral contra mujeres en el sector público.
- Complejidad: Aborda múltiples dimensiones del derecho al cuidado y establece parámetros para la reparación integral.
- Controversia: La exclusión de las mujeres en cargos de libre remoción del derecho a la compensación por cuidado plantea tensiones con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

Procedimiento de análisis

El análisis se desarrolló en tres fases:

1. Fase descriptiva: Identificación de los antecedentes fácticos de los casos acumulados, los derechos invocados por las accionantes, los argumentos de las partes y las decisiones de primera y segunda instancia.
2. Fase analítica: Examen de los razonamientos de la Corte Constitucional en relación con el desarrollo del derecho al cuidado, la protección especial de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y la regulación de la compensación por cuidado.
3. Fase crítica: Evaluación de la exclusión del derecho a la compensación por cuidado para mujeres en cargos de libre remoción, aplicando el test de igualdad desarrollado por la propia Corte Constitucional (Corte Constitucional del Ecuador, 2021). y contrastando con los estándares internacionales de protección de los derechos humanos de las mujeres.

Limitaciones

La investigación presenta las siguientes limitaciones:

- Se circunscribe al análisis de una única sentencia, aunque acumula múltiples casos, por lo que los hallazgos no necesariamente son generalizables a otras modalidades contractuales o contextos laborales.
- El análisis se basa exclusivamente en fuentes documentales públicas, sin acceso a los expedientes completos de los casos acumulados.
- No se realizaron entrevistas a las accionantes, operadores de justicia o funcionarios públicos involucrados, lo que limita la comprensión de las dimensiones fácticas y contextuales de los casos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Contexto de los casos acumulados

La sentencia N° 3-19-JP/20 y acumulados analiza dieciocho casos de mujeres servidoras públicas que fueron desvinculadas de sus empleos debido a su embarazo, licencia de maternidad o período de lactancia. Las accionantes desempeñaban funciones en diversas instituciones públicas bajo distintas modalidades contractuales: nombramientos provisionales, contratos de servicios ocasionales y cargos de libre remoción. La mayoría de las mujeres fueron desvinculadas poco después de notificar su estado de gestación a sus empleadores, evidenciando un patrón sistemático de discriminación laboral.

Los antecedentes fácticos revelan que las mujeres notificaron su embarazo a las unidades de talento humano de las respectivas instituciones, solicitaron licencias por maternidad o permisos para el cuidado de sus hijos recién nacidos, y, en un plazo breve, fueron notificadas con la terminación de sus relaciones laborales. En varios casos, la desvinculación se produjo durante el período de lactancia, momento en el cual las mujeres gozan de protección especial conforme al artículo 43 de la Constitución.

Patrones de discriminación identificados

La Corte Constitucional identificó seis patrones de discriminación en los casos analizados:

1. Despido o cesación de las mujeres por encontrarse embarazadas, mientras gozaban de su licencia de maternidad o en período de lactancia.
2. Estigmatización por parte de empleadores, compañeros de trabajo y operadores de justicia, que patologizan y descalifican a las mujeres embarazadas o en período de lactancia, tratándolas como personas incapaces, anormales o incompetentes.
3. Inexistencia de espacios adecuados para la extracción de leche materna y para el cuidado infantil.
4. Reintegración a cargos de menor rango, en peores condiciones, o en entornos físicos inadecuados.
5. Tramitación no inmediata del pago de remuneraciones no percibidas o liquidaciones.
6. Disculpas públicas o medidas de satisfacción no efectuadas.

Estos patrones reflejan una discriminación estructural que afecta a las mujeres trabajadoras en el sector público, particularmente aquellas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad asociadas a la maternidad.

Desarrollo del derecho al cuidado

La sentencia constituye un avance significativo en el reconocimiento del derecho al cuidado en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. La Corte (Constitución de la República del Ecuador, 2008) define el cuidado como: "una actividad específica que incluye todo lo que hacemos para mantener, continuar y reparar nuestro mundo, de manera que podamos vivir en él tan bien como sea posible. Ese mundo incluye nuestros cuerpos, nuestro ser y nuestro ambiente, todo lo que buscamos para entretejer una compleja red del sostenimiento de la vida."

Para este estudio, derecho al cuidado se desagrega en tres dimensiones: (i) el derecho a cuidar, que implica la posibilidad de dedicar tiempo y atención a otro ser vivo que lo requiera; (ii) el derecho a ser cuidado, referido a la necesidad de atención y asistencia para aquellos que requieren apoyo externo; y (iii) el derecho al autocuidado, que reconoce la capacidad de las personas para atender sus propias necesidades básicas.

La Corte establece que el Estado, como empleador, tiene obligaciones específicas en relación con el derecho al cuidado: respetar, proteger y cumplir (IDH, 2006). Para esta investigación, estas obligaciones se traducen en medidas concretas como la adaptación del espacio físico, la toma de medidas administrativas para prevenir la discriminación, la no interferencia en la vida íntima de las mujeres, la promoción de pausas activas, la evitación de exigencias físicas inadecuadas, y el respeto de los horarios de alimentación e hidratación, entre otras.

La compensación por el derecho al cuidado.

Uno de los aspectos más relevantes de la sentencia es el reconocimiento de la compensación económica por el derecho al cuidado, como parte de la reparación integral ante la vulneración de derechos laborales de mujeres embarazadas y en período de lactancia. La Corte establece que esta compensación:

- Tiene como objetivo garantizar el derecho de las mujeres embarazadas y en período de lactancia a la protección especial.
- Busca desincentivar su desvinculación del trabajo.

- No debe entenderse como una indemnización ni como un gasto público innecesario, sino como una expresión de la corresponsabilidad social y pública en el cuidado de la madre y el niño o niña lactante.

La fórmula de cálculo de la compensación comprende tres componentes: (a) la misma remuneración que percibía la trabajadora por el resto de los meses de embarazo; (b) la misma remuneración por 14 semanas de licencia de maternidad; y (c) la misma remuneración por el tiempo que reste para cumplir el período de lactancia establecido en la ley (Maldonado & Peña, 2021).

La exclusión de las mujeres en cargos de libre remoción

La sentencia establece una distinción en el acceso a la compensación por el derecho al cuidado en función de la modalidad contractual de las servidoras públicas. Si bien reconoce el derecho a la compensación para las mujeres con nombramientos provisionales y contratos de servicios ocasionales, excluye a aquellas contratadas bajo la modalidad de libre remoción cuando su desvinculación se produce por cambio de autoridades.

La Corte razona que los cargos de libre remoción están ligados al grado de confianza de la autoridad nominadora y que, cuando se produce un cambio de administración, la nueva autoridad tiene un plazo de treinta días para terminar la relación laboral sin que exista la obligación de reconocer la compensación por cuidado. Esta distinción se fundamenta en la naturaleza de los cargos de confianza y en las disposiciones de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP, 2010).

La reparación integral

La sentencia establece criterios para la reparación integral de los derechos vulnerados, que incluye:

1. Restitución: Reincorporación al cargo anterior o similar, en iguales o mejores condiciones.
2. Compensación económica: Cálculo detallado de la compensación por el derecho al cuidado.
3. Rehabilitación: Tratamientos médicos y apoyo psicosocial cuando la salud física o psicológica de la mujer se haya visto afectada.
4. Satisfacción: Disculpas públicas u otras medidas simbólicas.
5. Garantías de no repetición: Implementación de lactarios, reformas reglamentarias, capacitaciones y sanciones disciplinarias.

La Corte enfatiza que la reparación integral debe ser efectiva, proporcional y adaptada a las circunstancias de cada caso.

Análisis de la exclusión de la compensación para mujeres en cargos de libre remoción: ¿trato discriminatorio? La primera pregunta de investigación planteada interroga si la exclusión del derecho a la compensación para el derecho al cuidado de las mujeres contratadas bajo la modalidad de libre remoción constituye un trato discriminatorio. Para responder esta pregunta, resulta necesario aplicar el test de igualdad desarrollado por la propia Corte Constitucional en su jurisprudencia.

Elementos del test de igualdad.

La Corte Constitucional ha establecido que la configuración de un trato discriminatorio requiere la concurrencia de tres elementos:

1. Comparabilidad: Existencia de dos sujetos de derechos que se encuentran en iguales o semejantes condiciones.
2. Trato diferenciado: Constatación de una diferencia de trato basada en una categoría protegida (categoría sospechosa).
3. Resultado: Verificación de que el trato diferenciado produce un menoscabo o anulación del reconocimiento, goce o ejercicio de derechos.

En el presente estudio, la comparabilidad es evidente: todas las mujeres accionantes se encontraban en situación de embarazo, licencia de maternidad o período de lactancia, independientemente de su modalidad contractual. Todas son servidoras públicas cuyo empleador es el Estado. Todas fueron desvinculadas debido a su condición de gestación o lactancia. Por tanto, se encuentran en iguales o semejantes condiciones.

El trato diferenciado también se verifica: las mujeres contratadas bajo la modalidad de libre remoción, a diferencia de aquellas con nombramientos provisionales o contratos de servicios ocasionales, no tienen acceso a la compensación por el derecho al cuidado cuando son desvinculadas por cambio de autoridades (Marrades, 2016). Esta distinción se basa en la modalidad contractual, que, si bien no es una categoría sospechosa en sí misma, se utiliza para diferenciar el acceso a un derecho fundamental de las mujeres embarazadas, lo que requiere una justificación objetiva y razonable.

Para nuestra investigación, el resultado de esta distinción es la exclusión de un grupo de mujeres del derecho a la compensación por cuidado, lo que afecta su derecho a la reparación integral y, en última instancia, su derecho al trabajo y a la protección especial que les asiste por su condición de embarazo o lactancia.

Análisis de la justificación objetiva y razonable.

Para determinar si el trato diferenciado constituye una discriminación injustificada, debe analizarse si existe una justificación objetiva y razonable, y si la medida es idónea, necesaria y proporcional.

La Corte Constitucional (2021) justifica la distinción en la naturaleza de los cargos de libre remoción, que están "ligados al grado de confianza que la autoridad nominadora tenga sobre quienes ocupan estos cargos" (párr. 182). Esta justificación se fundamenta en la LOSEP (2010), que define estos cargos como aquellos "expedidos a favor de personas que van a ocupar puestos de dirección política, estratégica o administrativa en las instituciones del Estado".

Sin embargo, esta justificación presenta problemas desde la perspectiva del derecho a la igualdad:

En cuanto a la idoneidad: La medida (exclusión de la compensación) no necesariamente logra el fin perseguido (garantizar la confianza en los cargos directivos). La confianza puede ser un criterio válido para la designación o remoción de funcionarios, pero no justifica la desprotección de derechos fundamentales de mujeres embarazadas. La compensación por cuidado no afecta la confianza en el funcionario, sino que reconoce la corresponsabilidad del Estado en el cuidado durante períodos de especial vulnerabilidad.

En cuanto a la necesidad: Existen medidas menos restrictivas que podrían conciliar la naturaleza de los cargos de confianza con la protección de los derechos de las mujeres embarazadas. Por ejemplo, se podría reconocer la compensación por cuidado incluso en casos de remoción por cambio de autoridades, o establecer mecanismos que permitan evaluar si la desvinculación responde efectivamente a razones de confianza o encubre una discriminación por razón de embarazo.

En cuanto a la proporcionalidad: La exclusión de la compensación genera un desequilibrio evidente entre la protección de la confianza en la administración pública y la protección de los derechos fundamentales de las mujeres embarazadas y en período de lactancia (OIT, 1981, 2016). La afectación a estos derechos es grave y desproporcionada, particularmente si se considera que las mujeres en cargos directivos han alcanzado posiciones de liderazgo que desafían los estereotipos de género y las barreras del "techo de cristal".

La discriminación estructural y el techo de cristal

Se considera al respecto, que la exclusión de las mujeres en cargos de libre remoción del derecho a la compensación por cuidado invisibiliza las barreras estructurales que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral, particularmente en puestos de alta dirección. El fenómeno del "techo de cristal", entendido como los obstáculos invisibles que dificultan el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo, se ve reforzado por decisiones judiciales que penalizan la maternidad de las mujeres que han logrado romper estas barreras.

La sentencia, al establecer un trato diferenciado para las mujeres en cargos directivos, desincentiva la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo, al someterlas a condiciones de mayor precariedad y desprotección en períodos de embarazo y lactancia. Esta situación es incompatible con los mandatos constitucionales de igualdad material (art. 11.2) y de protección especial de las mujeres embarazadas y en período de lactancia (art. 43) (Ley Orgánica de Salud, 2016).

El estándar de protección reforzada

La Constitución ecuatoriana establece una protección reforzada para las mujeres embarazadas y en período de lactancia, que son consideradas grupos de atención prioritaria (art. 35). Esta protección no admite distinciones basadas en la modalidad contractual o en el nivel jerárquico del cargo. La Corte Constitucional (2016) ha señalado que: "las mujeres embarazadas requieren un trato prioritario y especializado en el ámbito público y privado. Por lo tanto, el trato diferenciado a este grupo humano es un imperativo nacido del principio de igualdad material" (Sentencia 309-16-SEP-CC).

La exclusión de la compensación para mujeres en cargos de libre remoción contradice este estándar de protección reforzada, al hacer depender el ejercicio de derechos fundamentales de una modalidad contractual que, en la práctica, penaliza la maternidad de las mujeres que han alcanzado posiciones de liderazgo en el sector público.

Afectación al derecho a la reparación integral

La segunda pregunta de investigación planteada interroga si la exclusión del derecho a la compensación para el derecho al cuidado afecta el derecho a la reparación integral de las mujeres en cargos de libre remoción.

Naturaleza de la reparación integral

La reparación integral es un derecho constitucionalmente reconocido (art. 86.3 de la CRE) que busca restablecer a la víctima a la situación anterior a la vulneración de derechos, y comprende tanto la reparación material como la inmaterial. La LOGJCC (2009), en su artículo 18, desarrolla este derecho y establece que la reparación puede incluir la restitución, la compensación económica o patrimonial, la rehabilitación, la satisfacción, las garantías de no repetición, entre otras medidas.

La compensación por el derecho al cuidado, tal como la concibe la sentencia analizada, constituye uno de los componentes de la reparación integral, específicamente en su dimensión material (daño material, lucro cesante), sin embargo al excluir a las mujeres en cargos de libre remoción de esta compensación, la Corte está negando un elemento esencial de la reparación integral que corresponde a las víctimas de vulneración de derechos.

El nexo causal entre la vulneración y la reparación

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (PNUD, 2014) ha establecido que las reparaciones deben tener un nexo causal con los hechos del caso, las violaciones declaradas y los daños acreditados. En los casos analizados, la desvinculación de las mujeres embarazadas o en período de lactancia constituye el hecho vulnerador, y la pérdida de ingresos (lucro cesante) es un daño material directo derivado de ese hecho.

La compensación por el derecho al cuidado precisamente busca reparar este daño material, compensando los ingresos que la mujer dejó de percibir durante el período de embarazo y lactancia como consecuencia de la desvinculación discriminatoria. Negar esta compensación a las mujeres en cargos de libre remoción implica desconocer el nexo causal entre la vulneración de derechos y el daño material sufrido, afectando así el derecho a la reparación integral.

La dimensión transformadora de la reparación integral

La doctrina contemporánea de la reparación integral enfatiza su dimensión transformadora, que busca no solo reparar el daño individual, sino también contribuir a la transformación de las estructuras que generan la vulneración de derechos (Paula & Zambrano, 2022). En este sentido, la exclusión de la compensación para mujeres en cargos de libre remoción tiene un efecto regresivo, al consolidar la discriminación estructural que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral, particularmente aquellas que han logrado acceder a posiciones de liderazgo.

La sentencia, al desproteger a las mujeres en cargos directivos, envía un mensaje contradictorio con los objetivos de igualdad de género y de superación del techo de cristal. En lugar de contribuir a la transformación de las estructuras discriminatorias, la decisión judicial refuerza los estereotipos de género y las barreras que enfrentan las mujeres para acceder y permanecer en puestos de alta dirección.

La compensación como componente del daño material

El artículo 18 de la LOGJCC (2009) establece que la reparación por el daño material comprende "la compensación por la pérdida o detrimento de los ingresos de las personas afectadas". La compensación por el derecho al cuidado, tal como la concibe la sentencia, constituye precisamente una compensación por la pérdida de ingresos derivada de la desvinculación discriminatoria.

Se considera que al negar esta compensación a las mujeres en cargos de libre remoción, la Corte está desconociendo un componente del daño material que es constitucional y legalmente exigible. Esta negación afecta el derecho a la reparación integral en su dimensión material, dejando a las mujeres afectadas en una situación de indefensión y desprotección.

La vulneración del principio de igualdad y no discriminación

La exclusión de la compensación para mujeres en cargos de libre remoción constituye una vulneración del principio de igualdad y no discriminación consagrada en el artículo 11.2 de la Constitución. Este principio prohíbe "toda discriminación, distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos".

La distinción realizada por la Corte se basa en la modalidad contractual, que no es un criterio objetivo y razonable para diferenciar el acceso a un derecho fundamental de las mujeres embarazadas y en período de lactancia. El embarazo y la lactancia son condiciones que merecen protección especial independientemente del tipo de contrato o del nivel jerárquico del cargo.

Además, la decisión de la Corte perpetúa la discriminación estructural que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral, particularmente en contextos de alta dirección. Como señala el PNUD (2014), "techos y muros de cristal siguen presentando desafíos en cuanto a la participación igualitaria de las mujeres en los puestos de toma de decisiones". La sentencia, al desproteger a las mujeres en cargos directivos, contribuye a fortalecer estas barreras invisibles.

Consecuencias prácticas de la exclusión

La exclusión de la compensación para mujeres en cargos de libre remoción tiene consecuencias prácticas significativas:

1. Desincentiva la participación de mujeres en cargos directivos: Las mujeres que aspiren a posiciones de liderazgo en el sector público sabrán que, en caso de embarazo o lactancia, no contarán con la misma protección que otras servidoras públicas.

2. Penaliza la maternidad de mujeres que han alcanzado altos cargos: Las mujeres que han superado las barreras del techo de cristal y han logrado acceder a posiciones directivas ven penalizada su maternidad con la desprotección de sus derechos laborales.
3. Fomenta la discriminación: La decisión judicial envía un mensaje de que la discriminación por razón de embarazo es aceptable en cargos de confianza, normalizando prácticas discriminatorias en el sector público.
4. Limita el derecho a la reparación integral: Las mujeres afectadas no pueden acceder a una reparación integral que incluya la compensación por el daño material sufrido, lo que las coloca en una situación de desigualdad respecto de otras servidoras públicas.

Tensiones entre la protección laboral y la eficiencia administrativa

La decisión de la Corte evidencia una tensión subyacente entre la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas y la eficiencia de la administración pública. La Corte parece privilegiar la necesidad de la administración de contar con personal de confianza en cargos directivos por encima de la protección especial de las mujeres embarazadas (Recinos, 2013).

Sin embargo, esta tensión no es insalvable. Existen mecanismos para conciliar ambos intereses, como el reconocimiento de la compensación por cuidado incluso en casos de remoción por cambio de autoridades, o el establecimiento de plazos razonables que permitan a la nueva administración evaluar el desempeño del funcionario sin desproteger a la mujer embarazada o en período de lactancia.

La sentencia, al optar por una solución que privilegia la eficiencia administrativa por encima de la protección de derechos fundamentales, desconoce el principio de progresividad y la obligación del Estado de adoptar medidas para eliminar la discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral (Ruiz Guzmán *et al.*, 2018).

A la luz de lo expuesto, se formulan las siguientes recomendaciones:

1. A la Corte Constitucional: Revisar la interpretación restrictiva del derecho a la compensación por cuidado para mujeres en cargos de libre remoción, armonizándola con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación. La protección especial de las mujeres embarazadas y en período de lactancia debe extenderse a todas las servidoras públicas, independientemente de su modalidad contractual.
2. A la Asamblea Nacional: Reformar la LOSEP (2010) para incorporar explícitamente la protección de los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia en todas las modalidades contractuales, incluyendo los cargos de libre remoción, garantizando su derecho a la compensación por cuidado en caso de desvinculación discriminatoria.
3. A las entidades públicas: Implementar políticas de cuidado en el ámbito laboral que garanticen la protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, incluyendo la creación de lactarios, la flexibilización de horarios y la promoción de la corresponsabilidad en el cuidado.
4. A los operadores de justicia: Aplicar el estándar de protección reforzada de las mujeres embarazadas y en período de lactancia en todos los casos, evitando distinciones basadas en la modalidad contractual que puedan generar discriminación.

En definitiva, la sentencia N° 3-19-JP/20 (Corte Constitucional del Ecuador, 2020) y acumulados representa un avance en el reconocimiento del derecho al cuidado, pero también evidencia los desafíos pendientes para garantizar la igualdad real y efectiva de las mujeres en el ámbito laboral. La exclusión de las mujeres en cargos de libre remoción del derecho a la compensación por cuidado constituye una discriminación que debe ser corregida por la propia Corte Constitucional, en cumplimiento de su rol de garante de los derechos fundamentales y de la igualdad de género en Ecuador.

CONCLUSIONES

La sentencia N° 3-19-JP/20 y acumulados de la Corte Constitucional del Ecuador constituye un avance significativo en la protección de los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el ámbito laboral público. La Corte desarrolla el contenido y alcance del derecho al cuidado, identifica patrones de discriminación laboral, establece obligaciones concretas para los empleadores públicos y reconoce la compensación económica como parte de la reparación integral.

Sin embargo, la decisión judicial presenta una contradicción interna que afecta su coherencia con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación. Al excluir a las mujeres contratadas bajo la modalidad de libre remoción del derecho a la compensación por cuidado cuando son desvinculadas por cambio de autoridades, la Corte introduce una distinción que no supera el test de igualdad desarrollado por la propia jurisprudencia constitucional.

Esta exclusión no cumple con los estándares de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, y no existe una justificación objetiva y razonable que la sustente. La confianza en la administración pública no puede servir

como pretexto para desproteger a las mujeres embarazadas y en período de lactancia, particularmente cuando estas han logrado acceder a posiciones de liderazgo que desafían los estereotipos de género y las barreras del techo de cristal.

La decisión de la Corte afecta el derecho a la reparación integral de las mujeres en cargos de libre remoción, al negarles un componente esencial del daño material (la compensación por la pérdida de ingresos) que es constitucional y legalmente exigible. Esta afectación es particularmente grave porque refuerza la discriminación estructural que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral, perpetuando las barreras invisibles que limitan su participación en puestos de toma de decisiones.

Referencias bibliográficas

Aguirre Castro, P., & Alarcón Peña, P. (2018). El estándar de la reparación integral en la jurisprudencia de la Corte Constitucional. *Revista Foro*, (30). <https://www.redalyc.org/pdf/900/90075906009.pdf>

Ávila Santamaría, R., Salgado, J., & Valladares, L. (2009). *El género en el derecho: Ensayos críticos*. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. <https://clacaidigital.info/bitstream/handle/123456789/363/GeneroDerechoEnsayos.pdf>

Caicedo Tapia, D., & Porras Velasco, A. (Eds.). (2010). *Igualdad y no discriminación: El reto de la diversidad*. Abya-Yala.

Calderón, L. (2013). *La reparación integral en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*. Editorial Universitaria.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos [CIDH]. (2021). *V Informe Anual de la Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales*. (REDESCA).

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

Corte Constitucional del Ecuador. (2016). Sentencia No. 309-16-SEP-CC.

Corte Constitucional del Ecuador. (2020). Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados.

Corte Constitucional del Ecuador. (2021). Sentencia No. 202-19-JH/21.

Corte Interamericana de Derechos Humanos [Corte IDH]. (2006). *Caso Almonacid Arellano y otros Vs. Chile*. Sentencia de 26 de septiembre de 2006. (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas).

Gracia Ibañez, J. (2022). *Derecho al cuidado: Un abordaje desde los derechos*. Oñati Socio-Legal Series.

Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional [LOGJCC]. (2009). Registro Oficial Suplemento No. 52.

Ley Orgánica de Salud. (2016). Registro Oficial Suplemento No. 423.

Ley Orgánica de Servicio Público [LOSEP]. (2010). Registro Oficial Suplemento No. 294.

Maldonado, J., & Peña, C. (2021). Maternidad y brecha salarial: ¿Penaliza el mercado laboral la maternidad? *Revista de Estudios Económicos del Banco Central del Ecuador*. <https://estudioseconomicos.bce.fin.ec/index.php/RevistaCE/article/view/272/193>

Marrades, A. (2016). *El derecho al cuidado: Un nuevo derecho humano*. Tirant lo Blanch.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1981). *Convenio No. 156 sobre responsabilidades familiares*.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). *La igualdad de género en el trabajo*. Ginebra.

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2021). *Lactancia materna*. https://www.who.int/es/health-topics/breastfeedingtab=tab_1

Paula, C., & Zambrano, A. (2022). La discriminación estructural hacia las mujeres como nexo de la reparación transformadora: Análisis de las sentencias n.º 3-19-JP/20 y Acumulados y n.º 202-19-JH/21. *Andares: Revista de Derechos Humanos y de la Naturaleza*, 1, 5-15. <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/andares/article/view/3822>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD]. (2014). *Igualdad de Género en la Administración Pública*. https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/GEPA_report_SP_Web_0.pdf

Recinos, J. D. (2013). *Derechos sexuales y reproductivos: Estándares del sistema interamericano de derechos humanos*. Colección Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

Rousset Sir, A. J. (2011). El concepto de reparación integral en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Revista Internacional de Derechos Humanos*, 1, 59-79. <http://www.revistaidh.org>

Ruiz Guzmán, A., Aguirre Castro, P. J., Ávila Benavidez, D. F., & Ron Erráez, X. P. (Eds.). (2018). *Reparación integral: Análisis a partir de la jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador*. Secretaría Técnica Jurisdiccional.

Sabharwal, M. (2013). From glass ceiling to glass cliff: Women in senior executive service. *Journal of Public*

Administration Research and Theory, 25(2), 399-426. <https://doi.org/10.1093/jopart/mut030>

Santiago Juárez, R., & Zamora Valadez, C. (2021). La reparación del daño a violaciones de derechos humanos: Análisis de las medidas de reparación recomendadas por la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Coahuila. *Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, (45), 313-338. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-91932021000200313&script=sci_arttext

Declaración de conflicto de intereses: La autora de la presente publicación declara que no existen conflictos de intereses

Declaración de contribución de los autores/as utilizando la Taxonomía CRediT:

La autora ha desarrollado al 100% el artículo completo

Declaración de originalidad del manuscrito: La autora confirma que este texto no ha sido publicado con anterioridad, ni ha sido enviado a otra revista para su publicación”.