

## **JUEZAS Y JUECES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL**

ESTHER MARÍA DEL ROCÍO ROSERO GARCÉS, de nacionalidad ecuatoriana, con cédula de identidad 1703020675, de profesión Socióloga, domiciliada en la ciudad de Quito y Presidenta de la Coalición Nacional de Mujeres; OLGA VIRGINIA ROSALIA GÓMEZ DE LA TORRE BERMUDEZ, de nacionalidad ecuatoriana, con cédula de identidad 1704666146, de profesión médica, domiciliada en la ciudad de Quito, Presidenta de la Fundación Desafío; ZOILA AZUCENA EMPERATRIZ MENÉNDEZ VÉLEZ, ecuatoriana, con cédula de identidad 1301726764, jubilada, domiciliada en la ciudad de Portoviejo, Vocera Colectiva de Mujeres “Tejedora Manabita; AIDE MARIA BRAVO REQUELME, ecuatoriana, con cédula de ciudadanía 1712121837, Directora Ejecutiva de la Fundación de Mujeres “Luna Creciente”; comparecemos por nuestros propios derechos de conformidad con lo previsto en los artículos 439 de la Constitución, 74 y 77 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional y 67 del Reglamento de Sustanciación de Procesos de Competencia de la Corte Constitucional; y presentamos la siguiente **Acción de Inconstitucionalidad**, de los artículos 24 y 25 de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, según lo dispuesto en los artículos 436, numeral 2, de la Constitución, 113 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional y 66 del reglamento de Sustanciación de Procesos de Competencia de la Corte Constitucional, en los siguientes términos :

### **I. DESIGNACIÓN DE LA AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PROPONE:**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 436 numeral 2 de la Constitución y los artículos 75 literal c y 113 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, la autoridad competente para conocer y resolver las Acciones Públicas de Inconstitucionalidad contra actos normativos de carácter general emitidos por órganos y autoridades del Estado, es la Corte Constitucional del Ecuador.

### **II. DETERMINACIÓN DE LA NORMA ACUSADA DE INCONSTITUCIONAL**

Las disposiciones jurídicas objeto de la presente Acción de Inconstitucionalidad son las contenidas en los artículos 24 y 25 de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (en adelante Ley de Economía Violeta o LEV), norma contenida en el Registro Oficial Suplemento N° 234 del 20 de enero de 2023.

Las normas cuya inconstitucionalidad se demandan señalan:

**Art. 24.-**Luego del primer inciso del artículo 152, agréguese lo siguiente:

"No obstante la madre podrá, de común acuerdo con el padre, determinar la forma en que será gozada la licencia con remuneración de doce (12) semanas por el

nacimiento de una hija o hijo, pudiendo acordar que éstas sean de uso exclusivo o de uso compartido (pudiendo compartirse hasta un máximo del 75% de la licencia con el padre), circunstancia que será oportunamente notificada antes del inicio del periodo de maternidad a sus respectivos empleadores, siendo ésta inamovible una vez que haya sido comunicada. El ente rector del trabajo, emitirá las directrices que correspondan con ocasión de esta notificación.

Las instituciones públicas o privadas que cuenten con más de 50 empleados tendrán la obligación de facilitar el servicio de cuidado para los hijos/dependientes de sus colaboradores, obligación que deberá quedar adecuadamente reglada en el Reglamento de la presente Ley.

**Art. 25.-**A continuación del artículo 154, añádase el siguiente artículo innumerado:

**"Art. (...).**-Licencia con remuneración por el periodo de lactancia.-Durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada laboral de la madre lactante durará seis (6) horas de conformidad con la necesidad de la beneficiaria.

No obstante, la madre podrá, de común acuerdo con el padre, determinar la forma en que será gozada la licencia con remuneración por el periodo de lactancia, circunstancia que será oportunamente notificada antes del inicio del periodo de lactancia a sus respectivos empleadores, siendo ésta inamovible una vez que haya sido comunicada. El ente rector del trabajo, emitirá las directrices que correspondan con ocasión de esta notificación.

Las instituciones públicas o privadas que cuenten con más de 50 empleados tendrán la obligación de facilitar el servicio de cuidado para los hijos/dependientes de sus colaboradores, obligación que deberá quedar adecuadamente reglada en el Reglamento de la presente Ley.

### **III. DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO EMISOR DE LA DISPOSICIÓN JURÍDICA OBJETO DEL PROCESO:**

El órgano emisor de la disposición jurídica que se impugna es la Asamblea Nacional del Ecuador, debiéndose notificar con el contenido de esta demanda al Señor Virgilio Saquicela Espinoza, en su calidad de representante legal, judicial y extrajudicial de la Asamblea Nacional, conforme los artículos 80.2, literal c, de la LOGJCC, el artículo 12.1, de la Ley Orgánica de la Función Legislativa. Al Presidente de la Asamblea se lo notificará en su despacho ubicado en el edificio de la Legislatura, situado en calle Piedrahita entre las avenidas Colombia y 6 de Diciembre de la ciudad de Quito.

En calidad de legislador, se notificará con el contenido de la presente demanda al Señor Guillermo Lasso Mendoza, conforme al artículo 80.2 literal c, de la LOGJCC, a quien se notificará en su despacho ubicado en el Palacio de Gobierno, en las calles García Moreno Nro. NI 0-43, entre Chile y Espejo, de la ciudad de Quito.

Asimismo, se notificará con el contenido de esta demanda al Procurador General del Estado, Doctor Juan Carlos Larrea Valencia, en el despacho de la Procuraduría General del Estado, ubicado en la Av. Amazonas N39-123 y José Arízaga de la ciudad de Quito.

#### **IV. FUNDAMENTOS:**

Un sistema de cuidados adecuado depende en gran medida del rol que ocupan los diferentes actores responsables del cuidado (Estado, mercado, familias y comunidad). En el caso ecuatoriano este sistema pone el peso del cuidado en las familias y dentro de ésta, principalmente en las mujeres, no solo por establecer licencias por paternidad más reducidas, respecto de las licencias maternas, sino por la falta de un sistema de cuidados público, de mayores y mejores responsabilidades para las empresas y de mecanismos para asegurar la corresponsabilidad en el cuidado.<sup>1</sup>

Un esquema familiarista y patriarcal como este, da lugar a profundas desigualdades de género y socioeconómicas. De género porque genera una mayor carga de trabajo de cuidado para las mujeres que repercute en la disminución de las posibilidades de inserción laboral, o en el acceso a trabajos flexibles, de medio tiempo, informales, en condiciones precarias y de poco poder de decisión. Injusticias socioeconómicas porque la escasa oferta de servicios de cuidado estatales, limita a las familias de escasos recursos a acceder a este servicio, mientras que las familias de un mejor nivel económico tienen a disposición lo que se ofrece en el mercado. Las familias más pobres que no consiguen construir redes familiares o comunitarias para sostener el cuidado de los niños y niñas, hacen que sean las mujeres quienes afronten el retiro parcial o total de las fuentes de trabajo.

Un sistema de cuidados debe distribuir las responsabilidades entre todos los actores involucrados (familias, comunidad, empresa, Estado<sup>2</sup>), a fin de evitar la doble

---

<sup>1</sup> De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre uso del Tiempo (INEC, 2012), las mujeres destinan 31:49 horas al trabajo no remunerado, mientras los hombres solo 9:09 horas, es decir cuatro veces más. La diferencia entre hombres y mujeres solamente del trabajo destinado para el cuidado de personas es de 3:25 horas.

<sup>2</sup> La Corte Constitucional señala que las obligaciones de cuidado están destinadas a varios actores. En primer lugar, el de las personas con el cuidado a sí mismo (autocuidado). En segundo lugar, están quienes tienen obligaciones (por el principio de reciprocidad), como el padre y madre con relación a sus hijas e hijos, la mujer o el hombre en relación con su cónyuge o pareja. Un tercer lugar corresponde a los miembros del espacio en el que se desenvuelven cotidianamente las personas, como la familia, el lugar de trabajo o de educación. Un cuarto lugar es la sociedad o comunidad, el barrio, el condominio, la familia ampliada, las organizaciones sociales. En quinto lugar está el Estado,

jornada de trabajo en las mujeres, compatibilizar la vida familiar y laboral, comprometerse con la corresponsabilidad, posibilitar la construcción de vínculos sólidos con los recién nacidos, favorecer la productividad en el mercado de trabajo y construir sociedades más igualitarias. Cuando las políticas del cuidado ponen al mercado por sobre los individuos, como es el caso de la Ley de Economía Violeta, reproduce un sistema de injusticias de género y socioeconómicas en donde las mujeres siguen condenadas a la precarización laboral.

El modelo de cuidados que se introduce a través de la Ley de Economía Violeta establece como objetivo "...la potencialización de las mujeres (...) para lograr un empoderamiento, crecimiento e independencia personal, económica, social y laboral...". (art. 1 LEV). Para lo que plantea la reducción de barreras institucionales como, "las brechas salariales, los permisos de maternidad y lactancia **discriminatorios**, la institucionalización de roles de género y multiculturalidad..." (art. 3 LEV)

La LEV advierte un problema de discriminación en las licencias por maternidad y lactancia, al que pretende superarlo mediante la reducción del tiempo de la licencia reconocida a la madre y su transferencia al padre. Tal como se expone en la presente demanda, el mecanismo que establece la LEV a través de los artículos 24 y 25, lejos de conseguir superar el problema, profundiza las desigualdades familiares en la distribución de los trabajos de cuidado, afecta los derechos laborales y de cuidado de las madres trabajadoras, así como el derecho al cuidado de madres y recién nacidos.

### 1. **Sobre las licencias por maternidad y paternidad (art. 24 LEV)**

Hasta el año 2009 el artículo 152 CT no mencionaba como tal una licencia por maternidad, sino una prohibición de trabajo para las mujeres embarazadas<sup>3</sup>. Aunque la prohibición estaba prevista para 12 semanas, se establecía una única forma de uso: 2 semanas antes del embarazo y 10 semanas después del embarazo. Además, no se preveía hasta ese momento (2009) una licencia por paternidad.

La disposición vigente desde 1991 señalaba:

Art. 152.- Trabajo prohibido al personal femenino.- Queda prohibido el trabajo del personal femenino dentro de las dos semanas anteriores y las diez semanas posteriores al parto.  
(...)

Desde 1991 hasta 2009 la legislación laboral del Ecuador no preveía la posibilidad de que las mujeres trabajadoras en estado de gestación puedan decidir libremente

---

y acá pueden existir varios niveles: nacional, provincial, cantonal, parroquial. Sentencia 3-19-JP/20 de 20 de agosto de 2020.

<sup>3</sup> Las regulaciones existentes hasta el 2009 abordaron el trabajo de mujeres embarazadas como una enfermedad y con ello la idea de la falta de capacidad de las mujeres embarazadas para realizar actividades laborales.

sobre cómo llevar su embarazo, cumplir actividades laborales y realizar tareas de cuidado en simultáneo. Muy por el contrario se fija una prohibición que no admite el ejercicio pleno del derecho a tomar decisiones libres sobre su salud y vida reproductiva.

En el año 2009 una nueva reforma al Código del Trabajo<sup>4</sup> modifica la anterior regulación sobre el trabajo de mujeres embarazadas y reconoce la licencia por maternidad y licencia por paternidad remuneradas (art. 152). Con esta reforma el artículo 152 del Código del Trabajo regula las licencias de maternidad y paternidad en los siguientes términos.

**Art. 152.** Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.

El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más.

En los casos de que la hija o hijo haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración, por ocho días más y cuando la hija o hijo haya nacido con una enfermedad, degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional.

En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del periodo de licencia que le hubiere correspondido a la madre si no hubiese fallecido.

Bajo este esquema la **licencia materna** se constituye en: *i)* el derecho de la mujer trabajadora por el nacimiento de un hijo/a; *ii)* que incluye una remuneración; *iii)* que tiene una duración de 12 semanas, *iv)* que puede ampliarse por 10 días más en

---

<sup>4</sup> Registro Oficial Suplemento 528 de 13 de Febrero del 2009

caso de un parto múltiple. Por su parte, la **licencia por paternidad** es: *i)* el derecho del padre por el nacimiento de un hijo, *ii)* que incluye una remuneración, *iii)* que tiene una duración de 10 días, *iv)* que puede prolongarse por 5 días (parto múltiple), 8 días (hijo prematuro o que requiere cuidado especial), 25 días (hijo con enfermedad degenerativa, terminal o irreversible), o hasta 12 semanas (por la muerte de la madre).

El modelo vigente hasta entonces establece una licencia por maternidad de 12 semanas que no cumple con el estándar mínimo de 14 semanas sugerido por la OIT (Art. 4 C/183), una licencia por paternidad de 10 días que no permite el ejercicio del cuidado de los recién nacidos en equidad y corresponsabilidad. (Art. 69.5 CRE)

En enero de 2023 la Ley de Economía Violenta (2023) incluye una nueva reforma al artículo 152 del Código del Trabajo, al incorporar dos incisos que señalan:

No obstante la madre podrá, de común acuerdo con el padre, determinar la forma en que será gozada la licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de una hija o hijo, **pudiendo acordar que éstas sean de uso exclusivo o de uso compartido** (pudiendo compartirse hasta un máximo del 75% de la licencia con el padre), circunstancia que será oportunamente notificada antes del inicio del periodo de maternidad a sus respectivos empleadores, siendo ésta inamovible una vez que haya sido comunicada. El ente rector del trabajo, emitirá las directrices que correspondan con ocasión de esta notificación.

Las instituciones públicas o privadas que cuenten con más de 50 empleados tendrán la obligación de facilitar el servicio de cuidado para los hijos/dependientes de sus colaboradores, obligación que deberá quedar adecuadamente reglada en el Reglamento de la presente Ley.

De este modo, la Ley de Economía Violeta no elimina el esquema diferencial y estereotipado de asignación de licencias por maternidad y paternidad, sino que muy por el contrario los ratifica; esto al tiempo que incluye la posibilidad, previo un acuerdo, de usar de forma exclusiva la licencia por parte de la madre o de **reducir la licencia** de la madre para que esta sea transferida por el padre. Esta situación como se podrá advertir contraviene varios mandatos de la Constitución relativos a los derechos de madres y padres trabajadores con hijos recién nacidos como se expone a continuación así como de los recién nacidos.

### **1.1. Derecho a un régimen laboral compatible con la vida familiar.**

Como parte del capítulo *Formas de Trabajo y su Retribución* (art. 325-333), la Constitución establece varios derechos vinculados al trabajo, entre ellos el respeto a los derechos de maternidad, lactancia y licencias por paternidad (art. 332) y la

obligación del Estado de promover un régimen laboral compatible con la vida familiar y las obligaciones que de ella derivan (art. 333).

El artículo 333<sup>5</sup> incluye tres elementos necesarios para el cumplimiento de esta obligación: *i)* el reconocimiento al trabajo de cuidado en el hogar como labor productiva. *ii)* la obligación del Estado de implementar un régimen laboral armónico con las necesidades que demanda el cuidado humano, que incluye al menos: servicios, infraestructura, horarios de trabajo adecuados y servicios de cuidado para niños. *iii)* la promoción de la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en las obligaciones familiares.

Bajo este esquema previsto en el artículo 333 la Constitución establece como principio que **las necesidades del cuidado humano se deben anteponer a las demandas del mercado**, lo que implica adaptar el régimen laboral a éstas, sin menoscabar los derechos de las y los trabajadores. Es decir, es obligación del Estado y el mercado adaptarse a las necesidades de los individuos involucrados en el cuidado y no estos últimos cargar con las exigencias que impone el mercado. Solo así se tornan compatibles los derechos laborales, derechos reproductivos y el derecho al cuidado de trabajadores y trabajadoras.

Contrario a lo previsto en el artículo 333, el artículo 24 de la LEV no refuerza o implementa los servicios e infraestructura para el cuidado, no asegura horarios adecuados, ni incentiva la corresponsabilidad. Muy por el contrario, en lugar de que el Estado y las empresas asuman recíprocamente las cargas del cuidado, lo que se formula es que mediante un aparente acuerdo entre progenitores, se deje a cargo de las familias el peso de compatibilizar el cuidado con el trabajo, y principalmente en manos de las mujeres.

El artículo 24 confirma una reducida licencia por paternidad en lugar de incrementarla. Cualquier incremento está mediado por un acuerdo entre progenitores en donde la carga recae en las madres, bien sea para mantenerla con exclusividad o para reducirla, y lo que es más, sin posibilidad a cambios posteriores. De este modo se contraviene el derecho de los y las trabajadoras a contar con un régimen laboral compatible con las obligaciones de cuidado (art. 333 CRE).

## **1.2. Principio de Corresponsabilidad**

Por otra parte, el artículo 333 advierte que el derecho al cuidado debe ser ejercido en “reciprocidad y corresponsabilidad entre hombres y mujeres”. De modo que,

---

<sup>5</sup> Art. 333.- Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares. El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares.

cualquier adaptación del régimen de trabajo a las necesidades de cuidado deben estar orientadas a la redistribución equitativa de las tareas de cuidado.<sup>6</sup>

El principio de corresponsabilidad contenido en el artículo 333 incluye la responsabilidad de los individuos en el ejercicio del cuidado<sup>7</sup>, de ahí su relación con los derechos y obligaciones parentales contenidas en el artículo 69 numerales 1, 4, 5<sup>8</sup> sobre los derechos de las familias, y el artículo 83 numeral 16<sup>9</sup> de la Constitución referido a las obligaciones y responsabilidades de las y los ecuatorianos. Este principio propone una igual distribución del trabajo de cuidado entre progenitores a fin de superar el problema de la división sexual del trabajo que concibe a las madres como cuidadoras naturales y los padres como proveedores de recursos.

El artículo 24 de la Ley de Economía Violeta incorpora la posibilidad de un acuerdo entre progenitores para: *i)* el uso exclusivo de la licencia materna de 12 semanas por parte de la madre, o *ii)* el uso compartido de la licencia materna con el padre. En un régimen de licencias que atribuye tiempos absolutamente diferentes (84 días vs. 10 días) a los progenitores, facultar el “acuerdo de exclusividad” significa reconocer que los cuidados deben estar principalmente a cargo de las madres. En tanto que facultad el uso compartido de la licencia, significa reducir el derecho al cuidado de las madres.

La fórmula que implementa la LEV a través del artículo 24 contradice el principio constitucional de corresponsabilidad, que lo que busca es compartir el trabajo de cuidado y no la licencia. Pues lo que se comparte son las obligaciones no los derechos que son personalísimos, irrenunciables e intangibles.

El artículo 24 de la LEV contrario a las obligaciones establecidas en el artículo 333 reproduce estereotipos de género sobre el rol de cuidado de las mujeres cuando, al

---

<sup>6</sup> Una forma de adaptar el régimen laboral a las necesidades de cuidado, son precisamente las licencias por maternidad y paternidad. Las licencias deben reconocer cuando menos *i)* la facultad de las y los trabajadores de interrumpir las actividades laborales y la continuidad de su remuneración para destinar tiempo al cuidado del recién nacido y, *ii)* una prohibición de despido durante el ejercicio de tal licencia. Las diferencias en la mayoría de las legislaciones están en el tiempo que éstas pueden durar, pero en Ecuador desde su reconocimiento como derecho (2009) se ha fijado que la duración de la licencia sea de 12 semanas para la madre y 10 días para el padre.

<sup>7</sup> Corte Constitucional del Ecuador, sentencia 3-19-JP/20 (causa 3-19-JP) de 20 de agosto de 2020.

<sup>8</sup> Art. 69.- Para proteger los derechos de las personas integrantes de la familia:

1. Se promoverá la maternidad y paternidad responsables; la madre y el padre estarán obligados al cuidado, crianza, educación, alimentación, desarrollo integral y protección de los derechos de sus hijas e hijos, en particular cuando se encuentren separados de ellos por cualquier motivo.

4. El Estado protegerá a las madres, a los padres y a quienes sean jefas y jefes de familia, en el ejercicio de sus obligaciones, y prestará especial atención a las familias disgregadas por cualquier causa.

5. El Estado promoverá la corresponsabilidad materna y paterna y vigilará el cumplimiento de los deberes y derechos recíprocos entre madres, padres, hijas e hijos.

<sup>9</sup> **Art. 83.-** Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley:

16. Asistir, alimentar, educar y cuidar a las hijas e hijos. Este deber es corresponsabilidad de madres y padres en igual proporción, y corresponderá también a las hijas e hijos cuando las madres y padres lo necesiten.

no incrementar las licencias para padres y madres, sino incluir la posibilidad de reducir la licencia por maternidad.

### **1.3. Derecho al cuidado de las madres trabajadoras**

#### **a. Derecho al autocuidado y ser cuidada.**

Las licencias por maternidad remunerada y con protección del empleo, además de un mecanismo esencial para la vida, la salud, la seguridad y la protección económica de las mujeres y sus hijos, son una condición imprescindible para el derecho a cuidar y ser cuidado y para lograr la igualdad de género en el trabajo. El cuidado hacia las mujeres (derecho a cuidarse y ser cuidadas) durante el periodo de embarazo permite su adaptación psicológica y emocional, la creación de vínculos con la persona recién nacida, la adaptación para la lactancia o alimentación del niño o niña.<sup>10</sup>

La reforma que prevé el artículo 24 de la Ley de Economía Violeta al artículo 152 del Código del Trabajo vulnera el derecho al cuidado de las madres trabajadoras contenido en los artículos 43, 61, 332 y 333 de la Constitución, al someter a una negociación entre progenitores la duración de su licencia. La posibilidad de reducir la licencia por maternidad, incluso como resultado de un supuesto acuerdo, para que sea usada por el padre, desconoce por completo que el cuidado incluye no solo la obligación de las madres de cuidar de la persona recién nacida, sino además su propio cuidado que, conforme al art. 46.4 de la Constitución incluye contar con facilidades necesarias para su recuperación.

En igual sentido, si las obligaciones que derivan del Derecho al Cuidado incluye el garantizar las condiciones necesarias para el ejercicio de este derecho (prestaciones monetarias, servicios, licencias y políticas de tiempo), la prohibición de obstaculizar el ejercicio del derecho al cuidado<sup>11</sup>, se puede concluir que el contenido del artículo 24 de la Ley de Economía Violeta y consecuente artículo 152 del Código del Trabajo, vulneran el derecho al cuidado de la madre y recién nacido al facultar que la misma cuente con menos tiempo al ya contemplado legalmente.

#### **b. Derecho a cuidar.**

Como lo ha señalado la Corte Constitucional, para el derecho a cuidar, además de dinero y servicios para brindar el cuidado, una persona requiere contar con el tiempo necesario y suficiente para desarrollar vínculos con otra que necesita cuidado.<sup>12</sup> En el ámbito de las relaciones laborales de las trabajadoras con hijos recién nacidos, la reducción del tiempo de licencia para el cuidado del recién nacido

---

<sup>10</sup> OIT, Kits de Recursos de Protección de la Maternidad, p. 29, citado en Sentencia 3-19-JP/20 (causa 3-19-JP) de 5 de agosto de 2020, Corte Constitucional del Ecuador, párr. 138.

<sup>11</sup> *Idem*

<sup>12</sup> Corte Constitucional del Ecuador, sentencia 3-19-JP (causa 3-19-JP) de 5 de agosto de 2020, párr. 122-124.

por parte de la madre pone en riesgo los derechos a la vida, salud y bienestar de los recién nacidos (art. 46.1 y art. 56.1) en tanto reduce el tiempo para su atención y cuidado por parte de la madre.

#### **1.4. Principios de Aplicación de los derechos**

Además de los derechos señalados en los apartados anteriores, el artículo 24 de la Ley de Economía Violeta contraviene el principio constitucional de no regresividad de los derechos (art. 11.8), el principio de irrenunciabilidad de los derechos (art. 11.6 y 326.2), y el principio de igualdad y no discriminación (art. 11.2), en los términos que se expone a continuación:

##### **1.4.1. Principio de no regresividad.**

El Principio de Progresividad y no regresividad (art. 11.8<sup>13</sup>) es un principio de aplicación de derechos según el cual, el nivel de avance logrado en un derecho no puede ser trastocado con acciones o medidas que disminuyan lo conseguido en un momento determinado. Al respecto la Corte Constitucional ha señalado que: "...si un derecho constitucional, al momento de su reconocimiento o desarrollo, alcanzó determinado nivel de protección, dicho nivel, **no puede ser menoscabado a partir de una regulación normativa.**"<sup>14</sup> De incurrir en una regresión, la norma constitucional establece como efecto la inconstitucionalidad de la **acción u omisión.**

Como se señaló con anterioridad, la norma que contiene el artículo 24 de la LEV al incorporar dos incisos al artículo 152 del Código del Trabajo, no altera el régimen de licencias de maternidad y paternidad previsto desde el año 2009 en 12 semanas y 10 días respectivamente. Este aspecto supone una vulneración del Principio de no regresividad por **omisión**, toda vez que, a pesar de que el legislador se encuentra en la obligación constitucional de mejorar la situación actual de las y los trabajadores, elige no hacerlo, más cuando el estándar internacional de la OIT establece en un mínimo de 14 semanas las licencias por maternidad (Art. 4, C-183) con posibilidad de extensión hasta las 18 semanas (Recomendación 190. Punto 1).

Esta omisión se vuelve aún más evidente si se tiene en cuenta el mandato de la sentencia 3-19-JP/20<sup>15</sup> de la Corte Constitucional, en donde se exhorta al órgano legislativo a ampliar las licencias en condiciones de igualdad. En agosto de 2020 la Corte Constitucional llamó a la Asamblea Nacional a:

---

<sup>13</sup> **Artículo 11 numeral 8.** El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio.

Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos

<sup>14</sup> Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 037-16-SIN-CC (Caso No. 0054-11-IN) de 15 de junio de 2016. Págs. 13 y 14

<sup>15</sup> Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia 3-19-JP/20 (caso 3-19-JP) de 5 de agosto de 2020, pág 36.

**legislar sobre la ampliación de la licencia de paternidad para el cuidado, de ser posible y progresivamente equiparable con la licencia para la madre (...)** las condiciones para su ejercicio, los supuestos en los que no sería posible ejercer este derecho (como el caso de violencia doméstica o suspensión de patria potestad), las formas de garantizar que el tiempo de licencia sea efectivamente destinado al cuidado, las consecuencias por incumplimiento de los roles de cuidado, de ser el caso mediante sanciones adecuadas y proporcionales, y más circunstancias que se creyeren necesarias, observando los derechos desarrollados en esta sentencia.<sup>16</sup> (resaltado agregado)

Por otra parte, el artículo 24 de la LEV agrega al artículo 152 del CT un inciso por el cual se faculta un acuerdo para reducir el disfrute completo de las 12 semanas de licencia de las madres para que sea utilizado por el padre, de mutuo acuerdo. En estas condiciones, se afecta también el principio de no regresividad, en esta ocasión, **por acción**, toda vez que el uso de la licencia por parte del padre, por fuera de los 10 días que la norma dispone, supone la reducción del tiempo otorgado a la madre.

Aunque la norma prevé tal situación previo un acuerdo entre los progenitores, en los resultados esta posibilidad no deja de significar un retroceso respecto del derecho de la madre a tener una licencia de 12 semanas. Al respecto, la Constitución es clara al contemplar que los derechos son irrenunciables, de tal manera que todo acuerdo que existiera entre las partes -en el supuesto que este fuese posible entre progenitores- afecta tal principio, pues el respeto de los derechos son el límite de cualquier acto contractual, y por mandato de la Constitución deben entenderse como inconstitucionales.

#### **1.4.2. Principio de Intangibilidad en materia laboral.**

El Principio de Progresividad y No regresividad de los derechos guarda relación con el Principio de Intangibilidad de los Derechos Laborales contenido en el artículo 326 de la Constitución. Según lo ha señalado la Corte Constitucional:

“El concepto de Intangibilidad de los Derechos Laborales implica que **ninguna ley o decreto puede establecer normas que menoscaben los derechos otorgados a los obreros**, lo que es conocido como inderogabilidad *in peius*, ya que las normas que conforman los Derechos Laborales **sirven como un mínimo para las normas posteriores que solo podrán mejorar dichas condiciones, nunca empeorarlas**. Mediante este principio, las condiciones más beneficiosas otorgadas a los trabajadores no

---

<sup>16</sup> Corte Constitucional del Ecuador, sentencia 3-19-JP/20 (causa 3-19-JP) de 5 de agosto de 2020, párr. 147.

pueden ser desmejoradas por la ley **ni por la voluntad colectiva o individual**, sirven como una base a partir de la cual se busca mejorar las condiciones laborales del trabajador.”<sup>17</sup>

A partir del Principio de Intangibilidad en materia laboral, el nivel de protección alcanzado en los derechos de trabajadoras y trabajadores, no puede ser menoscabado a partir de una regulación normativa<sup>18</sup>. Según lo ha advertido la Corte Constitucional un eventual retroceso solo es aceptable en virtud de una **razón plenamente justificada** en la Constitución o si se ha justificado en la consecución de otro derecho constitucional o se hayan descartado las demás opciones de optimización de recursos<sup>19</sup>. Asimismo la propia Corte ha señalado que, en el contexto laboral, si se han establecido ciertas condiciones para el ejercicio de los derechos, la regulación que se emita posteriormente no puede **alterarlos arbitrariamente**, toda vez que afecta al principio de intangibilidad establecido en el artículo 326 numeral 2 de la Constitución.<sup>20</sup>

Como se ha advertido en varias ocasiones, la reforma que introduce el artículo 24 de la Ley de Economía Violeta sugiere una reducción de la licencia por maternidad reconocida a las mujeres trabajadoras, afectando el mínimo ya previsto en la reforma del año 2009 (12 semanas). La reforma además se constituye en arbitraria pues a pretexto de mejorar la licencia por paternidad, sacrifica el derecho al trabajo, al cuidado y salud de la madre trabajadora y por consiguiente el derecho al cuidado, salud y vida del recién nacido. Una alternativa razonable y justificada como lo sugiere la propia sentencia de la Corte Constitucional (3-19-JP/20) incluye el incremento de las licencias por paternidad.

#### **1.4.3. Principio de Igualdad y no discriminación.**

Es de observar además, que la modificación al artículo 152 del Código de Trabajo mediante el artículo 24 de la Ley de Economía Violeta, prevé únicamente la posibilidad de reducir y trasladar el tiempo de la licencia de la madre al padre, para que sea éste último quien se beneficie. No prevé por ejemplo la posibilidad que el tiempo de licencia del padre se traslade a la madre con el propósito de ampliar el tiempo de ésta última. Aunque es claro que al ser distinta en tiempos y condiciones la licencia por paternidad, su reducción también impediría un adecuado ejercicio del cuidado y de la corresponsabilidad, sin embargo el legislador no incorpora tal

---

<sup>17</sup> Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 025-09-SEP-CC (Casos No. 0023-09-EP, 0024-09-EP y 0025-09-EP acumulados) de 29 de septiembre de 2009. Pág. 20.

<sup>18</sup> Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 037-16-SIN-CC (Caso No. 0054-11-IN) de 15 de junio de 2016. Págs. 13 y 14.

<sup>19</sup> Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 002-18-SIN-CC (Caso No. 0029-15-IN y acumulados) de 21 de marzo de 2018. Pág. 73.

<sup>20</sup> Corte Constitucional del Ecuador: Sentencia N° 26-18-IN/20 y acumulados (Caso 26-18-IN y acumulados) de 28 de octubre de 2020. Pág. 30.

posibilidad en la reforma, entendiéndose que el “acuerdo” para ampliar el tiempo de licencia únicamente está formulada para beneficiar al padre.

En definitiva, de considerarse razonable la reducción del tiempo de licencia en uno de los progenitores para su transferencia hacia el otro, la norma debería prever la posibilidad de que mediante el mismo acuerdo la madre utilice el tiempo de licencia del padre. Esta posibilidad como se advierte no se contempla, no sólo porque la licencia de paternidad es de por sí acotada, sino sobre todo porque ello implicaría una afectación del derecho al cuidado del padre e impediría cumplir con sus obligaciones de corresponsabilidad.

Al prever una medida que solo beneficia al padre en el ejercicio del derecho al cuidado, se vulnera el derecho a la igualdad (art. 11.2) por no reconocer la misma facultad a las madres trabajadoras, así como la prohibición de discriminación a las mujeres embarazadas en el ámbito laboral (art. 43.1). Para que un acuerdo de reducción y transferencia se considere constitucional, debe ser preciso que en inicio ambos progenitores se encuentren en igual situación (mismos tiempos) y que ello no incluya un retroceso en sus derechos, esto es, es necesario primero brindar un mayor e igual tiempo a los progenitores, para luego sí brindar la posibilidad de un acuerdo de traslado mutuo de los tiempos de licencia.<sup>21</sup>

Por otra parte, la Recomendación 191 de la OIT sobre la Protección de la Maternidad (2000) solo prevé la posibilidad de transferencia del tiempo de las licencias de la madre al padre cuando la primera se encuentra en situaciones excepcionales y graves como muerte, enfermedad o internación. Lo que permite entender que es solo la ausencia de la madre (temporal o total) lo que posibilita que sea el padre quien haga uso de ese tiempo.

La prohibición de discriminación en el campo laboral para las mujeres en periodo de licencia por maternidad o lactancia, se encuentra además establecida en varios instrumentos internacionales:

**a. Convenio 156 y 183 de la OIT. Sobre Trabajadores con responsabilidades familiares y sobre Protección de la Maternidad.**

---

<sup>21</sup> Un ejemplo interesante de compatibilizar las tareas de cuidado asegurando las obligaciones de todos los actores involucrados es el de Islandia, en donde los padres disfrutan de una cuota de licencia **independiente e intransferible**. La duración global de la suma de las licencias de maternidad y paternidad es de nueve meses repartida por tercios, reservándose tres meses a la madre, tres meses al padre y otros tres meses a repartir entre ambos como deseen. Este modelo como se puede advertir, además de cumplir con los estándares mínimos de licencia para las madres, garantiza un tiempo equitativo para los padres, y un tiempo adicional sobre el cual los progenitores pueden acordar su uso. Ver en “La maternidad en el trabajo: examen de la legislación nacional” / Oficina Internacional del Trabajo, Condiciones de Trabajo.-- 2a edición. - Ginebra: OIT, 2010

El artículo 3 del Convenio 156 de la OIT<sup>22</sup> (1981) sobre la Igualdad de oportunidades de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, señala que:

“las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo **sin ser objeto de discriminación** y, en la medida de lo posible, **sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.**”  
(resaltado agregado)

En el Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad del año 2000<sup>23</sup>, el organismo internacional del trabajo sostuvo la obligación de los Estados de “adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo”

#### **b. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, CEDAW**

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer establece en su artículo 11 que los Estados partes tomarán las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo bien sea por motivo de embarazo o licencia por maternidad.

En igual sentido en el artículo 16 (inc. b y f) establece la obligación de los Estado de adoptar todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con las relaciones familiares y en particular asegurarán en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos y responsabilidades como progenitores y como adoptantes, en materias relacionadas con sus hijos.

#### **c. Convención derechos del Niño (Artículo 3.1),**

La Convención sobre los Derechos del Niño establece en su artículo 18 que los Estados partes deben poner el máximo empeño en garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en referencia a la crianza y el desarrollo del niño/a, para lo cual se les prestará la asistencia apropiada con el fin de lograr el desempeño de sus funciones.

#### **1.4.4. Principio de Irrenunciabilidad de Derechos (art. 11. 6 y 326.2)**

Como se mencionó anteriormente, la reforma contenida en el artículo 24 de la LEV establece la facultad de los progenitores de acordar la reducción y transferencia de la licencia materna al padre, sin asegurar previamente un incremento al estándar

---

<sup>22</sup> Organización Internacional del Trabajo, Convenio 156 “Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.

<sup>23</sup> Organización Internacional del Trabajo, Convenio 183, Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000.

mínimo establecido para la madre, ni un incremento al padre a fin de garantizar la corresponsabilidad en las tareas del cuidado. A este respecto es importante advertir que en materia de derechos humanos en general y de derechos laborales en particular, los derechos se constituyen como irrenunciables e intangibles, de modo que cualquier norma que prevea tal posibilidad se debe entenderse como inconstitucional.

Así lo advierte el artículo 326 numeral 2 de la Constitución cuando señala “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. **Será nula toda estipulación en contrario.**” Esta prohibición constitucional, que en el presente caso transita entre el derecho laboral y el derecho de familia, advierte las relaciones de poder desiguales que se dan entre empleadores/as y trabajadores/as, así como entre madre y padre de los recién nacidos. Desconocer tal desigualdad e incluir la posibilidad de un acuerdo supondría poner en aún mayor desventaja a la parte más vulnerable de tales vínculos.<sup>24</sup>

Además de la afectación al principio de irrenunciabilidad de derechos, la figura de un acuerdo entre progenitores para el uso exclusivo o uso compartido (reducción) de la licencia por paternidad del art. 24, no prevé mecanismos para evitar que tales acuerdos se den en contextos de violencia de género, más cuando en el contexto ecuatoriano la principal forma de violencia es psicológica (56,9%) lo que incluye formas de chantaje, extorsión, menosprecio, etc. A ello apunta la sentencia de la Corte Constitucional cuando exhorta a la Asamblea Nacional a establecer la imposibilidad de ejercer la licencia por paternidad en casos de violencia de género<sup>25</sup>.

### **1.5. Sobre los estereotipos de género**

Como se puede advertir del artículo 152 del CT (que incluye la reforma incorporada en el artículo 24 de la LEV), las licencias por maternidad y paternidad establecen tiempos diferentes para los progenitores. En una lectura integral del Código del Trabajo es posible constatar que la legislación laboral en torno al trabajo de las mujeres se construyó bajo la idea que las mujeres trabajadoras requieren una tutela por parte del Estado en razón de una aparente incapacidad física o psicológica para desempeñar algún trabajo, tutela que se traducía principalmente en prohibiciones de trabajo, en lugar de demandas de mayor protección para éstas<sup>26</sup>. En sentido

---

<sup>24</sup> Según la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género (INEC, 2019) la principal forma de violencia es psicológica (56,9) y el principal agente agresor de las mujeres son sus parejas o ex parejas (42,8), lo que denota que las relaciones familiares están en gran medida atravesadas por la violencia. Asimismo, la encuesta revela que el estado civil constituye un factor de riesgo que se incrementa cuando en las relaciones de pareja existen hijos. El 76,8% de mujeres que vivieron alguna forma de violencia estaban divorciadas y el 65,1% estaban casadas. Ignorar estas cifras en la legislación laboral, pone en situación de mayor vulnerabilidad a las mujeres pues no brinda garantías para su seguridad, salud y vida.

<sup>25</sup> Corte Constitucional del Ecuador, sentencia 3-19-JP/20 (causa 3-19-JP) de 5 de agosto de 2020, párr. 147.

<sup>26</sup> Ejemplo de ello son las prohibiciones de las mujeres en determinadas labores por suponer mayor vulnerabilidad, entre ellas,, trabajo nocturno o trabajo en minas.

similar, el embarazo de las trabajadoras era tratado como una enfermedad incapacitante. No se protegía a las mujeres trabajadoras con mayores obligaciones para los empleadores/as, sino por el contrario con prohibiciones en el desarrollo del trabajo.

La reforma al Código del Trabajo de 2009 aunque abandona la idea de prohibición del trabajo de las trabajadoras embarazadas, pasa a reconocer el derecho a la licencia como un derecho de las madres y padres trabajadores de recién nacidos, pero les otorga tiempos totalmente diferentes para cada uno. Si entendemos que las licencias como mecanismos que -entre otros- protegen el derecho al cuidado de las y los recién nacidos, entonces se puede constatar que el otorgar un tiempo mayor a la madre (84 días) y uno menor al padre (10 días) advierte en inicio un estereotipo de género en la norma al imponer indirectamente a la madre las tareas de cuidado a razón de considerarla como la más idónea para las tareas de cuidado del recién nacido.

Así lo ha confirmado la Corte Constitucional al referirse al esquema de licencias contenidos en la legislación laboral actual, y que además es ratificada por la LEV, cuando señala:

“...el hecho de que a las mujeres se les reconozca más tiempo para el cuidado (12 semanas) y a los hombres menos tiempo (10 días), constituye una forma de **reforzar el rol de cuidado a las mujeres**, reafirmar estereotipos de género, preservar la desigualdad en los roles de cuidado, y **dificultar la reincorporación y permanencia de las mujeres en el mercado laboral.**”<sup>27</sup>

Sobre los estereotipos de género, la Corte Constitucional siguiendo el criterio de la CIDH ha señalado que los mismos “se refieren a una preconcepción de atributos o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente. Son estereotipos socialmente dominantes y socialmente persistentes, que se reflejan, implícita o explícitamente (...)”.<sup>28</sup> Asimismo señaló que:

“El rol de género asignado a la mujer se encuentra estrechamente relacionado al rol de género tradicional que se le ha asignado al hombre como el proveedor de la familia, capaz de garantizar la satisfacción de necesidades económicas y de “protección”, mas no involucrado en el cuidado de NNA. Ambos roles de género ocasionan que cultural y normativamente se

---

<sup>27</sup> Corte Constitucional del Ecuador, sentencia 3-19-JP/20 (causa 3-19-JP), de 5 de agosto de 2020, pág. 35

<sup>28</sup> Comisión IDH. Acceso a la Justicia para Mujeres Víctimas de Violencia Sexual en Mesoamérica, OEA/Ser.L/V/II. Doc. 63., de 9 diciembre de 2011, párr. 203 y 266.

asigne, de manera automática y preferencial, el cuidado de los hijos a la madre.”<sup>29</sup>

De este modo, cuando el artículo 24 de la LEV, además de confirmar el sistema de licencias vigente en lugar de mejorarlo, incorpora la posibilidad de un acuerdo de “uso exclusivo” de la licencia por parte de la madre, reproduce estereotipos de género<sup>30</sup>, impide el ejercicio de la corresponsabilidad, acentúa las desigualdades de género y el acceso al mercado de trabajo de las mujeres, desconociendo por completo el mandato del artículo 332 y 333 (CRE) con respecto al trabajo de las mujeres en condiciones de igualdad y no discriminación y del artículo 70<sup>31</sup> sobre la obligación de incorporar el enfoque de género en las políticas públicas.

## 2. Sobre la Licencia por periodo de Lactancia (art. 25 Ley de Economía Violeta)

Entre 1991 y 2012 el Código del Trabajo contemplaba una licencia por lactancia que consistía en que durante los 9 meses posteriores al parto, la jornada de trabajo de las mujeres en periodo de lactancia tendría una duración de 6 horas diarias. La norma (art. 155) establecía lo siguiente:

**Art. 155.-Guardería infantil y lactancia.**-En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio.

(...)

En las empresas o centros de trabajo **que no cuenten** con guarderías infantiles, durante los nueve (9) meses posteriores al parto, la jornada de trabajo de la madre del lactante durará seis (6) horas que se señalarán o distribuirán de conformidad con el contrato colectivo, el reglamento interno, o por acuerdo entre las partes. (resaltado agregado) (...)

Como se puede observar, la disposición contemplaba una licencia por periodo de lactancia de 9 meses con una jornada de trabajo de 6 horas que estaba condicionada a la disponibilidad de guarderías en el centro de trabajo; es decir, solo en caso de que

---

<sup>29</sup> Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia 28-15-IN/21 de 24 de noviembre de 2021, Pág. 39

<sup>30</sup> Como lo revela la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género (INEC, 2019), a nivel nacional 45 de cada 100 mujeres, creen que las mujeres deben ser las responsables de las tareas de la casa, cuidado de los hijos/as, de las personas enfermas y ancianas. Lo que indica que en sociedades como las nuestras en donde el cuidado sigue siendo atribuido a las mujeres, un acuerdo lejos de buscar la corresponsabilidad en las tareas de cuidado, tienden a acentuarlas.

<sup>31</sup> Art. 70.- El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.

no se cuente con guarderías las trabajadoras podían disponer del tiempo para la lactancia.

En 2012 una nueva reforma del Código del Trabajo<sup>32</sup> modifica la anterior regulación ampliando el plazo de 9 meses a 12 meses y elimina la condición de disponibilidad de guardería, volviendo obligatoria la disponibilidad de espacios de cuidado brindados por las empresas y la licencia por lactancia.<sup>33</sup>

Como se advierte de la normativa laboral vigente, no existe una norma que contemple una licencia **remunerada** para que los padres puedan destinar tiempo a las tareas de cuidado luego de los 10 días que les brinda la ley por el nacimiento de un hijo o hija. La única opción que brinda el Código del Trabajo<sup>34</sup> es una licencia **no remunerada, voluntaria y opcional** de hasta 9 meses, dentro de los 12 primeros meses de vida del recién nacido. Para brindar un medio de subsistencia al trabajador o trabajadora que haga uso de esta licencia, la ley nuevamente pone la carga sobre las personas trabajadoras al facultar el uso de sus fondos de cesantía.<sup>35</sup>

La dificultad señalada motiva a que en enero de 2023 la Ley de Economía Violeta a través del artículo 25 incorpore un artículo innumerado al Código del Trabajo que incluye algunas modificaciones a la licencia por periodo de lactancia, señalando que:

“No obstante, la madre podrá, de **común acuerdo con el padre, determinar la forma en que será gozada la licencia con remuneración** por el periodo de lactancia, circunstancia que será oportunamente

---

<sup>32</sup> Registro Oficial N° 797-Segundo Suplemento de, 26 septiembre de 2012.

<sup>33</sup> Art. 155.- Guardería infantil y lactancia.- En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio.

Las empresas que no puedan cumplir esta obligación directamente, podrán unirse con otras empresas o contratar con terceros para prestar este servicio.

Durante los doce (12) meses a partir de que haya concluido su licencia por maternidad, la jornada de la madre lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria

Corresponde a la Dirección Regional del Trabajo vigilar el cumplimiento de estas obligaciones y sancionar a las empresas que las incumplan.

<sup>34</sup> Artículo innumerado siguiente al artículo 152.

**Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos.**- El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña. (...)

Terminado el periodo de licencia o permiso de paternidad o maternidad respectivamente, el padre o la madre podrán solicitar dentro de los 3 días posteriores a la terminación de la licencia o permiso de paternidad o maternidad los fondos de cesantía que tuvieran acumulados, los mismos que serán entregados el día sesenta y uno (61) contados a partir de la presentación de la solicitud; y para tal efecto estos valores no se considerarán para otras prestaciones de la seguridad social.

<sup>35</sup> Conforme lo establece la Constitución (art. 333) y los Convenios de la OIT (183 y 156) el trabajo de cuidado es trabajo productivo, de modo que facultar el uso de los fondos de cesantía para solventar la interrupción de las actividades laborales para destinarlas al cuidado, por un lado contradice la naturaleza misma de esta prestación que está destinada a la subsistencia de los trabajadores y trabajadoras cuando sus actividades productivas se han interrumpido. Pero además contradice la Constitución (ar. 333) al desconocer la naturaleza productiva del trabajo de cuidado

notificada antes del inicio del periodo de lactancia a sus respectivos empleadores, siendo ésta inamovible una vez que haya sido comunicada.” (resaltado agregado)

Lo que hace el artículo 25 de la Ley de Economía Violeta, al igual que con las licencias por maternidad, es establecer la facultad de los progenitores de acordar el uso exclusivo, así como la reducción y traslado de esta licencia hacia el padre. En lugar de crear una licencia orientada a cumplir las tareas de cuidado por parte de los padres o ampliar la licencia por paternidad por el nacimiento de un hijo, la LEV reduce el tiempo de licencia reconocido para la madre. De modo que al igual que el artículo 24, el artículo 25 vulnera los derechos laborales y de cuidado de las madres trabajadoras, el derecho al cuidado de los recién nacidos y varios principios de aplicación de los derechos conforme se expresa a continuación.

## 2.1. Derecho a la lactancia materna

La lactancia materna entendida no sólo como el “dar de lactar” sino como el periodo de tiempo en el que se **alimenta de distintos modos** a una niña o niño recién nacido y que constituye la piedra angular para la supervivencia y salud de los niños y podría brindarles un mejor comienzo en la vida.<sup>36</sup> De este modo, la lactancia materna no debe ser entendida únicamente en favor de la madre, sino del niño o niña recién nacido, debido a que requiere de los cuidados especiales en sus primeros meses de vida.<sup>37</sup>

Como lo ha reconocido la Corte Constitucional, el periodo de lactancia es fundamental para el ejercicio de derechos y es una etapa que tiene que ser **promovida y protegida desde el Estado** a través de políticas públicas adecuadas.<sup>38</sup> De este modo una reforma como la contenida en el artículo 25 de la LEV, lejos de ampliar y promover la lactancia exclusiva, lo que hace es desincentivar al incluir la posibilidad de reducir la licencia de la madre para ser usada por el padre, bajo el supuesto objetivo de garantizar la competitividad laboral de ésta.

Cuando el artículo 25 de la Ley de Economía Violeta introduce la posibilidad de reducir el periodo de lactancia de la madre para que el mismo sea usado por el padre a efectos de volver “competitiva” laboralmente a la primera, como lo advierten los objetivos de la norma en cuestión, se incurre por un lado en una afectación al derecho al cuidado del recién nacido y la madre lactante (art. 43 numerales 3 y 4<sup>39</sup>,

---

<sup>36</sup> Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia 3-19-JP/20 y acumulados (caso 3-19-JP), de 5 de agosto de 2020, párr. 82

<sup>37</sup> Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia 36-19-IN/21 (caso 36-19-IN) de 22 de septiembre de 2021, pág. 26

<sup>38</sup> *Idem*

<sup>39</sup> Art. 43.- El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:

3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto. 4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia.

art 46 numerales 1 y 5, arts 332<sup>40</sup> y 333, ) relativos a la protección especial en periodo de lactancia, al cuidado de los recién nacidos, al derecho a contar con un régimen laboral que se adapte a sus obligaciones de cuidado y los derechos reproductivos.

## **2.2. Sobre la obligación de adaptar el régimen laboral a las obligaciones de cuidado.**

Como se advirtió en la sección anterior sobre las licencias por maternidad, es obligación del Estado adaptar el régimen laboral a las necesidades de cuidado de las familias, situación que demanda la adaptación del mercado a las familias y no a la inversa como pretende la presente ley. Bajo este criterio contenido en el artículo 333 de la Constitución, la Corte Constitucional señaló que precisamente las licencias por maternidad, paternidad, lactancia y guarderías, constituyen medidas adecuadas para compatibilizar la lactancia y el cuidado con el trabajo.<sup>41</sup>

La obligación de compatibilizar la vida familiar con la laboral brinda a las mujeres trabajadoras de una garantía de protección especial en el trabajo a través de la cual “...toda mujer que desee tener una hija o hijo y decida amamantarlo debe poder hacerlo **sin tener miedo de perder su trabajo, sus ingresos o su carrera**. La protección especial a la mujer prima frente a las necesidades del mercado.<sup>42</sup>

Además de la protección especial en el trabajo, la Corte Constitucional estableció además que:

Las mujeres que optan por la lactancia no deberían adaptarse a las circunstancias laborales, sino que los espacios de trabajo deben crear ambientes propicios para la **compatibilización de la lactancia y el cuidado con el trabajo**. Entre las medidas adecuadas para que esto suceda (...) están los permisos, las **licencias incluida la de paternidad**, los lactarios, las guarderías.<sup>43</sup> (resaltado agregado)

La formulación del artículo 25 LEV de habilitar un acuerdo entre progenitores para lograr compatibilizar la vida familiar y laboral implica poner el peso del cuidado exclusivamente en manos de las familias y por tanto, no compatibilizar la vida familiar y laboral. Esto, como se advirtió anteriormente, supone desconocer la obligación contenida en los artículos 70, 332 y 333 de la Constitución.

---

<sup>40</sup>Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, **derechos de maternidad, lactancia**, y el derecho a licencia por paternidad.

<sup>41</sup> Corte Constitucional del Ecuador, sentencia 3-19-JP/20 (causa 3-19-JP) de 5 de agosto de 2020, párr. 86

<sup>42</sup> *Idem*, párr. 87

<sup>43</sup> *Idem*, párr. 86

### 2.3. Derecho a la salud de las mujeres y el recién nacido

Si bien las normas establecidas por la OIT en relación la lactancia materna dejan en manos de la legislación y las prácticas nacionales la determinación del periodo de pausas para la lactancia o la reducción de las horas diarias de trabajo, así como su número y su duración, cualquier regulación al respecto debe tomar en consideración las recomendaciones internacionales sanitarias sobre la lactancia materna.

Sobre la alimentación del lactante y el niño pequeño, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018) recomendó a los Estados fomentar la exclusividad de la lactancia materna durante los primeros seis meses de la persona recién nacida y lactancia materna con alimentos complementarios adecuados por un periodo de hasta **dos años o más**<sup>44</sup>. Tal recomendación se sustenta en el hecho de que los primeros dos años de vida son especialmente importantes en lo que respecta a la alimentación del recién nacido para mejorar la supervivencia infantil y fomentar un crecimiento y desarrollo saludables. Una nutrición óptima durante ese periodo reduce la morbilidad y la mortalidad infantil, así como el riesgo de enfermedades crónicas y mejora el desarrollo general. Estudios realizados sobre el tema<sup>45</sup> indican que la lactancia materna exclusiva, sin otros alimentos ni líquidos, durante los primeros 6 meses de vida, tiene mayores ventajas si se compara con una lactancia exclusiva de 3 o 4 meses, seguida de una combinación de lactancia con otros alimentos.

Las recomendaciones de la OMS indican además que la mayor duración de la lactancia materna también contribuye a la salud y el bienestar de las madres. Reduce el riesgo de cáncer de ovarios y de mama y ayuda a espaciar los embarazos. (OMS, 2018)

Similares consideraciones ha sostenido la Organización Panamericana de la Salud sobre la lactancia materna al sostener que la misma favorece notablemente la salud infantil, el desarrollo intelectual y motor, el posterior riesgo de enfermedad crónica y la salud materna.<sup>46</sup> Varias enfermedades en niños y recién nacidos se previenen o disminuyen notablemente en aquellos que fueron amamantados. De ahí que para la OPS “los beneficios más importantes y más visibles de la lactancia materna consisten en la inmediata salud y supervivencia del lactante.”

La OPS advierte además, los beneficios que brindan la lactancia materna en la salud de la madre, particularmente en la disminución del cáncer de mama y cáncer de ovarios.

---

<sup>44</sup> Organización Mundial de la Salud, Recomendación WHA71.9, Alimentación del lactante y del niño pequeño de 26 de mayo de 2018

<sup>45</sup> Kramer MS, Kakuma R. *Optimal duration of exclusive breastfeeding* (Review), The Cochrane Library, 2009, N.o 4.

<sup>46</sup> León-Cava, Natalia Cuantificación de los Beneficios de la Lactancia Materna: Reseña de la Evidencia Washington, D.C.: OPS, 2002

Como se puede advertir, las recomendaciones de los organismos internacionales de la salud alientan a fomentar la extensión de la lactancia exclusiva en los primeros meses de vida y una lactancia combinada hasta los dos años como mínimo. En tal sentido, la posibilidad de reducción del plazo de 12 semanas de licencia por periodo de lactancia que establece el artículo 25 de la Ley de Economía Violeta, mediante un acuerdo entre los progenitores, además de desconocer las recomendaciones internacionales de la OMS, supone una grave afectación al derecho a la salud y vida de la madre (art. 42 numeral 3 y 4 CRE) y el recién nacido (art. 45 y 46 numeral 1).

#### **2.4. Sobre la Corresponsabilidad en la alimentación**

La corresponsabilidad a la cual se refiere la Constitución (art. 65.5, 83.16 y 333) busca la igual distribución del trabajo de cuidado entre progenitores. A este efecto la Constitución establece, además de la obligación de los progenitores (art. 83.16), la obligación del estado de promoverla y vigilar su cumplimiento (art. 69.5 y 333). Sin embargo, una norma como la contenida en el artículo 25 de la Ley de Economía Violenta, relega tales obligaciones a una negociación entre los progenitores, trastocando por completo el sentido del principio.

Es importante observar que la disposición del art. 25 de la LEV incluye dos alternativas sobre el acuerdo. Por un lado el “uso exclusivo” de la licencia por parte de la madre, y por otro, el “uso compartido”. Como se podrá apreciar un “uso exclusivo”, desconoce por completo la obligación de los padres de ser corresponsables en el cuidado de las personas recién nacidas, más si se advierte que la ley no reconoce ningún tipo de licencia para los padres por fuera de los 10 días por el nacimiento de un hijo. Un “uso compartido” por su lado, no constituye una forma de promover el cuidado, no solo por estar supeditado a un acuerdo, sino sobre todo porque tal “acuerdo” supone la renuncia de un derecho de una de las partes involucradas.<sup>47</sup> Y lo que es más, no promueve el cuidado corresponsable, sino que lo desalienta.

Compartir equitativamente la obligación de alimentar a los hijos e hijas no debe significar un sacrificio de un derecho de la madre a fin de asegurar el del padre, como en efecto lo plantea el artículo 25 de la LEV. Muy por el contrario, un mecanismo razonable que amplíe derechos de unos sin menoscabo del de otros, debe necesariamente suponer, en este caso, una ampliación de las licencias para los padres. En este sentido la Corte Constitucional señaló que:

Los hombres también deben participar y compartir equitativamente el cuidado de los niños y niñas durante el puerperio y lactancia. Para ello, el Estado debe formular políticas adecuadas que permitan equilibrar mejor las responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres. **Una de las medidas para**

---

<sup>47</sup> No es factible asumir que en materia de derechos laborales, un acuerdo pueda suponer la renuncia de derechos de una de las partes.

**lograr este equilibrio es mediante el fortalecimiento de la licencia de paternidad**, para que los padres que trabajan compartan las responsabilidades de cuidado con las mujeres. De ahí la importancia de incrementar el tiempo de esta licencia, eliminar los estereotipos de género, promover la toma de conciencia de la paternidad como un valor y una responsabilidad de carácter social, y garantizar que el permiso sea efectivamente dedicado al cuidado compartido.<sup>48</sup>

## **2.5. Afectación a la economía de madre y recién nacidos y la necesidad de un Sistema de Cuidados.**

Además de ser el método de alimentación infantil más seguro y saludable, la lactancia materna es también el menos costoso de los métodos disponibles. Para familias de escasos recursos, el alto costo de los sustitutos de la leche materna los vuelve inaccesibles o incluso agobiantes,<sup>49</sup> impacto que se incrementa cuando a ello se suman los costos de salud de un bebé enfermo, lo que además ocasiona la ausencia de la madre al trabajo.

Una norma como la del artículo 25 de la LEV que desalienta la lactancia exclusiva para un uso compartido de la licencia con el padre, demanda de los progenitores el acudir a sustitutos de la leche materna y con ello la erogación gastos muy elevados. Este particular pone en particular vulneración a las trabajadoras precarizadas, informales y de escasos recursos, para quienes la posibilidad de solventar los gastos de sustitutos de la leche materna no es una alternativa, al tiempo que compatibilizar el cuidado con el trabajo se torna más problemático, condenándolas a abandonar las fuentes de ingreso o aceptar condiciones laborales de alta precarización (flexibilización, trabajos de medio tiempo, etc).

Ningún acuerdo es posible cuando el mismo se produce en un escenario en donde se elige entre la reducción de un derecho (cuidado) y comprometer la economía familiar frente a la estabilidad laboral. Tal situación trastoca el sentido de la libertad de elección libre e informada sobre los derechos reproductivos (art. 331 y art. 66.10 CRE)

## **2.6. Principios de Aplicación de los derechos**

Al igual que el artículo 24, el artículo 25 de la LEV contraviene los principios constitucionales de no regresividad de los derechos (art. 11.8), el de irrenunciabilidad de los derechos (art. 11.6 y 326.2), como se expone a continuación:

---

<sup>48</sup> Corte Constitucional, sentencia 3-19-JP/20 (causa 3-19-JP) de 5 de agosto de 2020, párr. 139.

<sup>49</sup> En Ecuador los precios de la leche de fórmula oscilan entre los \$19,00 y los \$45,00 USD. Lo que significa 6,2 % promedio del salario básico en el país.

### **2.6.1. Progresividad y no regresividad, Irrenunciabilidad e Intangibilidad**

Cuando el artículo 25 de la LEV formula la posibilidad de reducción de la licencia por periodo de lactancia trastoca por acción el Principio de Progresividad y no regresividad (art. 11.8), al disminuir los avances que ha logrado este derecho. De conformidad con el artículo 11.8 de la Constitución tal disminución tiene como resultado la inconstitucionalidad de tal norma. Es más, la misma disposición contradice el mandato de la Corte Constitucional en la sentencia 3-19-JP/40<sup>50</sup> en donde se dispone expresamente la necesidad de ampliar las licencias de paternidad.

Aunque la norma se sostiene en la base de un acuerdo entre los progenitores, es importante retomar lo señalado anteriormente, que la Constitución advierte también la inconstitucionalidad de cualquier regulación que formule la renuncia de los derechos (art. 11.6) incluso más cuando se tratan de derechos laborales (art. 326.2)

En concordancia con estos principios, la Constitución también advierte la Intangibilidad de los Derechos laborales, es decir, la prohibición de un derecho sea menoscabado por cualquier regulación normativa. Para la Corte Constitucional cualquier disminución en un derecho sólo se justifica en alguna razón plenamente justificada en la propia Constitución. El texto del artículo 25 de la LEV tiene como objetivo “promover” la corresponsabilidad en el cuidado por parte de los padres, pero para tal propósito, en lugar de ampliar la licencia por paternidad, opta por reducir la licencia de la madre, poniendo todo el peso del cuidado en las mujeres trabajadoras.

### **2.6.2. Inconstitucionalidad del artículo 152 por conexidad.**

El artículo 76.9 de la LOGJCC establece que para determinar la conexidad pueden darse distintos supuestos, entre ellos, “cuando la norma impugnada es **consecuencia o causa directa** de otras normas no impugnadas.” o “cuando no es posible producir un fallo sobre una disposición jurídica expresamente demandada, sin pronunciarse también sobre otra con la cual guarda una **conexión estrecha y esencial**”. Como se puede advertir de la presente demanda, los artículos 24 y 25 de la Ley de Economía Violeta, objeto de la presente acción de inconstitucionalidad, son causa directa y guardan estrecha relación con los incisos primero y segundo del artículo 152 y del artículo 155 del Código del Trabajo, en lo que se refiere con los plazos de duración de las licencias por maternidad y paternidad y las licencias por periodo de lactancia.

Varias de las inconstitucionalidades advertidas en la presente demanda guardan relación con el régimen de licencias contemplado en los artículos 152 del Código del Trabajo, que por un lado no favorece a la corresponsabilidad en las tareas del

---

<sup>50</sup> Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia 3-19-JP/20 (caso 3-19-JP) de 5 de agosto de 2020, pág 36.

cuidado al establecer una licencia por paternidad reducida (10 días) por el nacimiento de un hijo o hija, poniendo las cargas del cuidado principalmente en la madre, tal como lo advierte la sentencia 3-19-JP/20; y por otro, al no cumplir con los estándares internacionales previstos para las licencias por maternidad en 14 a 18 semanas en el Convenio 183 de la OIT y la misma sentencia 3-19-JP/20.

Por su parte, el artículo 155 establece únicamente una licencia por periodo de lactancia de 12 meses para las madres que asimismo no favorece a la corresponsabilidad en las tareas del cuidado para los padres, ni sigue las recomendaciones de la OMS y OPS en torno a una lactancia exclusiva de 6 meses y una combinada de hasta 2 años o más. El artículo 155 no reconoce siquiera una licencia remunerada para los padres que sea destinada a tales tareas, sino únicamente la contenida en el art. 152 por el nacimiento del hijo o hija de 10 días o en su defecto una licencia **no remunerada** en el artículo innumerado siguiente al 152 (Código del Trabajo).

Como lo ha establecido esta Corte mediante sentencia 3-19-JP/20 el respeto y garantía del derecho al cuidado y el principio de corresponsabilidad requieren del incremento de las licencias previstas en la normativa laboral, no su reducción como sugiere la ley aquí cuestionada, ni mucho menos el mantenimiento del régimen de licencias previsto en la normativa laboral (art. 152 y 155 Código del Trabajo).

## **V. MEDIDAS CAUTELARES.**

De conformidad con el artículo 74 numeral 6 y 27 de la LOGJCC, se solicita que se suspenda provisionalmente los artículos 24 y 25 de la Ley de Economía violeta, toda vez que los mismos amenazan con vulnerar derechos de modo **inminente y grave**. Conforme a la sentencia 66-15-JC/19, se expondrá que la presente solicitud de suspensión provisional se sostiene en que nos encontramos ante hechos: *i)* verosímiles; *ii)* inminentes; *iii)* graves, y; *iv)* que suponen una amenaza a derechos.

Con la entrada en vigencia de la LEV (20/1/2023) todas las mujeres en periodo de gestación necesariamente deben enfrentar un escenario de “negociación” de sus derechos laborales y reproductivos no solo con los padres de las personas por nacer, sino incluso con sus propios empleadores/as. Negociación que como se ha señalado parte de la reducción de su derecho a licencia por maternidad y lactancia, pero que además se suscita en contextos violencia y desigualdad que pueden tornar el “acuerdo” en una imposición. A ello se ha referido la Corte al señalar que “la precariedad del trabajo en el embarazo, durante la maternidad o el periodo de lactancia despierta miedo, hostigamiento, culpa, desconfianza en la justicia y pone a las mujeres en una situación de mayor vulnerabilidad.”<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> Corte Constitucional del Ecuador, sentencia 3-19-JP/20 del 5 de agosto de 2020, párr. 54.

“Acordar” compartir una licencia por maternidad supone reducir el tiempo con el que cuentan las mujeres para su cuidado, tiempo que como lo ha establecido este Tribunal tiene fuerte implicaciones sobre la vida y salud de las mujeres y su proceso de adaptación:

El cuidado hacia las mujeres durante esta etapa es importante para que puedan **adaptarse psicológica y emocionalmente a la nueva situación, para crear vínculos con la persona recién nacida, para adaptarse a la lactancia** si así lo deciden o al periodo de alimentación del niño o niña, y principalmente **para escuchar y fortalecer su cuerpo y mente ante los nuevos cambios**. El no considerar el cuidado durante esta etapa podría, si fuere el caso, **intensificar “la depresión posparto, que ocurre en casi el 15% de los partos o la tristeza posparto, que afecta hasta a un 80% de las madres”**.<sup>52</sup>

Por otro lado, la según la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (ENSANUT, 2018), a nivel nacional 62,1% de los niños menores de 6 meses tuvieron lactancia materna exclusiva, de modo que una reducción en las licencias por lactancia descendería notablemente con estas cifras ocasionando una afectación a los derechos a la salud, vida y cuidado de los recién nacidos.

El “acuerdo” entre padre y madre sobre la reducción del plazo de la licencia materna y de la licencia por lactancia, según los artículos en cuestión, debe darse **previo al inicio de la licencia** (de maternidad o lactancia) y la misma **no puede ser modificada** con posterioridad, lo que ocasiona un daño inminente para las trabajadoras que actualmente se encuentran en estado de gestación, al suponer una medida inmediata e irreversible.

La gravedad de esta medida se determina por una parte porque se trata de un grupo de atención prioritaria respecto de los cuales se reduce los tiempos de recuperación física, psicológica y emocional durante el puerperio, al tiempo que dificulta forjar un vínculo sólido entre la madre y el recién nacido y no garantiza una lactancia saludable para el recién nacido.

En definitiva el artículo 24 y 25 de la LEV genera un escenario de amenaza grave al ejercicio del derecho al cuidado (autocuidado, ser cuidada y cuidar) de la madre y del recién nacido (art. 43 numerales 3 y 4, art 46 numerales 1 y 5, arts 332 y 333, ), que repercute en su derecho a la vida, salud integral e integridad física. (art. 42 numeral 3 y 4, art. 45 y 46 numeral 1 CRE).

## **VI. PETICIÓN**

A partir de los argumentos expuestos en la presente demanda solicitamos que:

---

<sup>52</sup> Corte Constitucional del Ecuador, sentencia 3-19-JP/20 del 5 de agosto de 2020, párr. 137

- De conformidad con los artículos 436.2 de la Constitución y art. 75 de la LOGJCC, solicitamos que se declare la inconstitucionalidad de los artículos 24 y 25 de la Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, publicada en el Registro Oficial Suplemento N° 234 del 20 de enero de 2023,
- De conformidad al artículo 74.6 y 27 de la LOGJCC se declare la suspensión provisional de los mismos artículos.
- De conformidad al artículo 7 del Reglamento de Sustanciación de Procesos de la Corte Constitucional se disponga el salto cronológico por tratarse de los derechos de mujeres embarazadas quienes conforme a la Constitución pertenecen a un grupo de atención prioritaria.
- Asimismo, de conformidad con los artículos 76.9 literales a) y b), 128 de la LOGJCCA y 436.3 de la Constitución solicitamos que vía sentencia sustitutiva se declare la inconstitucionalidad del plazo contenido en la frase “El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días” del artículo 152 del Código del Trabajo, y en su lugar se disponga un plazo mayor conforme a los términos previstos en la Sentencia N° 3-19-JP/20 de 5 de agosto de 2020 de la Corte Constitucional y se incremente la licencia por maternidad de 12 semanas a más de 14 semanas, conforme el estándar internacional ya referido y expresado en la misma sentencia constitucional (3-19-JP/20).

## **VI. NOTIFICACIONES**

Para las notificaciones que correspondan señalo el correo electrónico [coalicionmujeresecuador@gmail.com](mailto:coalicionmujeresecuador@gmail.com), [olgag1@hotmail.es](mailto:olgag1@hotmail.es); [jhoannamelyna@hotmail.com](mailto:jhoannamelyna@hotmail.com) y [bolenaconsultora@gmail.com](mailto:bolenaconsultora@gmail.com) y autorizo a la abogada Johanna Romero Larco a fin de que a nuestro nombre y representación, comparezca a y efectúe cuanta gestión sea necesaria para la defensa de nuestros derechos.

Rocío Rosero Garcés

**CI. 1703020675**

Virginia Gómez de la Torre

**CI. 1704666146**

Zoila Menéndez Vélez

**CI. 1301726764**

Aide Bravo Requelme

**CI. 1712121837**

Johanna Romero Larco

**Mat. 01-2008-193 Foro**