Quito, D.M., 16 de abril de 2026

CASO 1150-23-JP

EL PLENO DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR, EN EJERCICIO DE SUS ATRIBUCIONES CONSTITUCIONALES Y LEGALES, EMITE LA SIGUIENTE

SENTENCIA 1150-23-JP/26

Protección laboral reforzada durante el uso de la licencia de paternidad

Resumen: La Corte Constitucional revisa una acción de protección presentada en contra de la Contraloría General del Estado, bajo el argumento de que dicha entidad vulneró los derechos del actor al cesar sus nombramientos provisionales mientras ejercía su licencia de paternidad y hacía uso de vacaciones para el cuidado de su hija recién nacida. La acción de protección fue concedida en primera instancia y negada en segunda instancia. Del análisis de revisión, la Corte acepta la demanda al verificar la vulneración de los derechos a la igualdad y no discriminación, y al trabajo en su dimensión de protección laboral reforzada y al cuidado. Además, desarrolla jurisprudencia vinculante al precisar el contenido de la protección laboral reforzada de los padres trabajadores en el ejercicio de su licencia de paternidad.

Índice

1. Antecedentes procesales 2
2. Competencia 5
3. Argumentos de los sujetos procesales 6
   3.1. Actor 6
   3.2. Contraloría General del Estado 8
4. Objeto de la revisión y planteamiento de los problemas jurídicos 9
5. Hechos probados 11
6. Resolución de los problemas jurídicos 15
   6.1. ¿Los padres trabajadores cuentan con una protección laboral reforzada durante el uso de su licencia de paternidad? De ser así, ¿la desvinculación de Guillermo en este proceso vulneró dicha protección constitucional? 15
      6.1.1. La licencia de paternidad en Ecuador 15
      6.1.2. La distribución del trabajo en las familias ecuatorianas 19
      6.1.3. Protección laboral reforzada de los padres trabajadores 21
      6.1.4. Sobre la situación de Guillermo y su familia 28
   6.2. ¿La utilización del período de licencia de paternidad y de las vacaciones destinadas al cuidado de su hija recién nacida como criterios negativos en la evaluación de desempeño de Guillermo configuró una vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación? 29
7. Medidas de reparación 34
8. Decisión 36

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

1. Antecedentes procesales

1. El 12 de mayo de 2022, Guillermo Hernán Ramírez Martínez (**"actor"** o **"Guillermo"**) presentó una acción de protección en contra de la Contraloría General del Estado ("**CGE**") y la Procuraduría General del Estado. Guillermo: **i)** impugnó el acto administrativo mediante el cual la CGE lo removió de un nombramiento provisional mientras se encontraba ejerciendo su licencia de paternidad, y **ii)** cuestionó un segundo acto administrativo a través del cual fue separado de otro nombramiento provisional que le había sido otorgado por la CGE luego de su primera remoción, esta vez mientras gozaba de vacaciones destinadas al cuidado de su hija recién nacida, en el contexto de la pandemia de COVID-19.[1]

2. En la demanda, Guillermo señaló que el 01 de junio de 2019 obtuvo el nombramiento provisional de secretario de responsabilidades y que, tras el nacimiento de su hija, el 17 de marzo de 2020, solicitó a la CGE el permiso correspondiente por licencia de paternidad. El permiso por licencia de paternidad le fue concedido por la unidad de talento humano de la CGE hasta el 31 de marzo de 2020.

3. El 31 de marzo de 2020, el actor fue notificado con la terminación de su nombramiento provisional como secretario de responsabilidades y con su reubicación en un nuevo nombramiento provisional como especialista de resoluciones de responsabilidades, con efectos a partir del 01 de abril de 2020. El actor hizo uso de sus vacaciones los días 01 al 14, 16 y 17 de abril de 2020, los cuales había solicitado con anterioridad para el cuidado de su hija recién nacida.[2]

4. El 24 de abril de 2020, Guillermo fue notificado con la terminación laboral de su nombramiento provisional como especialista de resoluciones y responsabilidades. La CGE fundamentó esta decisión en el informe técnico CGE-CNTH-IT-2020-130, en el que la unidad de talento humano evaluó las actividades que el actor realizó "bajo la modalidad de teletrabajo" entre el 17 de marzo y el 17 de abril de 2020.[3] Como

[1] La causa fue signada con el número 17296-2022-00057. El actor alegó, entre otras cosas, que "se encontraba vigente mi permiso de paternidad, razón por la cual no debía ser notificado con acción de personal alguna […]". Para una explicación detallada sobre las circunstancias que llevaron al otorgamiento de dos nombramientos provisionales a Guillermo véanse los párrs. 34.1 a 34.11 de la sentencia.
[2] Lo referido no fue alegado expresamente en la demanda. Sin embargo, en la audiencia de primera instancia, Guillermo manifestó de manera explícita que solicitó dichas vacaciones para el cuidado de su hija recién nacida (Acta de audiencia de protección, pp. 39–45).
[3] El informe señaló que "desde que inició con la emergencia sanitaria provocada por la propagación del COVID-19, **en el periodo del 17 al 31 de marzo de 2020 [Guillermo] no realiza actividades en teletrabajo** debido a que se encontraba en uso de licencia por paternidad **y del 01 al 17** de abril solicitó permiso con cargo a vacaciones, evidenciándose que el **trabajo asignado no aporta significativamente o representa necesidad para la unidad administrativa**, por este motivo se recomienda dar por concluido el nombramiento provisional" (énfasis añadido).

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

pretensión de su demanda, Guillermo solicitó su reintegro inmediato al puesto de secretario nacional de responsabilidades de la CGE y el pago de los haberes dejados de percibir.

5. El 31 de agosto de 2022, la Unidad Judicial Penal con sede en la parroquia de Calderón del Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha ("**Unidad Judicial**") aceptó la acción y declaró la vulneración de sus derechos al debido proceso en la garantía de la motivación, al trabajo en la garantía de no ser interrumpido durante su licencia de paternidad con actos administrativos, y a la seguridad jurídica. Como medidas de reparación, dejó sin efecto el acto administrativo de terminación del nombramiento provisional, ordenó su reincorporación como especialista nacional de resolución de responsabilidades administrativas, y dispuso el pago de las remuneraciones y beneficios dejados de percibir. [4] La CGE apeló.

6. Guillermo interpuso recurso de aclaración y ampliación y requirió que la Unidad Judicial: **i)** disponga su reintegro al cargo de secretario de responsabilidades conforme lo había demandado, **ii)** disponga de manera expresa que se cancelen las remuneraciones y beneficios de ley que le correspondían hasta su reintegro, y **iii)** precise la temporalidad de los eventos que transcurrieron desde el nombramiento provisional que le fue otorgado hasta el cese de sus funciones. El 26 de octubre de 2022, la Unidad Judicial aceptó lo requerido.[5]

7. El 16 de febrero de 2023, la Sala Especializada de la Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha ("**Sala Provincial**") aceptó el recurso de apelación y revocó la sentencia subida en grado.[6] En

[4] La Unidad Judicial observó que el nombramiento provisional de Guillermo como secretario de responsabilidades no fue sometido a concurso previo antes de su terminación, requisito indispensable para cesar ese tipo de nombramientos. También advirtió que el informe técnico que justificó la segunda desvinculación evaluó a Guillermo por no realizar actividades entre el 17 de marzo y el 17 de abril de 2020, pese a que durante ese periodo él se encontraba en uso legítimo de su licencia de paternidad y de vacaciones, por lo que resultaba ilógico considerar esas ausencias como incumplimientos o reportarlas como teletrabajo. Señaló también que la CGE no acreditó haber notificado a Guillermo con el informe que sirvió de sustento para su cesación y que las normas invocadas para concluir sus nombramientos correspondían a causales de cesación definitiva aplicables a servidores de libre nombramiento, no a un nombramiento provisional. Finalmente, destacó que la notificación de terminación se emitió el último día de su licencia de paternidad, lo que, en criterio de la Unidad Judicial, vulneró la estabilidad laboral reforzada que amparaba a Guillermo durante ese periodo.

[5] La Unidad Judicial aclaró que la CGE debía reintegrar a Guillermo al cargo de secretario de responsabilidades de la Dirección Nacional de Responsabilidades. Además, amplió la sentencia y determinó que la CGE debía pagar al actor las remuneraciones y los beneficios de ley que le correspondían desde el 31 de marzo de 2020 hasta su reintegro.

[6] La Corte Provincial razonó que: **i)** los actos administrativos gozan de presunción de legitimidad y ejecutoriedad, por lo que Guillermo podía acudir a sede administrativa para impugnarlos; y **ii)** la CGE sí

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

contra de esta decisión, Guillermo interpuso recurso de aclaración, ampliación y reforma, que fue desechado mediante auto de 13 de marzo de 2023.

8. El 10 de abril de 2023, Guillermo presentó una acción extraordinaria de protección en contra de la sentencia de 16 de febrero de 2023, la causa fue signada con el número 1033-23-EP e inadmitida mediante auto de 20 de julio de 2023 emitido por el Tribunal de la Sala de Admisión de la Corte Constitucional en voto de mayoría.[7] En dicha decisión se remitió el proceso a la Sala de Selección. El 16 de noviembre de 2023, el Tribunal de la Sala de Selección seleccionó el caso para el desarrollo de jurisprudencia vinculante,[8] al acreditarse los criterios de gravedad y novedad previstos en el artículo 25 número 4 de la LOGJCC.[9] El 31 de julio de 2025, el caso fue asignado al juez constitucional Raúl Llasag Fernández.[10]

9. El 17 de septiembre de 2025, el juez ponente avocó conocimiento de la causa y requirió información adicional al Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos, al Consejo Nacional para la Igualdad, a la Defensoría del Pueblo, al Ministerio de Trabajo, al Ministerio de Inclusión Económica y Social, y al Instituto Nacional de Estadística y Censos sobre la normativa, políticas, programas, datos estadísticos y reportes vinculados al ejercicio de los hombres al derecho al cuidado. En particular, respecto del uso de la licencia de paternidad y a la protección laboral durante dicho periodo, eventuales casos de discriminación asociados, medidas de protección laboral reforzada, y políticas o servicios que promuevan la corresponsabilidad en el cuidado y la conciliación entre la vida familiar y laboral.

10. Además, esta Magistratura requirió la opinión técnica del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo sobre estándares, prácticas comparadas y recomendaciones en materia de protección laboral por paternidad, corresponsabilidad familiar, igualdad de género y participación de los hombres en el cuidado infantil, incluyendo análisis sobre impactos en el desarrollo humano y en la garantía del interés superior del niño.

---

aplicó la normativa correspondiente sobre nombramientos provisionales. Concluyó que el reclamo giró alrededor de cuestiones de legalidad que tienen que resolverse ante la justicia ordinaria.

[7] El Tribunal de la Sala de Admisión se encontraba conformada por los jueces constitucionales Jhoel Escudero Soliz, Alí Lozada Prado y Richard Ortiz Ortiz. El auto de admisión contó con el voto salvado del juez constitucional Jhoel Escudero.

[8] La Sala de Selección se encontraba conformada por la ex jueza constitucional Teresa Nuques Martínez y por los jueces constitucionales Alí Lozada Prado y Jhoel Escudero Soliz.

[9] El conocimiento del caso fue sorteado a la entonces jueza constitucional Teresa Nuques Martínez.

[10] El 24 de julio de 2025, mediante resolución 013-CCE-PLE-2025, se aceptó la renuncia de la ex jueza constitucional Teresa Nuques Martínez –quien sustanciaba la causa anteriormente– y se notificó a Raúl Llasag Fernández como reemplazante correspondiente, de acuerdo con el artículo 10 del Reglamento de Ausencias Definitivas de Jueces y Juezas de la Corte Constitucional.

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

11. El 23 de septiembre de 2025, la Defensoría del Pueblo presentó un informe en el que manifestó que no había llegado a su conocimiento ni patrocinio casos relacionados con esta temática. No obstante, señaló:

> [L]a Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano constituye un avance normativo fundamental, al reconocer el derecho al cuidado como un derecho humano y establecer medidas específicas de corresponsabilidad.
> Se identifican aún retos en la aplicación práctica de estas disposiciones, particularmente en la prevención de casos de discriminación y en la implementación de políticas efectivas de corresponsabilidad familiar y laboral. [11]

12. El 26 de septiembre de 2025, el Ministerio de Inclusión Económica y Social manifestó que "promueve políticas de corresponsabilidad familiar, garantizando que tanto padres como madres puedan acceder a licencias y facilidades laborales para la conciliación entre la vida familiar y laboral".[12]

13. El 13 de octubre de 2025, el Ministerio del Trabajo remitió un informe en el que advirtió que no cuenta con información que reportar en la especificidad señalada, pero que:

> [S]e reconoce como derechos irrenunciables de los servidores públicos gozar de licencias y no sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos. Dentro del régimen del servicio público se contempla la licencia remunerada por concepto de paternidad, […]. En concordancia, la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano **reconoce la estabilidad laboral reforzada y el goce de licencias remuneradas** […] (énfasis añadido).[13]

14. El 10 de diciembre de 2025, la Sala de Revisión, conformada por las juezas constitucionales Claudia Salgado Levy y Karla Andrade Quevedo, y el juez constitucional Raúl Llasag Fernández, aprobó el proyecto de sentencia elaborado por el juez ponente.

2. Competencia

15. El Pleno de la Corte Constitucional es competente para expedir sentencias que constituyan jurisprudencia vinculante o precedentes de carácter *erga omnes* en todos los procesos constitucionales que llegan a su conocimiento a través del proceso de selección, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 436 número 6 de la Constitución en concordancia con los artículos 2 número 3 y 25 de la LOGJCC.

[11] Escrito de la Defensoría del Pueblo de 23 de septiembre de 2025, p. 3.
[12] Escrito del Ministerio de Inclusión Económica y Social de 26 de septiembre de 2025, p. 1.
[13] Escrito del Ministerio del Trabajo de 13 de octubre de 2025, p. 3.

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

3. Argumentos de los sujetos procesales

16. Esta Corte considera necesario sintetizar las principales alegaciones expuestas por las partes que intervinieron en la acción de protección de origen.

3.1. Actor

17. Guillermo impugnó dos actos administrativos emitidos por la CGE. El primero correspondió a la acción de personal mediante la cual la CGE dio por terminado su nombramiento provisional mientras él se encontraba en licencia de paternidad. El segundo se refirió a la terminación del nombramiento provisional que la institución le otorgó después de su primera remoción, emitido en un periodo en el que Guillermo hacía uso de vacaciones destinadas al cuidado de su hija recién nacida, en el contexto de la pandemia de COVID-19. En consecuencia, manifestó que la CGE habría vulnerado sus derechos al debido proceso en la garantía de la motivación, a la seguridad jurídica y al trabajo. La demanda contiene los siguientes **cargos** que se exponen a continuación.

18. Sobre el derecho al **debido proceso en la garantía de la motivación**, el actor alegó que ambos actos administrativos resolvieron "la abusiva, arbitraria y sin motivación administrativa alguna, finalización del nombramiento provisional" (se prescindió énfasis del original).[14] Pues, los actos administrativos impugnados no cumplieron "con los elementos constitutivos de un acto administrativo constitucional y legal".[15] Luego de lo referido, argumentó que, a su criterio:

18.1. Los actos administrativos impugnados no estaban debidamente motivados porque no eran razonables, lógicos ni comprensibles.

18.2. Los nombramientos provisionales que le fueron otorgados debían encontrarse vigentes hasta la declaratoria de un ganador del concurso de méritos y oposición tal como lo prevé el artículo 18 letra c del Reglamento a la Ley de Orgánica de Servicio Público ("**LOSEP**").

18.3. La CGE desconoció que Guillermo es "el sustento afectivo, económico y social de [su] familia".[16]

18.4. La CGE no consideró su situación como padre en periodo de paternidad ni que

[14] Demanda de acción de protección, p. 3.
[15] Demanda de acción de protección, p. 3.
[16] Demanda de acción de protección, p. 3 rv.

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

fue separado de sus funciones mientras ejercía su licencia de paternidad y, posteriormente, sus vacaciones destinadas al cuidado de su hija recién nacida, durante los primeros meses de la pandemia de COVID-19.

19. Respecto al derecho a la **seguridad jurídica**, citó el artículo constitucional pertinente, describió el contenido del derecho, y recogió algunos criterios establecidos en la sentencia 210-16-SEP-CC de este Organismo.

20. En cuanto al derecho al **trabajo**, manifestó que "no es posible que la [CGE] emita actos administrativos –acción de personal– que estén viciados de ilegalidad por cuanto no se ajusta a lo establecido en la [LOSEP]".[17]

21. Además de los argumentos expuestos en la demanda, en la audiencia de primera instancia incorporó precisiones adicionales, entre ellas:[18]

21.1. Señaló que nunca se convocó a un concurso para ninguno de los cargos que ocupó, por lo que las terminaciones cuestionadas desconocieron la naturaleza jurídica del nombramiento provisional y lo trataron como si habría ostentado un cargo de libre nombramiento y remoción. Insistió en que la motivación de los actos administrativos era insuficiente, pues no consideraron su situación personal y familiar al momento de cada desvinculación: su licencia de paternidad debidamente comunicada en el primer caso y el uso de vacaciones debidamente aprobadas para el cuidado de su hija recién nacida en el segundo.

21.2. Afirmó que su desvinculación vulneró la protección laboral reforzada que el ordenamiento reconoce a los permisos de maternidad y paternidad, la cual —según la jurisprudencia de este Organismo— implica un grado reforzado de estabilidad laboral. En particular, porque el primer nombramiento fue terminado mientras ejercía su licencia de paternidad.

21.3. Indicó que solicitó sin éxito un certificado a la CGE para acreditar el periodo del que gozó de su licencia de paternidad y que la negativa de su entrega profundizó la afectación a sus derechos.

21.4. Alegó que su desvinculación era incompatible con la evaluación de desempeño que le fue notificada a inicios de ese mismo año en la que obtuvo una calificación de 90,89 %, equivalente a "muy bueno". La calificación evidenciaba que no

[17] Demanda de acción de protección, 4.
[18] Lo argumentos expuestos se encuentran desarrollados en el extracto de la audiencia de primera instancia, pp. 39 y ss.

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

existía una razón objetiva para dar por terminado su nombramiento provisional como secretario nacional de responsabilidades.

21.5. Manifestó que era el principal sostén económico de su familia y que, hasta su fallecimiento, también proveía cuidado y medicamentos a su madre. Añadió que era responsable del bienestar de su hija recién nacida y que la pérdida de su empleo afectó de manera directa la subsistencia de su núcleo familiar.

21.6. Argumentó que solo en la audiencia tuvo acceso a los documentos técnicos que habrían respaldado su desvinculación, pues la CGE nunca le notificó dichos informes, lo que, a su criterio, agravó la falta de motivación y afectó su defensa.

21.7. Argumentó que, aunque la acción de protección es "residual", la gravedad e inmediatez de las vulneraciones justificaba plenamente su procedencia.

22. Finalmente, Guillermo afirmó "no estoy pidiendo que se me extienda un nombramiento permanente, sino que NO se continúe con la vulneración de mis derechos [..]".[19] Por ello, requirió que se declare la vulneración de sus derechos, se ordene la inmediata suspensión de los actos impugnados y como medidas de reparación se disponga: **i)** el reintegro laboral inmediato a su puesto de trabajo como secretario nacional de responsabilidades, **ii)** la cancelación total de los valores económicos dejados de percibir desde que fue separado definitivamente de la CGE, y **iii)** la publicación de la sentencia en el portal web de la entidad demandada.

3.2. Contraloría General del Estado

23. La CGE, al contestar la demanda planteada en su contra, afirmó en audiencia de primera instancia:[20]

23.1. No existió vulneración de derechos, pues, aunque se dio por terminado el nombramiento provisional del actor como secretario nacional de responsabilidades, de manera inmediata se le otorgó un nuevo nombramiento provisional como especialista de resoluciones civiles 1. De modo que, a su criterio, no hubo afectación a su continuidad laboral.

23.2. Los nombramientos provisionales no generan estabilidad laboral, por lo que su terminación no constituye, por sí misma, una vulneración constitucional.

[19] Demanda de acción de protección, p. 3 rv.
[20] Lo argumentos expuestos se encuentran desarrollados en el extracto de la audiencia de primera instancia, pp. 42 y ss.

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

23.3. No hubo transgresión a la protección laboral reforzada, porque Guillermo no permaneció ni un día sin trabajo, incluso durante su licencia de paternidad.

23.4. En relación con la demora en otorgar el certificado solicitado por Guillermo, negó la vulneración al señalar que la institución tiene hasta 30 días para atender peticiones, por lo que aún se encontraba dentro del plazo legal.

23.5. El acto administrativo impugnado se encuentra debidamente motivado, tanto en lo relativo a los hechos como a la fundamentación jurídica que lo sustenta.

23.6. No existe obligación legal de notificar el informe técnico que respalda la decisión de terminación de un nombramiento provisional, pues se trata de un acto de simple administración y su traslado no es exigible.

23.7. Los cuestionamientos del actor corresponden al ámbito de legalidad administrativa, por lo que, según la CGE, debieron ventilarse en sede contencioso-administrativa, no mediante acción constitucional.

23.8. Lo que realmente pretende el actor es que el juez constitucional verifique la legalidad o ilegalidad del acto administrativo, finalidad que excede la naturaleza de la acción de protección.

23.9. La CGE sostuvo que existe una brecha temporal amplia entre la emisión de los actos administrativos impugnados y la alegada vulneración constitucional, lo que, en su criterio, debilita la configuración de un daño actual y directo.

4. Objeto de la revisión y planteamiento de los problemas jurídicos

24. La Constitución y la LOGJCC establecen que, en materia de garantías jurisdiccionales, todas las sentencias ejecutoriadas y resoluciones de medidas cautelares deben ser enviadas a la Corte Constitucional para su eventual selección y revisión cuando cumplan uno o más de los siguientes requisitos: **i)** gravedad, **ii)** novedad e inexistencia de precedente judicial, **iii)** inobservancia de los precedentes de la Corte Constitucional y **iv)** relevancia o trascendencia nacional del asunto resuelto en la sentencia o resolución.

25. Una vez que un caso es seleccionado, la Corte Constitucional desarrolla en sentencia el contenido de los derechos y las garantías constitucionales a partir de los **hechos del caso revisado**. Dicho de otro modo, los problemas jurídicos que resuelve la Corte en

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

este tipo de sentencias surgen y se limitan a los hechos del caso concreto objeto de la revisión.[21]

26. Además, según las circunstancias particulares de cada caso, la Corte puede optar por analizar: **i)** el fondo del proceso de origen, con miras a reparar daños causados por vulneraciones de derechos constitucionales o a confirmar las decisiones revisadas; **ii)** la conducta de las autoridades judiciales que dictaron las decisiones revisadas, con miras a resolver problemas jurídicos relativos a la aplicación de las normas que regulan las garantías jurisdiccionales; o, **iii)** tanto la conducta de las autoridades judiciales como el fondo del proceso origen al proceso.[22]

27. De esta forma, la sentencia de revisión puede tener efectos para el caso concreto en específico cuando la Corte constate que: **i)** existe una vulneración de derechos que no habría sido reparada, en el proceso de origen o, **ii)** existe *prima facie* una desnaturalización de las garantías jurisdiccionales que requiera ser corregida.[23] En los demás supuestos, en principio, las sentencias de revisión tienen efectos únicamente para casos análogos. En este caso, este Organismo seleccionó la causa **1150-23-JP** al constatar el cumplimiento de los criterios de gravedad y novedad, pues –a primera vista– estimó:

27.1. Existe **gravedad**, pues "la evaluación de desempeño que motivó su desvinculación coincide con el uso de su licencia de paternidad y del permiso con cargo a vacaciones" y que "ese periodo de ausencia […] la Unidad de Talento Humano determinó que el trabajo asignado no aportaba significativamente ni representaba una necesidad para la unidad administrativa". Lo referido podría constituirse "como una discriminación por el ejercicio de los derechos reproductivos del accionante".

27.2. Existe **novedad** porque el caso permite abordar, por un lado, la protección laboral reforzada durante el uso de licencias por paternidad y, por el otro, los presuntos actos de discriminación laboral hacia hombres por el ejercicio de su paternidad, dado que el informe que motivó su desvinculación parecería reflejar una valoración negativa vinculada a su rol de cuidado. Además, el caso permitiría ampliar el precedente sobre el derecho al cuidado fijado en la

[21] CCE, sentencia 2231-22-JP/23, párr. 25.
[22] *Ibid*.
[23] CCE, sentencias 159-11-JH/19, 26 de noviembre de 2019, párr. 9, y 1178-19-JP/21, 17 de noviembre de 2021, párr. 7. En estas sentencias, la Corte señaló que cuando se verifica uno de estos supuestos, los términos previstos en el artículo 25 números 6 y 8 de la LOGJCC son inaplicables. De manera excepcional, esta Corte también ha determinado que se otorgará efectos al caso en concreto cuando se evidencie una manifiesta improcedencia en el uso de la garantía jurisdiccional, ver sentencia 522-20-JP/25, 06 de febrero de 2025, párrs. 46, 47 y 47.1.

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

sentencia 3-19-JP/20, en la que la Corte determinó que "no se puede obstaculizar que los hombres ejerzan su rol de cuidado o interrumpir arbitrariamente el cuidado", y que ellos deben participar y compartir equitativamente el cuidado durante el puerperio y lactancia. En este contexto, el auto sugiere que la Corte podría desarrollar jurisprudencia que examine: **i)** si los hombres tienen derecho a una protección laboral reforzada por paternidad y el alcance de su licencia, y **ii)** reglas sobre los derechos protegidos durante el uso de licencias por paternidad.

28. En esta ocasión, este Organismo considera necesario analizar el fondo de la controversia a fin de verificar si, en el caso concreto, se configuró una transgresión de los derechos constitucionales de Guillermo y de su núcleo familiar. Ello, considerando que los hechos narrados sugieren una posible afectación no reparada derivada del ejercicio legítimo de Guillermo de su licencia de paternidad y del cumplimiento de sus responsabilidades de cuidado. En el marco del caso, este Organismo también podría fijar un precedente para casos futuros análogos.

29. De los fundamentos del accionante expuestos en su demanda y en la audiencia de primera instancia (acápite 3), esta Corte determina que el debate constitucional del caso se centra en dos temáticas principales: **i)** la existencia de una garantía de protección laboral reforzada prevista para padres durante el uso de sus licencias de paternidad y su posible transgresión en el caso de Guillermo; y, **ii)** la posible discriminación de Guillermo como consecuencia el uso de su licencia de paternidad y de las vacaciones destinadas al cuidado de su hija recién nacida como criterios negativos en su evaluación de desempeño. Para resolver estas cuestiones, se plantean los siguientes problemas jurídicos:

29.1. ¿Los padres trabajadores cuentan con una protección laboral reforzada durante el uso de su licencia de paternidad? De ser así, ¿la desvinculación de Guillermo en este proceso vulneró dicha protección constitucional?

29.2. ¿La utilización del período de licencia de paternidad y de las vacaciones destinadas al cuidado de su hija recién nacida como criterios negativos en la evaluación de desempeño de Guillermo configuró una vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación?

5. Hechos probados

30. En procesos de garantías jurisdiccionales la determinación de los hechos probados debe realizarse con base en las disposiciones de la LOGJCC y, en lo que resulte compatible con la naturaleza de cada acción, subsidiariamente en las normas del

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

Código Orgánico General de Procesos ("**COGEP**") y del Código Orgánico de la Función Judicial ("**COFJ**").

31. Ante la ausencia de norma expresa en la LOGJCC, la valoración de la prueba debe realizarse de conformidad con las normas generales determinadas en el artículo 164 del COGEP, debiendo probarse los hechos alegados por las partes, salvo aquellos que no lo requieran (arts. 16 de la LOGJCC y 162 del COGEP).[24]

32. En materia de garantías jurisdiccionales, las reglas de la prueba varían dependiendo del legitimado pasivo. Cuando se trata de acciones presentadas en contra de entidades públicas, se presumen "ciertos los hechos de la demanda cuando la entidad pública accionada no demuestre lo contrario o no suministre la información solicitada y que de otros elementos de convicción no resulte una conclusión contraria" (art. 16 LOGJCC). Por otro lado, cuando se activa una garantía jurisdiccional en contra de particulares se debe aplicar la regla general: "la persona accionante deberá demostrar los hechos que alega", con excepción de los hechos relativos a discriminación o violaciones a los derechos del ambiente o de la naturaleza que "se presumirán ciertos".

33. Esta Magistratura en su sentencia 1095-20-EP/22 determinó, entre otras cosas, cuáles son los elementos que deben observarse al momento de valorar la prueba en garantías jurisdiccionales. En particular, estableció que el estándar de prueba requerido para considerar probado un hecho es el de **mayor probabilidad**. Esto es, si a partir del acervo probatorio se puede concluir que es razonablemente más probable que un hecho haya ocurrido, el estándar se encuentra satisfecho.[25]

34. Bajo estas consideraciones, de la revisión de los documentos que reposan en el expediente físico, y del Sistema Automático de Trámite Judicial Ecuatoriano ("**EXPEL**"), la Corte encuentra que los siguientes son hechos no controvertidos por las partes –verificables en respaldos documentales– y que pueden darse por ciertos:

34.1. El 01 de junio de 2019, Guillermo fue nombrado provisionalmente como secretario nacional de responsabilidad en la Dirección Nacional de Responsabilidades.[26]

[24] Se recuerda que según el artículo 163 del COGEP también existen hechos que no deben ser probados como: los hechos afirmados por una de las partes y admitidos por la parte contraria en la contestación de la demanda o de la reconvención o los que se determinen en la audiencia preliminar; los hechos imposibles; los hechos notorios o públicamente evidentes; y, los hechos que la ley presume de derecho.
[25] CCE, sentencia 1095-20-EP/22, 24 de agosto de 2022, párr. 70.
[26] Expediente de primera instancia, p. 87.

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

34.2. El 29 de enero de 2020, la CGE notificó a Guillermo con la calificación de su evaluación de desempeño obtenida en el período 2019. En particular, indicó:

> Su calificación es de **90, 89%** equivalente a **"MUY BUENO"**; según consta en el formulario IN-GEP-02-02-FOR-03 de niveles de eficiencia del desempeño individual (énfasis en el original).[27]

34.3. El 17 de marzo de 2020, la pareja de Guillermo fue sometida a una cesárea para dar a luz a la hija de ambos.[28] El mismo día, Guillermo solicitó a la CGE se le conceda el permiso correspondiente para gozar de su licencia de paternidad. La Unidad de Talento Humano de la CGE concedió a Guillermo la licencia por paternidad del 17 al 31 de marzo de 2020.

34.4. El 27 de marzo de 2020, se expidió el informe técnico CGE-CNTH-IT-2020-118 que recomendó por "necesidad institucional" remover de su cargo a Guillermo y, en su lugar, nombrar a Ana Sofía Moreno Condolo. A su vez, se recomendó otorgar a Guillermo el puesto de especialista de resoluciones de responsabilidades civiles 1.[29]

34.5. El 31 de marzo de 2020, la CGE dio por terminado el nombramiento provisional de Guillermo de conformidad con el artículo 47 letra e[30] de la LOSEP en concordancia con el artículo 17 letra b[31] del Reglamento a la LOSEP.[32] El mismo día, la CGE otorgó a Guillermo el nombramiento provisional de especialista de resoluciones de responsabilidades civiles 1 que regiría desde el 01 de abril de 2020.[33]

34.6. Del 01 al 14, 16 y 17 de abril de 2020, Guillermo tomó vacaciones para el cuidado de su hija recién nacida, las cuales habían sido solicitadas y autorizadas previamente.[34]

---

[27] Expediente de primera instancia, p. 11.
[28] Expediente de primera instancia, pp. 12-13. A foja p. 100 del expediente se encuentra el informe estadístico de nacido vivo de la hija de Guillermo.
[29] Expediente de primera instancia, pp. 90-92.
[30] **Art. 47.- Casos de cesación definitiva.-** La servidora o servidor público cesará definitivamente en sus funciones en los siguientes casos: […] e) Por remoción, tratándose de los servidores de libre nombramiento y remoción, de período fijo, en caso de cesación del nombramiento provisional y por falta de requisitos o trámite adecuado para ocupar el puesto. La remoción no constituye sanción.
[31] **Art. 17.- Clases de nombramientos.-** Los nombramientos extendidos para el ejercicio de un puesto en la función pública pueden ser: […] b) Provisionales: Aquellos otorgados para ocupar temporalmente los puestos determinados en el literal b) del artículo 17 de la LOSEP; no generarán derecho de estabilidad a la o el servidor.
[32] Expediente de primera instancia, pp. 9-10.
[33] Expediente de primera instancia, pp. 95-96.
[34] Expediente de primera instancia, p. 122.

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

34.7. El 24 de abril de 2020, la coordinación nacional de talento humano de la CGE emitió el informe técnico CGE-CNTH-IT-2020-130, en el que analizó la situación de 28 servidores de la Dirección Nacional de Responsabilidades que, a su criterio, representaban un excedente frente al número de funcionarios indispensables para el cumplimiento de las actividades institucionales.

34.8. El informe referido situó su análisis en el contexto de la emergencia sanitaria por COVID-19 al recordar la declaración de estado de excepción del 16 de marzo de 2020 y las directrices emitidas por el Ministerio del Trabajo para la modalidad de teletrabajo. Se refirió a las dificultades operativas previas ocasionadas por el incendio del edificio matriz de la CGE en 2019. El informe precisó que el 23 de abril de 2020 la propia Dirección Nacional de Responsabilidades remitió un listado de 26 servidores con nombramientos provisionales y 2 con contratos ocasionales, respecto de quienes existían aparentes inconsistencias en las actividades de teletrabajo realizadas **entre el 17 de marzo y el 17 de abril de 2020**.

34.9. De ahí que, el informe técnico afirmó la necesidad de implementar ajustes estructurales para administrar de manera eficiente el gasto institucional. En cuanto a la situación de Guillermo, el informe sostuvo:

> Desde que el país inició con la emergencia sanitaria provocada por la propagación de COVID-19, en el periodo de 17 a 31 de marzo de 2020, [Guillermo] **no realiza actividades en teletrabajo** debido a que se encontraba con uso de **licencia por paternidad** y del 01 al 17 de abril solicitó **permiso con cargo a vacaciones**, **evidenciándose que el trabajo asignado no reporta significativamente o representa necesidad para la unidad administrativa, es por este motivo que, se recomienda dar por concluido su nombramiento provisional** (énfasis añadido).

34.10. El 30 de abril de 2020, la CGE resolvió, a la luz del informe técnico referido, dar por terminado el nombramiento provisional de Guillermo como especialista de resoluciones de responsabilidades civiles 1. Para ello, invocó el artículo 47 letra e de la LOSEP,[35] el artículo 17 letra b de su Reglamento General,[36] y el artículo 39 letra g de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal,

[35] **Art. 47.- Casos de cesación definitiva.-** La servidora o servidor público cesará definitivamente en sus funciones en los siguientes casos: […] e) Por remoción, tratándose de los servidores de libre nombramiento y remoción, de período fijo, en caso de cesación del nombramiento provisional y por falta de requisitos o trámite adecuado para ocupar el puesto. La remoción no constituye sanción;

[36] **Art. 17.- Clases de nombramientos.-** Los nombramientos extendidos para el ejercicio de un puesto en la función pública pueden ser: […] b) Provisionales: Aquellos otorgados para ocupar temporalmente los puestos determinados en el literal b) del artículo 17 de la LOSEP; no generarán derecho de estabilidad a la o el servidor.

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

disposiciones que —según la entidad— habilitaban la terminación del nombramiento provisional.

34.11. El 13 de junio de 2022, la Dirección Nacional de Talento Humano de la CGE certificó que Guillermo usó la licencia con remuneración por paternidad por el periodo comprendido del 17 al 31 de marzo de 2020.

6. Resolución de los problemas jurídicos

6.1. ¿Los padres trabajadores cuentan con una protección laboral reforzada durante el uso de su licencia de paternidad? De ser así, ¿la desvinculación de Guillermo en este proceso vulneró dicha protección constitucional?

6.1.1. La licencia de paternidad en Ecuador

35. La licencia de paternidad constituye un mecanismo jurídico destinado a asegurar la presencia temprana del padre o, en general, de la persona que asume formalmente dichas responsabilidades, en la etapa inicial de la vida de una niña o niño. En este periodo se ayuda a consolidar el vínculo filial y se organiza el cuidado cotidiano de la niña o niño, ya sea con ocasión del nacimiento o de la adopción. En ambos supuestos, se trata de un periodo especialmente sensible para el desarrollo integral, en el que la disponibilidad efectiva de tiempo para el cuidado permite: **i)** la creación de vínculos afectivos estables con la niña o el niño y **ii)** el establecimiento de patrones tempranos de corresponsabilidad o coparentalidad dentro del hogar. La licencia de paternidad no constituye un beneficio accesorio, sino un instrumento que viabiliza el ejercicio real de responsabilidades parentales y del derecho al cuidado, y contribuye a remover barreras estructurales que, por estereotipos de género, tienden a concentrar estas cargas en una sola persona —mujeres—.[37]

[37] CCE, sentencia 28-15-IN/21, 24 de noviembre de 2021, párr. 169. La Corte insistió en 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 […]". En el derecho comparado y en los estándares internacionales se ha reconocido la necesidad de garantizar condiciones laborales que permitan el ejercicio efectivo de las responsabilidades de cuidado. La Recomendación número 165 de la OIT establece que, en el período posterior a la licencia de maternidad, tanto la madre como el padre deben poder acceder a licencias parentales sin perder su empleo ni los derechos derivados de este. En esa línea, la Corte IDH advirtió que las decisiones estatales fundadas en estereotipos sobre la distribución de las responsabilidades parentales pueden constituir formas de discriminación por razón de género (caso *Ramírez Escobar y otros vs. Guatemala*). Más recientemente, en la Opinión Consultiva OC-31/25, la Corte IDH ha señalado que los Estados deben reconocer y garantizar progresivamente licencias de paternidad, parentales y de cuidado que permitan el ejercicio de los derechos a cuidar, ser cuidado y al autocuidado (Corte IDH, OC-31/25, párrs. 255 y 17).

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

36. Si bien la licencia de paternidad cumple esta función tanto en escenarios de nacimiento como de adopción —en los que la presencia temprana favorece la adaptación e integración del niño o niña al entorno familiar y la distribución efectiva de los cuidados—, en el presente caso el análisis se circunscribe al supuesto de nacimiento y al ejercicio del cuidado durante el periodo inicial de vida del recién nacido.

37. En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, la licencia de paternidad integra el **sistema de cuidados** y expresa el **mandato de corresponsabilidad parental**.[38] Su finalidad es garantizar la presencia temprana del padre —o de quien ejerce la paternidad en el marco de la filiación reconocida— para proteger el bienestar físico y emocional del niño o niña en esa etapa inicial y, en los casos de nacimiento, también para contribuir al acompañamiento de la madre durante el posparto. Estos estándares se articulan con los artículos 69 y 332 de la Constitución, que consagran la paternidad responsable y aseguran garantías vinculadas a la vida familiar y a los derechos de las personas trabajadoras, incluida la licencia de paternidad.

38. Al momento de los hechos —año 2020—, la ley ecuatoriana establecía que las personas obligadas al cuidado, durante el parto y puerperio, deben garantizar de acuerdo con la ley un periodo de descanso remunerado de 12 semanas por licencia de maternidad y de diez días por paternidad. En caso de nacimientos múltiples el tiempo se extendía al menos por 10 días más para la madre y al menos 5 días para el padre tal como lo señalaba el artículo 27 de la LOSEP.[39] El Código del Trabajo recogía disposiciones similares en el artículo 152.[40]

39. Con posterioridad a los hechos, la regulación legal se amplió mediante reformas a la LOSEP y al Código del Trabajo impulsadas por la expedición de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano ("**LODCH**").[41] Tanto el artículo 27 letras d) y e) de la LOSEP como el artículo 152 del Código del Trabajo reconocen ahora un régimen de

---

[38] El articulo 69 números 1 y 5 de la Constitución ordenan que "se prom[ueva] 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, […]. Para proteger los derechos de las personas integrantes de la familia […] el Estado promoverá la corresponsabilidad materna y paterna y vigilará el cumplimiento de los deberes y derechos recíprocos entre madres, padres, hijas e hijos" (énfasis añadido).

[39] **Art. 27.- Licencias con remuneración.**- Toda servidora o servidor público tendrá derecho a gozar de licencia con remuneración en los siguientes casos: […] **d)** Por paternidad, el servidor público tiene derecho a licencia con remuneración por el plazo de diez días contados desde el nacimiento de su hija o hijo cuando el parto es normal; en los casos de nacimiento múltiple o por cesárea se ampliará por cinco días más; […].

[40] **Art. 152.-** […] 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 […].

[41] En cuanto a la situación de la madre, la LODCH aún prevé que la licencia de maternidad es de 12 semanas remuneradas e innova al indicar que la licencia de lactancia es de dos horas diarias remuneradas durante **15 meses** contados desde el regreso de la licencia de maternidad**.**

licencia por paternidad de 15 días en partos normales; 5 días adicionales en casos de parto múltiple o cesárea; 8 días adicionales en nacimientos prematuros o en condiciones de "cuidado especial"; y 25 días cuando la hija o el hijo nace con una enfermedad degenerativa, terminal, irreversible o con una discapacidad severa, previa justificación médica. A pesar de estas reformas, la licencia de paternidad mantiene una duración breve que concentra un periodo intensivo orientado a posibilitar que el padre asuma de manera directa y efectiva las tareas de cuidado inicial.

40. La jurisprudencia de esta Corte ha sostenido que "el cuidado que requieren los niños y niñas debe ser compartido por el padre y la madre. La licencia de paternidad es un medio para cumplir el fin de **compartir** las **obligaciones de cuidado**" (énfasis añadido).[42] Por ello, ha reiterado que la licencia de paternidad constituye un instrumento que: **i)** habilita el ejercicio de derechos parentales; **ii)** promueve prácticas de crianza más equitativas dentro del hogar; y, **iii)** atiende al interés superior de niñas y niños al favorecer su desarrollo integral mediante una participación temprana y corresponsable del padre en el cuidado.

41. En esa línea, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en el artículo 11 número 2 establece que los Estados deben adoptar medidas para que los padres puedan conciliar sus obligaciones familiares con sus responsabilidades laborales, incluyendo el desarrollo de servicios de cuidado infantil y **licencias adecuadas**. La OIT incluso ha señalado que "los padres que hacen uso de la licencia inmediatamente después del parto tienen más probabilidades de interactuar con sus hijos/as pequeños/as, generando impactos positivos sobre la igualdad de género en el hogar y en el trabajo […]",[43] reafirmando el rol de esta licencia en la promoción de la igualdad sustantiva.

42. Este marco normativo se corresponde con la evidencia comparada que, presentada a partir de estudios internacionales sobre corresponsabilidad parental, sugiere que la presencia temprana del padre promete generar beneficios significativos para el desarrollo infantil, mejora el bienestar tras el posparto de la madre y fomenta patrones de crianza más equilibrados dentro del hogar.[44] Estos efectos positivos no se limitan al ámbito familiar, porque la licencia de paternidad cumple un rol estratégico para enfrentar desigualdades estructurales en el mercado laboral. Diversos estudios han demostrado que la distribución tradicional del cuidado —que asigna a las mujeres la

[42] CCE, sentencia 3-19-JP/20, 05 de agosto de 2020, párr. 62.
[43] OIT, La maternidad y la paternidad en el trabajo, la legislación y la práctica en el mundo, p. 7.
[44] Maharani, F., Herbawani, L. O., Adnani, Q. E. S., Susiarno, H.., & Adepoju, V. A. (2025). *Una revisión sistemática sobre los efectos de la licencia de paternidad en la salud y el bienestar de las madres y los niños*. Public Health of Indonesia, 11(3), 39–57. https://doi.org/10.36685/phi.v11i3.971.

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado— constituye uno de los principales factores que perpetúan la penalización por maternidad, la brecha salarial y la menor estabilidad laboral de la mujer.[45] La participación activa del padre en el cuidado inicial opera como un mecanismo que cuestiona y transforma estos patrones, pues desplaza el estereotipo de que el cuidado es una tarea "natural" o exclusiva de las mujeres y promueve una corresponsabilidad real.[46] Al respecto, la Corte ha insistido que:

> Si bien los roles de género pueden variar con relación a la cultura, todavía **persiste una atribución de características y un enfoque maternal y doméstico**, en lo referente a la situación de la mujer. Siguiendo este patrón, surge un entorno en el que se asignan características a las **mujeres** para **cumplir un rol "femenino tradicional"**, esperando de ellas, de manera obligatoria, actitudes como la sumisión. Mientras que al rol "masculino tradicional", se lo ve como una figura de autoridad, constreñida a la esfera pública y aislada del cuidado de los miembros de la familia y la realización de tareas domésticas (énfasis añadido).[47]

43. Los informes de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo ("**OIT**")[48] y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico también evidencian que cuando los padres ejercen efectivamente la licencia de paternidad, las prácticas de cuidado se redistribuyen, se reduce la carga histórica asumida por las mujeres y se desincentivan estructuras discriminatorias que desvalorizan el rol de cuidado o penalizan a los padres que lo ejercen.[49] Por ello, la licencia de paternidad no se reduce a un beneficio para la niña o niño, y para la madre, sino que constituye una política esencial para desmontar estereotipos de género y avanzar hacia un modelo de igualdad sustantiva en el ámbito laboral y familiar.

44. En este panorama, esta Magistratura determina que el reconocimiento de la licencia de paternidad en el país constituye un paso relevante para promover la corresponsabilidad en el cuidado, particularmente durante los días inmediatos al nacimiento. No obstante, advierte que el ejercicio de la **corresponsabilidad parental** no se agota en esos quince días, sino que se proyecta durante todo el desarrollo de niñas, niños y adolescentes. Por ello, el ordenamiento constitucional debe procurar no exponer a las personas trabajadoras a riesgos de inestabilidad laboral ni a decisiones adversas basadas —

---

[45] Budig, M. J., & England, P. (2001). *La penalización salarial por maternidad*. American Sociological Review, 66(2), 204–225. https://doi.org/10.2307/2657415.
[46] Ferrant, G., Pesando, L. M., & Nowacka, K. (2014). *Trabajo de cuidado no remunerado: el eslabón perdido en el análisis de las brechas de género en los resultados laborales*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/1f3fd03f-en.
[47] CCE, sentencia 28-15-IN/21, 24 de noviembre de 2021, párr. 168.
[48] Addati, L., Cassirer, N., & Gilchrist, K. (2014). *La maternidad y la paternidad en el trabajo: legislación y práctica en todo el mundo*. Organización Internacional del Trabajo. https://share.google/neDK3eXmntl6XYwj3.
[49] OECD. (2017). *Licencias parentales remuneradas: lecciones de los países de la OCDE*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/publications/paid-parental-leave_5jrqgvqqb4vb-en.html.

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

directa o indirectamente— en el cumplimiento de dichas responsabilidades.

45. La Corte concluye que la licencia de paternidad constituye un mecanismo destinado a garantizar la presencia temprana del padre en el cuidado de sus hijos. Este instrumento se inserta en el sistema de cuidados y aterriza el mandato constitucional de corresponsabilidad parental, al permitir la participación efectiva del padre en la organización del cuidado y en la formación de vínculos afectivos. La evidencia normativa y comparada muestra que su ejercicio contribuye a redistribuir el trabajo de cuidado y a cuestionar patrones estructurales que lo han asignado históricamente a las mujeres. Por lo tanto, su reconocimiento debe ser entendido como una condición necesaria para el ejercicio del derecho al cuidado y para la promoción de relaciones familiares y laborales más equitativas.

6.1.2. La distribución del trabajo en las familias ecuatorianas

46. Antes de analizar si licencia de paternidad cuenta con la garantía de protección laboral reforzada, resulta indispensable examinar cómo se organiza el trabajo en las familias ecuatorianas. Ello se debe a que la **corresponsabilidad** en el cuidado —que constituye la finalidad constitucional de la licencia— no puede entenderse de manera aislada del contexto estructural en el que se insertan los padres y las madres en Ecuador.

47. La región latinoamericana, y Ecuador como parte de ella, es profundamente desigual. En ella persisten patrones estructurales de organización laboral que reproducen desigualdades históricas entre mujeres y hombres, en donde las mujeres suelen ser quienes menos ganan, quienes enfrentan mayores niveles de pobreza y quienes soportan la mayor carga de cuidado. Esta distribución desigual tiende a coincidir con otras capas de desventaja como clase social, etnia, edad, ubicación territorial, condición migratoria o nivel educativo, entre otros. Lo cual, necesariamente exige una mirada interseccional para entender las distintas desigualdades en la división sexual del trabajo.[50]

48. En Ecuador la fuerza laboral formal continúa compuesta mayoritariamente por hombres, la cual representa cerca del 60% de la población ocupada,[51] en un contexto en el que los modelos tradicionales de división sexual del trabajo —arraigados en estructuras socioculturales patriarcales— han empujado a los hombres hacia el trabajo

[50] CCE, sentencia 3-19-JP/20, 05 de agosto de 2020, párr. 96.
[51] INEC, visualizador del censo nacional de 2022, consultado el 17 de noviembre de 2025. https://cubos.inec.gob.ec/AppCensoEcuador/.

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

remunerado y a las mujeres hacia el trabajo doméstico y de cuidado.[52] Esta realidad no responde a **diferencias naturales**, sino a procesos estructurales e históricos. De ahí que, el INEC refleja que incluso cuando las mujeres se insertan en el mercado laboral, enfrentan también un mayor desempleo (4,7%) frente a los hombres (3,2%) y una menor inserción en el empleo formal, lo que limita su autonomía económica y reproduce una desigual distribución del acceso a ingresos y oportunidades.[53]

49. El Censo de Población y Vivienda de 2022 del INEC determinó que 4,6 millones de mujeres residentes en Ecuador son madres, pero solo el 44% de ellas tiene un trabajo remunerado, mientras que el resto se dedica de forma exclusiva al cuidado, una labor indispensable, pero generalmente invisibilizada en las estadísticas laborales. A lo anterior se suma el desafío de la brecha salarial de género que se amplía aún más para las mujeres que son madres, ya que a menudo se ven obligadas a optar por trabajos a tiempo parcial o flexibles.[54] Según datos del INEC, las mujeres en Ecuador ganan en promedio un 10% a 20% menos que los hombres.

50. Más allá de la brecha salarial, el elemento central para comprender la desigualdad de género en Ecuador —y su relevancia en este caso— es la carga desproporcionada de trabajo no remunerado. Las Cuentas Satélite del INEC muestran que el trabajo no remunerado generó en 2023 un valor equivalente al 21% del PIB, superando sectores como comercio, construcción o administración pública. De ese total, las mujeres aportaron el 15,6% del PIB, mientras los hombres contribuyeron con el 5,4%, lo que evidencia una vez más la persistencia de un modelo de organización social del cuidado que recae desproporcionadamente en las mujeres.[55]

---

[52] Batthyány, K. (2008). Género, cuidados familiares y uso del tiempo. Informe final de investigación. UNIFEM, INE. Además, el INEC, a través de la cuenta satélite del trabajo no Remunerado, desarrolla estadísticas que permiten valorar el tiempo destinado a actividades productivas del hogar y la comunidad que no reciben ningún tipo de compensación económica y que se encuentran fuera de la frontera de la producción de las Cuentas Nacionales.

[53] INEC, visualizador del censo nacional de 2022, consultado el 17 de noviembre de 2025. https://cubos.inec.gob.ec/AppCensoEcuador/ En ese mismo sentido, el diario El Comercio presentó la nota: Cuatro de cada 10 madres tiene un trabajo remunerado en Ecuador. https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/cuatro-de-cada-10-madres-tiene-un-trabajo-remunerado-en-ecuador/.

[54] *Ibid.*

[55] INEC, visualizador de la cuenta satélite de trabajo no remunerados de los hogares, consultado el 17 de noviembre de 2025. https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMjgwNzUzYzYtM2Y2OC00ZGQ1LWI0MDUtMDYyM2ZlNzA1YjkwIiwidCI6ImYxNThhMmU4LWNhZWMtNDQwNi1iMGFiLWY1ZTI1OWJkYTExMiJ9.
En ese mismo sentido, el medio Primicias presentó la nota: El trabajo invisible sostiene a la economía: tareas no remuneradas representan el 21% del PIB. https://www.primicias.ec/revistagestion/analisis/trabajo-invisible-economia-trabajo-remuneradas-pib-107224/. A la par el diario La Hora publicó: El motor oculto del país: trabajo no remunerado de mujeres

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

51. En términos de tiempo, la desigualdad es aún más marcada: las mujeres dedican 28,7 horas semanales al trabajo doméstico y de cuidados, frente a 11,4 horas de los hombres.[56] Es decir, las mujeres realizan 2,5 veces más trabajo no remunerado, lo que condiciona su disponibilidad para el empleo formal y explica por qué, aunque los hombres suelen ser los principales proveedores de ingresos monetarios del hogar —por razones estructurales—, las mujeres sostienen gran parte de la economía reproductiva y del hogar haciendo posible ese mismo trabajo remunerado.[57] Los datos muestran que, aunque el total de horas dedicadas al trabajo no remunerado disminuyó levemente entre 2007 y 2023, la proporción entre géneros no se modificó: las mujeres han realizado —de manera constante— alrededor del triple de trabajo no remunerado que los hombres.

52. El peso de estas tareas demuestra que la organización social del cuidado en Ecuador descansa estructuralmente sobre el trabajo no remunerado de las mujeres, lo que limita su inserción y permanencia en el empleo formal y reproduce asimetrías en el acceso a ingresos y oportunidades. De ahí que, aunque los hombres suelen ser los principales proveedores de ingreso monetario del hogar, ello ocurre precisamente porque las mujeres asumen la mayor parte de la economía que sostiene ese trabajo al quedarse en casa, permitiendo a los hombres disponer de tiempo y energía para el empleo formal.

6.1.3. Protección laboral reforzada de los padres trabajadores

53. La garantía de protección laboral reforzada se encuentra reconocida de manera expresa jurisprudencial y legal a favor de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. De modo, que corresponde determinar si dicha garantía resulta aplicable, en términos constitucionalmente compatibles, a los padres trabajadores. En particular, esta Corte examinará si los padres que ejercen su licencia de paternidad cuentan con una protección laboral reforzada durante dicho periodo.

54. En primer lugar, la Corte recogerá brevemente el fundamento normativo de la protección laboral reforzada prevista para mujeres embarazadas y en lactancia. Esta garantía se fundamenta en el derecho al trabajo consagrado en el artículo 33 de la Constitución y en los principios y garantías desarrollados a partir del artículo 326, así

---

vale el 21% del PIB. https://www.lahora.com.ec/economia/El-motor-oculto-del-pais-trabajo-no-remunerado-de-mujeres-vale-el-21-del-PIB-20250910-0034.html.

[56] INEC, visualizador del censo nacional de 2022, consultado el 17 de noviembre de 2025. https://cubos.inec.gob.ec/AppCensoEcuador/ En ese mismo sentido, el diario El Comercio presentó la nota: Cuatro de cada 10 madres tienen un trabajo remunerado en Ecuador. https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/cuatro-de-cada-10-madres-tiene-un-trabajo-remunerado-en-ecuador/.

[57] *Ibid.*

como en los compromisos derivados de instrumentos internacionales.[58] Este marco se articula con el artículo 43 de la Constitución, que reconoce a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia como grupo de atención prioritaria y establece derechos orientados a asegurar su continuidad laboral, salud integral y condiciones adecuadas durante embarazo, parto y posparto.[59]

55. Al respecto, la jurisprudencia de esta Magistratura ha determinado que la terminación de la relación laboral de una mujer embarazada, en licencia de maternidad o en periodo de lactancia "se debe presumir discriminatoria si la entidad responsable no demuestra lo contrario".[60] La Corte ha articulado este carácter reforzado de la protección constitucional de las mujeres embarazadas y lactantes principalmente en el derecho a la igualdad y no discriminación, en atención a la existencia de una discriminación histórica y estructural en el ámbito laboral asociada a la maternidad. No obstante, **esta protección también se encuentra estrechamente vinculada con el derecho al cuidado**.

56. Con motivo del derecho al cuidado[61] —eje nuclear de las medidas de protección vinculadas tanto con la maternidad como la paternidad—, la jurisprudencia de esta Corte precisa que este derecho "proporciona las condiciones para que el resto de los derechos se ejerzan […]"[62] y exige una atención integral que "comprenda tanto las necesidades físicas (como la alimentación y la salud adecuada) como emocionales (afectividad, seguridad, comprensión, vínculos)".[63] Esto supone la provisión de tiempo, atención y acompañamiento por parte de quienes asumen responsabilidades familiares, especialmente durante aquellas etapas de la vida en las que las personas presentan mayores niveles de dependencia o vulnerabilidad. La LODCH reconoce en su artículo 4 que los titulares de este derecho, de manera individual o colectiva, son

[58] Entre ellos se encuentran el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
[59] En el mismo sentido, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en su artículo 11 reconoce la garantía de la no discriminación en el ámbito del empleo y señala en su número 2 literal a) la obligación de los Estados de prohibir el despido por motivo del embarazo o licencia de maternidad bajo pena de sanciones.
[60] CCE, sentencia 3-19-JP/20, 05 de agosto de 2020, párr. 72. Al respecto, cabe señalar que dicha sentencia estableció una excepción sobre la protección laboral reforzada y la obligación de compensación referente a cargos de libre nombramiento y remoción, siempre y cuando esta desvinculación ocurra en los treinta primeros días de la posesión de una nueva máxima autoridad (párrs. 182 a 185).
[61] A nivel internacional, el derecho al cuidado ha sido reconocido expresamente en el artículo 12 de la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Adultas Mayores, en el artículo 3.2 de la Convención sobre los Derechos del Niño, en el objetivo 5 de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas y en las Conferencias Regionales de la Mujer de América Latina y el Caribe de 2007, 2010, 2013 y 2016.
[62] CCE, 202-19-JH/21, 24 de febrero de 2021, párr. 122.
[63] CCE, sentencia 202-19-JH/21, 24 de febrero de 2021, párr. 14.

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

las personas trabajadoras que ejercen: **i)** el derecho a cuidar a un tercero, **ii)** el derecho al autocuidado, y el **iii)** el derecho a ser cuidado.

57. Este derecho se configura cuando una persona requiere atención por carecer de autonomía, tenerla disminuida o no contar con condiciones para ejercer el autocuidado. Esta Corte "reconoce que hay períodos en que estas necesidades son más imprescindibles para la sobrevivencia, sobre todo al comienzo y al final de la vida […]".[64] De esta forma, el cuidado puede ser ejercido por la propia persona —autocuidado— o constituir una responsabilidad asumida por otras personas, instituciones o el propio Estado —derecho a ser cuidado—. Esto no implica que el derecho al cuidado se limite exclusivamente a situaciones de dependencia. Por ejemplo, las mujeres embarazadas o en período de lactancia no carecen de autonomía ni de independencia. Sin embargo, pueden presentarse condiciones físicas o emocionales que justifiquen el ejercicio del derecho a ser cuidado. [65]

58. En el caso de niñas, niños y adolescentes, la responsabilidad primaria del cuidado recae en el entorno familiar y, en particular, en las figuras parentales. La Constitución establece que el Estado promoverá la corresponsabilidad materna y paterna en el cuidado y vigilará el cumplimiento de los deberes y derechos recíprocos entre madres, padres, hijas e hijos (art. 69.5). También dispone la protección de madres, padres y jefas y jefes de familia en el ejercicio de sus responsabilidades familiares (art. 69.4). Estas disposiciones evidencian que el cuidado no constituye una obligación exclusiva de una sola persona, sino una responsabilidad compartida.

59. El derecho al cuidado se vincula estrechamente con la protección laboral reforzada, en la medida en la que garantiza condiciones materiales para su ejercicio real y efectivo. En efecto, la vulneración del derecho al cuidado puede generar un efecto expansivo sobre otros derechos. La pérdida del empleo puede comprometer el sustento, la seguridad social y el bienestar de la madre o del padre y de su hija o hijo. La arquitectura normativa de la protección laboral reforzada ha sido históricamente diseñada para la mujer gestante o lactante, tanto por las particularidades biológicas de la maternidad como por las desigualdades estructurales que enfrentan las mujeres en el mercado laboral. No obstante, uno de los fines principales de esta protección es asegurar el bienestar superior de niñas y niños, garantizando que cuenten con cuidado efectivo por parte de sus figuras parentales en etapas cruciales de su desarrollo. Este

[64] CCE, sentencia 3-19-JP/20, 05 de agosto de 2020, párr. 115.
[65] La mujer requiere condiciones materiales, laborales y de salud que permitan su recuperación física y emocional después del embarazo y el parto. De esta forma, la protección constitucional asociada a la maternidad y al período posparto no se agota en el cuidado del recién nacido. En la sentencia 878-20-JP/24 se determinó que la licencia de maternidad y las garantías asociadas a este período también tienen como finalidad permitir la recuperación física y emocional de la mujer después del embarazo y del parto.

objetivo no excluye a primera vista que dicha protección pueda proyectarse también hacia el ejercicio de la paternidad.

60. El involucramiento del padre trabajador desde una mirada del derecho al cuidado permite, entre otras cosas, que la o el niño reciba cuidados adecuados y continuos en su primera etapa de vida. Resulta coherente, desde una lógica de **corresponsabilidad**, que ciertas garantías, como la protección laboral reforzada, deben proyectarse hacia los padres.[66] En particular, porque los padres trabajadores no solo asumen funciones de crianza, atención y sostén emocional, sino que también cumplen un rol importante en la generación de las condiciones materiales para el sostenimiento del hogar.[67]

61. La Corte reafirma que el principio de **corresponsabilidad** constituye un eje indispensable para comprender el rol de los padres trabajadores en el ámbito del cuidado.[68] El mandato de corresponsabilidad no solo reconoce la igualdad de obligaciones parentales, sino que también exige que "el Estado debe formular políticas adecuadas que permitan equilibrar mejor las responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres […]".[69] Se impone al ordenamiento jurídico el deber de asegurar condiciones laborales que promuevan la participación efectiva del padre en el cuidado temprano.

62. La noción de **corresponsabilidad** también permite superar los estereotipos históricos que asignaron el cuidado exclusivamente a las mujeres y que han sostenido la división sexual del trabajo.[70] Por un lado, promueve que los hombres se involucren en la crianza y en el sostenimiento de la vida, por ser su deber y una expresión concreta del derecho al cuidado. Obliga a transformar las prácticas laborales y sociales que han impedido la participación activa de los padres en las tareas de cuidado. Por otro lado, reconoce que el cuidado no se limita a la atención cotidiana, sino que incluye la provisión económica

[66] CCE, sentencia 28-15-IN/21, 24 de noviembre de 2021, párr. 224. La Corte ha establecido que "la corresponsabilidad parental es un principio que encamina la actuación de padre y madre respecto a sus hijos, implica, en términos simples, el reparto equitativo de los derechos y deberes entre los padres, respecto de sus hijos tanto en el plano personal como en el patrimonial".
[67] En el contexto ecuatoriano, las estadísticas laborales muestran que, de manera general, la figura paterna sigue siendo identificada como el principal o en algunos casos el único proveedor de ingresos del hogar. Para ello, ver datos descritos en los párrs. 57-60.
[68] La Convención sobre los Derechos del Niño en su artículo 18 prescribe que: "los Estados Partes pondrán el máximo empeño en garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño. Incumbirá a los padres o, en su caso, a los representantes legales la responsabilidad primordial de la crianza y el desarrollo del niño. Su preocupación fundamental será el interés superior del niño".
[69] *Ibid.*
[70] Si bien la manutención del hogar y el ejercicio del cuidado han sido tradicionalmente comprendidos bajo una lógica de roles femeninos y masculinos, esta configuración ha venido transformándose progresivamente, como lo refleja la evolución del acceso de mujeres y hombres al mercado laboral y la creciente participación femenina en el trabajo remunerado.

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

y provisión de las condiciones materiales necesarias para el desarrollo de niñas y niños. Esto exige que el marco laboral permita que los padres cumplan simultáneamente con sus obligaciones de cuidado y con su aporte económico al hogar.

63. Esta comprensión de la corresponsabilidad se articula con la protección laboral reforzada, porque permite a los padres cumplir efectivamente sus responsabilidades de cuidado. La corresponsabilidad resulta inviable si el ejercicio del cuidado expone al padre a la pérdida del empleo o a la inestabilidad de ingresos. Además, extender esta protección a los padres evita que el cuidado siga siendo un factor que penalice únicamente a las mujeres —al desincentivar su contratación, limitar su permanencia o reducir sus oportunidades laborales— y promueve un entorno en el que ambos progenitores puedan asumir responsabilidades familiares más equilibradas.

64. La experiencia comparada muestra que varios países han adoptado regímenes de protección laboral reforzada asociados al nacimiento y al rol de cuidado tanto para madres como padres. En España, el Estatuto de los Trabajadores establece una prohibición de despido durante los doce meses posteriores al nacimiento para padres y madres, regla incorporada por la Ley 39/1999 y reforzada posteriormente para promover la corresponsabilidad.[71] Este marco incluye también la protección para quienes solicitan permisos parentales de hasta ocho semanas para el cuidado de hijos menores de ocho años, reconociendo que la estabilidad laboral resulta necesaria para garantizar la crianza compartida.

65. En Francia y Bélgica existen modelos que también refuerzan la protección laboral del padre. El Código del Trabajo francés prohíbe despedir a un trabajador durante las diez semanas posteriores al nacimiento, salvo que el empleador acredite falta grave o imposibilidad objetiva ajena a la paternidad, interpretación reiterada por la Corte de Casación que ha declarado nulos los despidos injustificados durante ese periodo.[72] En Bélgica, la ley amplió la prohibición de despido desde la notificación del uso de la licencia hasta cinco meses después del parto, para evitar represalias por el ejercicio de responsabilidades de cuidado.[73]

---

[71] España. Boletín Oficial del Estado del Gobierno de España. https://www.boe.es/eli/es/l/1999/11/05/39/con. Ley adoptada el 05 de noviembre de 1999.

[72] Francia. Servicio público francés. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033022611.
Francia. Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 27 septembre 2023, 21-22.937, Publié au bulletin. https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000048139567?init=true&page=1&query=21-2.937&searchField=ALL&tab_selection=all.

[73] Bélgica. Loi et l'arrêté royal du 07 octobre 2022. https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&pub_date=2022-10-31&caller=summary&numac=2022206297.

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

66. Otros países han optado por esquemas de protección aún más amplios. Bolivia elevó a rango constitucional la inamovilidad laboral de ambos progenitores desde la gestación hasta el primer año de vida de la o el hijo, prohibiendo su despido, la reducción salarial o el deterioro de sus condiciones laborales.[74] Noruega prohíbe despedir a un trabajador durante el permiso parental de hasta un año y cualquier despido solo puede hacerse efectivo después de su retorno,[75] y en Islandia el empleador tiene prohibido despedir a un trabajador por hacer uso del permiso y debe justificar por escrito cualquier terminación durante ese periodo.[76]

67. La jurisprudencia constitucional colombiana también ha ampliado la protección del fuero de paternidad. La Corte Constitucional de Colombia declaró inconstitucional condicionar la protección al hecho de que la mujer gestante careciera de empleo formal, reconociendo que el fuero —garantía de protección laboral reforzada— debe aplicarse a todos los progenitores sin distinción, como expresión del principio de corresponsabilidad y del deber estatal de evitar despidos discriminatorios asociados a la decisión de tener hijos. Así, la estabilidad laboral durante la crianza inicial se entiende como una garantía familiar y no como un privilegio condicionado a la situación laboral de uno de los padres.[77]

68. En Ecuador, la LODCH establece de manera expresa una "protección especial" frente a la terminación de la relación laboral de los padres durante el uso de la licencia de paternidad. Si bien esta incorporación normativa es relativamente reciente en el plano legal, ello no implica que la protección haya surgido por primera vez con esta ley. Por el contrario, dicha garantía ya se encontraba implícita en el ordenamiento constitucional, en tanto se desprende de los principios de corresponsabilidad parental y del derecho al cuidado, los cuales exigen que el ejercicio de estas responsabilidades no sea obstaculizado ni condicionado por decisiones laborales adversas. La norma legal no crea la protección, sino que la concreta y la hace exigible de forma expresa. El artículo 29 dispone:

> **De la protección especial de relación laboral en el sector público y privado.-** Las personas trabajadoras y servidoras en periodo de embarazo, parto y puerperio **tendrán protección especial hasta que termine la licencia** remunerada o no remunerada **de** maternidad, **paternidad**, de adopción y de lactancia **en todo tipo de contrato o**

[74] Bolivia Nueva Constitución Política del Estado. https://bolivia.justia.com/nacionales/nueva-constitucion-politica-del-estado/primera-parte/titulo-ii/capitulo-quinto/seccion-iii/#articulo-48.
Bolivia. Decreto Supremo 12, 19 de febrero de 2009.https://www.lexivox.org/norms/BO-DS-N12.html.
[75] Álvarez, P. (2022) Protección a la paternidad. Fuero parental. Legislación extranjera, p. 6. https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/33362/2/BCN_Fuero_Paternal__act_junio_2022_2.pdf.
[76] *Ibid*., p. 7.
[77] Corte Constitucional de Colombia, sentencia C-517 de 05 de diciembre de 2024. https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=178860.

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

nombramiento del sector público; y, contratos en el sector privado (énfasis añadido).

69. La disposición citada extiende expresamente la **protección de la relación laboral** al período de licencia de paternidad y la incorpora como un supuesto de protección especial junto al período de licencia de maternidad, adopción y lactancia. El legislador reconoce la necesidad de asegurar condiciones laborales que permitan el ejercicio efectivo del cuidado en coherencia con el principio de corresponsabilidad. Aunque la norma utiliza la expresión "protección especial de relación laboral", su contenido responde a la categoría de la protección laboral reforzada en tanto impide que el período de licencia sea afectado por decisiones laborales adversas.

70. La protección laboral especial vinculada al período de licencia de paternidad **opera automáticamente** durante su vigencia —actualmente de quince días— y garantiza un **mínimo de estabilidad laboral** durante ese lapso. Esta garantía no depende de valoraciones discrecionales del empleador, sino que se activa por el solo hecho del ejercicio legítimo de la licencia. Su finalidad es asegurar que el trabajador pueda ejercer efectivamente sus responsabilidades de cuidado, sin que este tiempo sea interpretado como ausencia reprochable, falta de productividad o causa legítima para afectar su situación laboral.

71. Es importante precisar que esta protección no se satisface con una continuidad meramente formal del vínculo laboral, sino que exige la preservación íntegra de sus condiciones durante el período de licencia de paternidad. En consecuencia, dicho período no puede ser perturbado de manera general mediante decisiones de desmejora, tales como cambios en la remuneración, pérdida de jerarquía o alteraciones en las funciones incluso cuando aquellas implican la misma remuneración. Esta prohibición comprende no solo la ejecución de dichas medidas, sino también su adopción o notificación durante la licencia, pues incluso la comunicación de decisiones que afecten las condiciones laborales constituye una forma de injerencia o turbación del período protegido, incompatible con su carácter intangible.

72. Cuando esta protección es vulnerada o el período de licencia resulta perturbado —ya sea mediante decisiones de terminación, desmejora sustantiva o incluso su notificación durante su vigencia—, tales actuaciones resultan vulneratorias de derechos constitucionales. Frente a ello, la medida adecuada para reparar la vulneración es el retorno a la situación jurídica anterior a la conducta u omisión que produjo la vulneración; en este caso, el **reintegro al cargo** en las condiciones anteriores a la vulneración o, cuando ello no sea materialmente posible, a uno equivalente en jerarquía y remuneración, con el reconocimiento de las diferencias correspondientes. La compensación económica, por su parte, **no constituye la regla**, sino una medida de carácter excepcional que procede únicamente cuando el reintegro no sea viable o no

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

resulte idóneo para reparar integralmente la afectación, ya sea porque la persona trabajadora no lo desea o por la imposibilidad actual de restituir el vínculo en condiciones equivalentes.

6.1.4. Sobre la situación de Guillermo y su familia

73. Para resolver el caso es indispensable distinguir **dos actuaciones de desvinculación** adoptadas respecto de Guillermo: **i)** la primera, producida durante el período de la licencia de paternidad; y, **ii)** la segunda, adoptada con posterioridad, en el contexto del uso de vacaciones destinadas al cuidado de su hija recién nacida. No obstante, la p**rotección laboral reforzada** resulta aplicable únicamente a aquella producida durante el **período de la licencia de paternidad** —diez días según la normativa aplicable a la fecha de la ocurrencia de los hechos—[78], esto es, **del 17 al 31 de marzo**, lapso en el que el vínculo laboral debía permanecer absolutamente intangible. Durante este período, ninguna actuación administrativa podía alterar, interrumpir o afectar el ejercicio legítimo de este derecho, cuyo objeto es excluir por completo al trabajador de cualquier actividad laboral y evitar represalias por su ausencia.

74. Este Organismo constata que Guillermo gozó de su licencia de paternidad del 17 al 31 de marzo de 2020. Sin embargo, ese mismo 31 de marzo —el último día de su licencia— la CGE emitió la acción de personal que dio por terminado su nombramiento provisional como secretario nacional de responsabilidades y le confirió un nuevo nombramiento provisional en un cargo de menor jerarquía (especialista 1). La coincidencia entre la vigencia de la licencia y la adopción de esta decisión evidencia una intervención administrativa directa en el período protegido, incompatible con su carácter intangible.

75. Esta Corte advierte que dicha actuación administrativa no es neutra, pues es evidente que el traslado de un cargo de alta jerarquía a uno inferior supone, en este caso, una desmejora sustantiva del vínculo laboral, que, además, podría implicar una afectación remunerativa. En este contexto, la medida operó como una separación material del cargo que ostentaba Guillermo antes de que empiece el ejercicio de su licencia. Por tanto, no solo vulneró la prohibición de desvinculación durante el período protegido, sino también la prohibición de introducir alteraciones sustantivas en las condiciones laborales, lo que configura una transgresión directa de la protección laboral reforzada.

76. La Corte insiste en que la protección laboral reforzada durante la licencia de paternidad no se limita a impedir la terminación formal del vínculo, sino que prohíbe cualquier

[78] A la fecha de la expedición de esta decisión se precisa que la LODCH prescribe que permiso de paternidad es de 15 días.

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

forma de injerencia que afecte su integridad, incluyendo decisiones adoptadas o notificadas durante su vigencia. En el presente caso, la actuación de la administración fue notificada durante la licencia, aunque sus efectos se proyectaran al día siguiente, lo que igualmente constituye una perturbación del período protegido. Además, no solo se interrumpió el goce efectivo de la licencia, sino que se introdujo una modificación sustancial del vínculo laboral en pleno período protegido, configurándose la transgresión tanto por la temporalidad de la decisión como por su contenido material adverso.

77. Esta Corte anota, además, que la CGE, con posterioridad, al analizar un segundo nombramiento de Guillermo, volvió a considerar el período en el que el accionante ejercía su licencia de paternidad —coincidente con su primer nombramiento— y lo calificó, entre otras cosas, como uno de "no aporte institucional", señalando que durante ese tiempo "no realiza actividades en teletrabajo". Con base en estas consideraciones construyó una evaluación de eficiencia institucional en base a ausencias legítimas y autorizadas. Esto implicó calificar el período de licencia de paternidad como un incumplimiento funcional.

78. Por todo lo expuesto, la Corte concluye que la administración transgredió la estabilidad laboral reforzada de Guillermo al turbar su período de licencia de paternidad mediante la notificación, durante su vigencia, de la terminación de su nombramiento, así como al alterar de forma sustantiva sus condiciones laborales al asignarle un cargo de menor jerarquía y categoría. Estas actuaciones, adoptadas dentro del período protegido, resultan incompatibles con su carácter intangible y configuran una vulneración directa de esta garantía constitucional.

6.2. ¿La utilización del período de licencia de paternidad y de las vacaciones destinadas al cuidado de su hija recién nacida como criterios negativos en la evaluación de desempeño de Guillermo configuró una vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación?

79. La norma constitucional, en su artículo 66 número 4 establece como parte de los derechos de libertad de las personas, el derecho a la igualdad y no discriminación. En concordancia, el artículo 11 número 2 del texto constitucional señala como uno de los deberes fundamentales del Estado la garantía del efectivo goce de los derechos de todas las personas sin discriminación alguna. En particular, esta disposición prescribe:

> Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, […]; **ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva**, **temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el**

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

> **reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos**. La ley sancionará toda forma de discriminación (énfasis añadido).

80. Respecto al derecho a la igualdad y no discriminación, esta Corte[79] ha subrayado que es un principio fundamental que se relaciona y se extiende a toda disposición constitucional e instrumentos internacionales de derechos humanos.[80] Este derecho obliga al Estado a erradicar toda norma, actuación o práctica que genere, mantenga, favorezca o perpetúe desigualdad y discriminación, ya sea al tratar con privilegio o, a la inversa, con hostilidad a cualquier persona.[81]

81. Esta Corte ha reconocido que la discriminación puede darse de forma tanto directa como indirecta, y ha advertido que la discriminación está prohibida tanto en las normas que apruebe un Estado como en su aplicación.[82] Por una parte, la discriminación directa se materializa cuando existe un trato desfavorable en perjuicio de una persona frente a otra, en circunstancias comparables. Este trato desfavorable, a través de una práctica o norma, tiene como efecto consecuencias jurídicas distintas para dos personas que se encuentran en una situación análoga.[83] Por otra, la **discriminación indirecta** se constata en casos en los que, **si bien la práctica o norma aplicada al caso y que genera consecuencias jurídicas distintas es neutral, su impacto en un grupo de personas determinado podría generar una consecuencia igualmente discriminatoria.**[84]

82. En el caso concreto, el expediente evidencia que Guillermo comunicó formalmente las fechas de su licencia de paternidad (17 al 31 de marzo de 2020) y, de manera inmediata, solicitó vacaciones para continuar con el cuidado de su hija durante la emergencia sanitaria. Estas ausencias se originaron en la necesidad de dedicar tiempo al cuidado de su hija recién nacida y se encontraban justificadas en el expediente mediante la partida de nacido vivo y la respectiva autorización del uso de vacaciones. La CGE tenía pleno conocimiento de esta situación, como constaba en su propio registro institucional y en la certificación emitida el 13 de junio de 2022. Era claro que las ausencias estaban justificadas y protegidas por un derecho irrenunciable.

---

[79] CCE, sentencia 34-19-IN/21 y acumulados, 28 de abril de 2021, párr. 129; y sentencia 96-21-JP/25, 22 de mayo de 2025, párr. 109.
[80] CCE, sentencia 34-19-IN/21 y acumulados, 28 de abril de 2021, párr. 163.
[81] Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, artículo 7.
[82] CCE, sentencia No. 751-15-EP/21, 17 de marzo de 2021, párr. 71.
[83] CCE, sentencia No. 1849-10-JP/20, 04 de marzo de 2020, párr. 52.
[84] CCE, sentencia 2185-19-JP y acumulados/21, 01 de diciembre de 2021, párr. 155; y, sentencia 96-21-JP/25, 22 de mayo de 2025, párr. 109.

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

83. No obstante, la entidad ejecutó dos decisiones de desvinculación consecutivas. El 27 de marzo recomendó su remoción antes de que concluyera la licencia de paternidad; el 31 de marzo ejecutó esa recomendación; y el informe del 24 de abril calificó como falta de aporte institucional un periodo compuesto íntegramente por días de **licencia** y **vacaciones**.[85] La acción de personal del 30 de abril acogió estas conclusiones sin valorar que el actor había obtenido una calificación de desempeño "muy bueno" (90,89 %). A ello se suma que la CGE invocó disposiciones de carácter general que regulan ceses en nombramientos de libre remoción o provisionales, sin explicar por qué tales normas resultaban aplicables al caso ni cómo descartaban un posible ejercicio discriminatorio.[86] En consecuencia, la administración no acreditó una causa objetiva que justificara la separación.

84. Estos elementos permiten establecer un vínculo directo entre el ejercicio del cuidado y la decisión de desvinculación. La CGE interpretó como insuficiencia laboral un periodo completamente protegido por licencias de paternidad y vacaciones de cuidado, transformando un derecho constitucional en un factor adverso para la continuidad laboral. Este patrón constituye un claro indicio de un trato desigual basado en el ejercicio del cuidado.

85. De ahí que, la valoración negativa realizada por la CGE —presentada como objetiva— se concentró exclusivamente en el hecho de que el actor ejerció permisos de cuidado. Esta lógica administrativa se apoyó en un prejuicio incompatible con la Constitución: asumir que la paternidad activa interfiere injustificadamente con el desempeño laboral. Interpretar la licencia de paternidad y las vacaciones de cuidado como falta de aporte institucional equivale a penalizar el ejercicio de un derecho íntimamente vinculado al interés superior de la niña o niño.

86. Esta forma de razonamiento desconoce que tanto la licencia de paternidad como los permisos vacacionales constituyen períodos legítimos de ausencia laboral cuya utilización se encuentra reconocida y protegida por el ordenamiento jurídico. De ahí, que sus efectos no pueden ser asimilados a inactividad injustificada ni utilizados como indicadores de bajo rendimiento laboral. En cuanto al permiso de vacaciones destinado al cuidado, si bien este cuenta con protección legal ordinaria, su valoración en este caso adquiere especial relevancia cuando se solicitó con el fin de ejercer acciones de

[85] La Corte anota que la licencia de paternidad y las vacaciones constituyen instituciones jurídicas distintas: la primera corresponde a un permiso laboral especial destinado al cuidado de un recién nacido, mientras que las vacaciones constituyen un período ordinario de descanso previamente solicitado y autorizado conforme al régimen laboral aplicable.
[86] Artículo 47 letra e de la LOSEP, artículo 17 letra b de su Reglamento General y artículo 39 letra g de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal.

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

cuidado de una niña recién nacida.[87] Utilizar estos períodos como fundamento para una decisión adversa constituye una distinción carente de justificación objetiva y razonable, incompatible con la garantía constitucional de igualdad y no discriminación.

87. Además, si bien este análisis no depende del contexto externo, resulta significativo que los hechos ocurrieran en los primeros meses de la pandemia de COVID-19, un periodo marcado por restricciones operativas severas y condiciones sociales y familiares de especial vulnerabilidad. Penalizar ausencias destinadas al cuidado de un recién nacido en este contexto resultó especialmente desproporcionado y contrario al mandato de protección reforzada del cuidado de la primera infancia.

88. La situación arriba descrita no constituye un hecho aislado, sino que se inserta en **patrones estructurales de organización social del cuidado** que inciden directamente en la forma en que las decisiones laborales valoran —o desvalorizan— el ejercicio de la paternidad. A efectos de comprender por qué esta actuación configura una posible vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación, resulta necesario situarla brevemente en el contexto del ejercicio del cuidado en el Ecuador y en los efectos que su penalización produce en la organización laboral y familiar.

89. El cuidado tiende a organizarse alrededor de la figura materna, mientras que la participación del padre aparece como secundaria, excepcional o accidental. Esta configuración histórica y social reproduce la desigual distribución del cuidado, y consolida la idea de que las mujeres estarían naturalmente destinadas a ejercerlo.

90. En el caso ecuatoriano, esta organización del cuidado se refleja en la estructura del mercado laboral. Como muestran los datos del INEC, la fuerza laboral formal permanece compuesta mayoritariamente por hombres, que representan cerca del 60% de la población ocupada (párr.57), mientras que solo el 44% de las madres tiene un trabajo remunerado (párr. 58). A ello se suma que las mujeres enfrentan mayor desempleo que los hombres (4,7% frente a 3,2%) (párr. 57), perciben ingresos inferiores —con brechas salariales estimadas entre el 10% y el 20%— (párr. 58), y soportan la mayor parte del trabajo no remunerado que sostiene la vida cotidiana y el funcionamiento del hogar —dentro del cual, se incluyen las actividades de cuidado y crianza de las y los hijos— (párrs. 58 a 60).[88]

---

[87] En el caso de la licencia de paternidad, la protección frente a decisiones laborales adversas opera de manera automática durante su ejercicio. Como se desarrolla en esta sentencia, la desvinculación o adopción de medidas laborales desfavorables durante el goce de la licencia resulta incompatible con el derecho al cuidado.

[88] INEC, visualizador del censo nacional de 2022, consultado el 17 de noviembre de 2025. https://cubos.inec.gob.ec/AppCensoEcuador/.

91. Esta configuración del trabajo y del cuidado en Ecuador, donde los hombres concentran la participación en el empleo formal y suelen ser, según las estadísticas, los principales proveedores de ingresos del hogar, refleja una realidad relevante para el análisis constitucional: el trabajo de cuidado ha sido asignado histórica y culturalmente a las mujeres, lo que ha profundizado la división sexual del trabajo dentro de las familias. Esta distribución desigual del trabajo remunerado y del cuidado refuerza estereotipos según los cuales los hombres deben proveer y las mujeres deben cuidar. Cuando el ordenamiento jurídico no reconoce condiciones para que los padres participen activamente en el cuidado, estos estereotipos se reproducen y se consolida la idea de que el cuidado es una responsabilidad principalmente de la mujer, lo que limita la participación de los hombres en las tareas de cuidado y refuerza prácticas discriminatorias en el ámbito laboral.

92. Superar esta lógica exige reconocer que la distribución del cuidado no responde a un destino biológico, sino a una construcción social que puede transformarse. Cuando los hombres cuentan con garantías frente a represalias y con estabilidad vinculada al ejercicio del cuidado, pueden participar activamente en la crianza. Esta protección no solo resguarda el ingreso del hogar; también permite solicitar permisos y utilizar licencias para atender las necesidades de cuidado sin temor a sanciones o desvinculaciones. En ese sentido, la protección laboral facilita que el padre asuma responsabilidades de cuidado de manera efectiva y continua.

93. Al mismo tiempo, una participación real de los hombres en el cuidado permite construir vínculos afectivos más estrechos con sus hijas e hijos y asumir de manera directa la experiencia cotidiana de cuidar. El cuidado no es un atributo natural ni un destino biológico; es una práctica social que se aprende. Tanto hombres como mujeres pueden ejercerlo de manera adecuada y respetuosa de los derechos de niñas y niños. Redistribuir el cuidado, por tanto, no solo amplía los márgenes de autonomía de las mujeres, sino que también permite que los hombres ejerzan la paternidad de forma plena, sin que el cuidado sea interpretado como un factor de desventaja o discriminación en el ámbito laboral. A continuación, resulta necesario examinar si, en el caso concreto, la actuación administrativa reprodujo estas lógicas de desvalorización del cuidado.

94. La Corte concluye que, aunque la CGE invocó disposiciones legales sobre la materia para justificar la terminación del nombramiento provisional, su aplicación automática y descontextualizada produjo un resultado constitucionalmente problemático. La administración no consideró la situación específica del actor —quien se encontraba ejerciendo una licencia de paternidad y gozando de sus vacaciones— y trató ese periodo protegido como una ausencia injustificada. Al equiparar la licencia y el

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

permiso de vacaciones amparados constitucionalmente con una falta laboral, la entidad trasladó los efectos naturales del cuidado al plano sancionatorio. Una facultad administrativa formalmente neutra generó, en este caso, un impacto adverso desproporcionado sobre un trabajador que ejercía su paternidad, reproduciendo patrones estructurales de desvalorización del cuidado y configurando un supuesto de discriminación indirecta.

95. En este caso se configuró un escenario de discriminación indirecta porque la aplicación aparentemente neutral de las normas infraconstitucionales relativas a la terminación de nombramientos provisionales colocó en una situación de especial desventaja a una persona que se encontraba ejerciendo una licencia y un permiso de cuidado. De esta forma, convirtió al tiempo destinado a responsabilidades familiares en reproche laboral. Ello produce dos efectos simultáneos: **i)** transforma un permiso legítimo en una desventaja laboral, afectando el derecho al trabajo; y **ii)** desincentiva el ejercicio del cuidado paterno, penalizando ausencias inherentes a la crianza en la primera infancia.

96. En tales circunstancias, cuando la administración adopta decisiones de desvinculación basadas en el uso de licencias o en los efectos naturales de dichas ausencias, se configura, entre otras cosas, una distinción constitucionalmente prohibida. Este tipo de actuación menoscaba simultáneamente los derechos al trabajo, al cuidado y a la paternidad responsable; y, convierte una garantía constitucional en un factor adverso para la continuidad laboral.

97. Por lo expuesto, esta Corte concluye que la CGE incurrió en discriminación indirecta prohibida por el artículo 66 número 4 de la Constitución.

7. Medidas de reparación

98. Tras haber determinado en este caso la vulneración de derechos, corresponde determinar las medidas de reparación adecuadas, de conformidad con los criterios de reparación integral previstos en la LOGJCC y desarrollados por la jurisprudencia de esta Corte.

99. Toda vez que esta decisión realizó un análisis de fondo de la causa y constituye una sentencia de reemplazo, es necesario **dejar sin efecto** las sentencias de primera y segunda instancia. En consecuencia, los sujetos procesales estarán a lo resuelto en esta sentencia de revisión y las judicaturas de instancia no podrán dictar sentencias en sustitución a las dejadas sin efecto.

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

100. Tras advertir que la desvinculación de Guillermo —producida durante el ejercicio de su licencia de paternidad y posteriormente durante de uso de vacaciones destinadas al cuidado de su hija recién nacida— configuró una vulneración de los derechos a la igualdad y no discriminación, al trabajo en su dimensión de protección laboral reforzada por paternidad y al cuidado, esta Corte considera que corresponde fijar una medida de reparación adecuada frente a esta vulneración. Aquello implica, en un primer momento, la restitución del vínculo laboral en sus condiciones anteriores, en tanto el período de licencia debe permanecer intangible y libre de injerencias.

101. No obstante, en atención a las particularidades del caso, al tiempo transcurrido y a la imposibilidad de restituir materialmente el período de licencia ya consumado, esta Corte considera que el reintegro no resulta una medida idónea para reparar integralmente la vulneración. En consecuencia, corresponde fijar una **reparación en equidad**, mediante el pago de una compensación económica en función de la intensidad de la vulneración. Por lo expuesto, se dispone que la entidad accionada pague al accionante el monto de **USD 1335 (mil trescientos treinta y cinco dólares de los Estados Unidos de América)**, como forma de compensar la intensidad de la afectación a sus derechos constitucionales, producida en un período especialmente sensible para el ejercicio del cuidado de su hija, entonces, recién nacida.

102. Como medida de no repetición, esta Corte dispone que la Contraloría General del Estado capacite a su personal, especialmente a quienes ejercen funciones de talento humano y toma de decisiones administrativas, sobre el alcance de los derechos a la igualdad y no discriminación, al trabajo en su dimensión de protección laboral reforzada por paternidad y al cuidado. Estas capacitaciones deberán enfatizar la prohibición de adoptar decisiones laborales adversas fundadas —directa o indirectamente— en el ejercicio de la licencia de paternidad, permisos o cualquier forma de responsabilidad de cuidado.

103. Por último, esta Magistratura dispone que la Contraloría General del Estado, el Consejo de la Judicatura, la Defensoría Pública y la Defensoría del Pueblo publiquen esta sentencia en sus portales web institucionales. Asimismo, dispone que el Consejo de la Judicatura la difunda a través de los correos institucionales dirigidos a las juezas y los jueces de todo el país, y que las demás entidades, en el ámbito de sus competencias, adopten acciones de difusión interna. Estas medidas tienen por finalidad promover una defensa técnica adecuada en los procesos judiciales en los que se controviertan decisiones de terminación o afectación de la relación laboral adoptadas durante el ejercicio de la licencia de paternidad y en contextos vinculados al ejercicio de responsabilidades de cuidado.

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

8. Decisión

En mérito de lo expuesto, administrando justicia constitucional y por mandato de la Constitución de la República del Ecuador, el Pleno de la Corte Constitucional resuelve:

1. **Revocar** las sentencias de 31 de agosto de 2022 dictada por la Unidad Judicial Penal con sede en la parroquia de Calderón del Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, y de 16 de febrero de 2023 expedida por la Sala Especializada de la Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha.

2. **Aceptar** la acción de protección presentada el 12 de mayo de 2022 por Guillermo Hernán Ramírez Martínez en contra de la Contraloría General del Estado.

3. **Declarar** la vulneración de los derechos a la igualdad y no discriminación, al trabajo en su dimensión de protección laboral reforzada por paternidad y al cuidado, así como la afectación al interés superior de la hija del accionante. En virtud de lo cual, se ordenan las siguientes medidas de reparación:

   3.1. Declarar que esta sentencia constituye, en sí misma, una medida de satisfacción para Guillermo Hernán Ramírez Martínez y su familia, al reconocer la vulneración de sus derechos.

   3.2. Ordenar que la Contraloría General del Estado pague a Guillermo Hernán Ramírez Martínez el monto de **USD 1335 (mil trescientos treinta y cinco dólares de los Estados Unidos de América)**, por concepto de reparación en equidad, dentro del plazo de **30 días** contados desde la notificación de la presente sentencia. Cumplido el pago, la Contraloría informará sobre su ejecución integral al juez de primera instancia dentro del plazo de **30 días.**

   3.3. Disponer que la Contraloría General del Estado capacite a sus diferentes departamentos jurídicos y de talento humano que se encuentran de manera descentralizada en todo el país sobre el contenido de esta decisión. En particular, respecto del derecho al cuidado, la licencia de paternidad, la prohibición de discriminación por el ejercicio de responsabilidades de cuidado y la protección laboral reforzada por paternidad. Las capacitaciones deberán realizarse en el **plazo de seis meses** desde la notificación de esta sentencia. Tras fenecer el plazo establecido, la Contraloría General del Estado en el término de **30 días** al juez de primera instancia sobre el

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

cumplimiento integral de la medida indicada.

3.4. Disponer que la Defensoría Pública, la Defensoría del Pueblo y el Consejo de la Judicatura publiquen esta sentencia en sus portales web institucionales, incorporando un hipervínculo que dirija al documento completo, dentro del término de **10 días** contados a partir de la notificación de la presente sentencia, y que dicha publicación se mantenga disponible por el plazo de **tres meses consecutivos.** Tras fenecer el plazo indicado para la publicación, las entidades deberán informar en el término de **30 días** al juez de primera instancia sobre el cumplimiento integral de la medida indicada.

3.5. Disponer que el Consejo de la Judicatura difunda esta sentencia, a través de los correos institucionales dirigidos a las juezas y los jueces de todo el país, dentro del término de **10 días** contados desde su notificación. Tras fenecer el plazo indicado para la difusión, el Consejo de la Judicatura deberá informar al juez de primera instancia sobre el cumplimiento integral de esta medida en el término de **30 días.**

3.6. Disponer la devolución de los expedientes al juez de primera instancia para que proceda con su ejecución y verificación integral del cumplimiento de las medidas ordenadas. Para tal efecto, los sujetos obligados deberán remitir la información correspondiente al juez de instancia, quien, una vez verificado el cumplimiento, informará a esta Corte Constitucional dentro del término de **60 días** contados desde el fenecimiento de todos los plazos previstos para las medidas dispuestas.

4. Notifíquese, publíquese y cúmplase.

Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
JHOEL MARLIN ESCUDERO SOLIZ

Jhoel Escudero Soliz
PRESIDENTE

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

Razón: Siento por tal que, la sentencia que antecede fue aprobada por el Pleno de la Corte Constitucional con seis votos a favor de los jueces constitucionales Karla Andrade Quevedo (voto concurrente), Jhoel Escudero Soliz, Raúl Llasag Fernández, Richard Ortiz Ortiz, Claudia Salgado Levy y José Luis Terán Suárez; y dos votos salvados de los jueces constitucionales Jorge Benavides Ordóñez y Alí Lozada Prado, en sesión jurisdiccional ordinaria de jueves 16 de abril de 2026. Sin contar con la presencia de la jueza constitucional Alejandra Cárdenas Reyes por una licencia por enfermedad.- Lo certifico.

Firmado electrónicamente
Cristian Caiza Asitimbay
SECRETARIO GENERAL

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

SENTENCIA 1150-23-JP/26

VOTO SALVADO

Juez constitucional Jorge Benavides Ordóñez

1. Con fundamento en el artículo 38 de la Codificación del Reglamento de Sustanciación de Procesos de Competencia de la Corte Constitucional, respetuosamente presento mi voto salvado a la sentencia 1150-23-JP/26, aprobada el 16 de abril de 2026 por el Pleno de la Corte Constitucional, de acuerdo con las consideraciones que se exponen a continuación:

2. La sentencia 1150-23-JP/26 resolvió:

> **1.** **Revocar** las sentencias de 31 de agosto de 2022 dictada por la Unidad Judicial Penal con sede en la parroquia de Calderón del Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, y de 16 de febrero de 2023 expedida por la Sala Especializada de la Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha.
>
> **2.** **Aceptar** la acción de protección presentada el 12 de mayo de 2022 por Guillermo Hernán Ramírez Martínez en contra de la Contraloría General del Estado.
>
> **3.** **Declarar** la vulneración de los derechos a la igualdad y no discriminación, al trabajo en su dimensión de protección laboral reforzada por paternidad y al cuidado, así como la afectación al interés superior de la hija del accionante. En virtud de lo cual, se ordenan las siguientes medidas de reparación:
>
> **3.1.** **Declarar** que esta sentencia constituye, en sí misma, una medida de satisfacción para Guillermo Hernán Ramírez Martínez y su familia, al reconocer la vulneración de sus derechos.
>
> **3.2.** **Ordenar** que la Contraloría General del Estado pague a Guillermo Hernán Ramírez Martínez el monto de USD 1335 (mil trescientos treinta y cinco dólares de los Estados Unidos de América), por concepto de reparación en equidad, dentro del plazo de 30 días contados desde la notificación de la presente sentencia. Cumplido el pago**,** la Contraloría informará sobre su ejecución integral al juez de primera instancia dentro del plazo de 30 días.
>
> **3.3.** **Disponer** que la Contraloría General del Estado capacite a sus diferentes departamentos jurídicos y de talento humano que se encuentran de manera descentralizada en todo el país sobre el contenido de esta decisión. En particular, respecto del derecho al cuidado, la licencia de paternidad, la prohibición de discriminación por el ejercicio de responsabilidades de cuidado y la protección laboral reforzada por paternidad. Las capacitaciones deberán realizarse en el plazo de seis meses desde la notificación de esta sentencia. Tras fenecer el plazo establecido, la Contraloría General del Estado en el término de 30 días al juez de primera instancia sobre el cumplimiento integral de la medida indicada.

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

3.4. **Disponer** que la Defensoría Pública, la Defensoría del Pueblo y el Consejo de la Judicatura publiquen esta sentencia en sus portales web institucionales, incorporando un hipervínculo que dirija al documento completo, dentro del término de 10 días contados a partir de la notificación de la presente sentencia, y que dicha publicación se mantenga disponible por el plazo de tres meses consecutivos. Tras fenecer el plazo indicado para la publicación, las entidades deberán informar en el término de 30 días al juez de primera instancia sobre el cumplimiento integral de la medida indicada.

3.5. **Disponer** que el Consejo de la Judicatura difunda esta sentencia, a través de los correos institucionales dirigidos a las juezas y los jueces de todo el país, dentro del término de **10 días** contados desde su notificación. Tras fenecer el plazo indicado para la difusión, el Consejo de la Judicatura deberá informar al juez de primera instancia sobre el cumplimiento integral de esta medida en el término de **30 días**.

3.6. Disponer la devolución de los expedientes al juez de primera instancia para que proceda con su ejecución y verificación integral del cumplimiento de las medidas ordenadas. Para tal efecto, los sujetos obligados deberán remitir la información correspondiente al juez de instancia, quien, una vez verificado el cumplimiento, informará a esta Corte Constitucional dentro del término de 60 días contados desde el fenecimiento de todos los plazos previstos para las medidas dispuestas (énfasis en el original).

3. Para llegar a este *decisum*, dentro de su análisis, el voto de mayoría parte de la consideración de que, en el caso concreto, el período de permiso de paternidad genera estabilidad laboral reforzada y, por lo tanto, impide que se realicen cambios administrativos respecto a nombramientos provisionales; lo mismo plantea respecto de los períodos de vacaciones. La sentencia establece una regla:

> **72.** Cuando esta protección es vulnerada o el período de licencia resulta perturbado —ya sea mediante decisiones de terminación, desmejora sustantiva o incluso su notificación durante su vigencia—, tales actuaciones resultan vulneratorias de derechos constitucionales. Frente a ello, la medida adecuada para reparar la vulneración es el retorno a la situación jurídica anterior a la conducta u omisión que produjo la vulneración; en este caso, el **reintegro al cargo** en las condiciones anteriores a la vulneración o, cuando ello no sea materialmente posible, a uno equivalente en jerarquía y remuneración, con el reconocimiento de las diferencias correspondientes. La compensación económica, por su parte, **no constituye la regla**, sino una medida de carácter excepcional que procede únicamente cuando el reintegro no sea viable o no resulte idóneo para reparar integralmente la afectación, ya sea porque la persona trabajadora no lo desea o por la imposibilidad actual de restituir el vínculo en condiciones equivalentes (énfasis en el original).

4. Ahora bien, en el caso es indispensable distinguir que la primera actuación de la CGE, producida durante el período de la licencia de paternidad, derivó en la emisión de la acción de personal del servidor, que dio por terminado su nombramiento provisional como secretario nacional de responsabilidades en el último día de su licencia (31 de marzo de 2020) y le confirió un nuevo nombramiento provisional en un cargo de

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

especialista 1, a partir del 01 de abril de 2020; y, la segunda, adoptada el 24 de abril de 2020, consistió en la notificación con la terminación laboral de su nombramiento provisional como especialista de resoluciones y responsabilidades.

5. La protección laboral reforzada resulta aplicable únicamente al período de la licencia de paternidad de diez días, según la normativa aplicable a la fecha[1], es decir, del 17 al 31 de marzo de 2020. La administración pública generó el primer acto administrativo el 31 de marzo de 2020, con la particularidad de que lo hizo en el último día de la mencionada licencia y que el efecto del nuevo nombramiento operaba desde el 01 de abril de 2020. Por otro lado, las vacaciones que había solicitado el servidor se verifica fueron concedidas desde el 01 al 14 de abril y 16 y 17 del mismo mes.

6. En sentido estricto, el cambio de nombramiento provisional surtió efecto fuera del período de licencia por paternidad, esto es, a, 01 de abril de 2020. De esta manera, la configuración de los hechos, acompañada de la naturaleza del nombramiento provisional y la determinación que tiene la administración pública para disponer cambios administrativos propios de la gestión de talento humano, relacionados con los puestos de trabajo y su denominación, ubican a la jurisdicción ordinaria como una vía expedita para cualquier reclamación que se haya generado. Con mayor razón opera, en la especie, como el camino adecuado para la revisión de la desvinculación, por cuanto este movimiento de personal se produjo una vez terminado el período de vacaciones del servidor. Es decir, si el actor de la acción de protección (que incluso la presentó dos años después de sucedidos los hechos) sentía vulnerados sus derechos, debió acudir a la vía contenciosa administrativa, pues en el caso concreto la pretensión corresponde a un asunto de legalidad.

7. Por lo tanto, la decisión mayoritaria, al omitir estas particularidades, configura una regla y la aplica a hechos que han quedado fuera de la esfera constitucional. En consecuencia, considero que la acción de protección no debe ser aceptada, ni lo establecido como regla en el párrafo 72 de la sentencia era aplicable al caso seleccionado; consecuentemente, las medidas de reparación no debían ser dictadas. Por estas razones, consigno mi voto salvado en el presente caso.

Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
JORGE ISAAC BENAVIDES ORDONEZ

Jorge Benavides Ordóñez
JUEZ CONSTITUCIONAL

[1] A la fecha de la expedición de esta decisión se precisa que la LODCH prescribe que permiso de paternidad es de 15 días.

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

Razón: Siento por tal que, el voto salvado del juez constitucional Jorge Benavides Ordoñez, anunciado en la sentencia de la causa 1150-23-JP, fue presentado mediante correo electrónico el 28 de abril de 2026, a las 20:22; y procesado conjuntamente con la sentencia.- Lo certifico.

Firmado electrónicamente
Cristian Caiza Asitimbay
SECRETARIO GENERAL

www.corteconstitucional.gob.ec

Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

SENTENCIA 1150-23-JP/26

VOTO CONCURRENTE

Jueza constitucional Karla Andrade Quevedo

1. Con fundamento en el artículo 38 del Reglamento de Sustanciación de Procesos de Competencia de la Corte Constitucional, formulo mi voto concurrente a la sentencia 1150-23-JP/26. Aunque estoy de acuerdo con la decisión de aceptar la acción de protección porque se vulneró la protección laboral reforzada durante la licencia por paternidad, discrepo del análisis del segundo problema jurídico relativo a la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación.

2. Para declarar la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación, la sentencia 1150-23-JP/26 afirma que la desvinculación del accionante mientras gozaba de su licencia por vacaciones "se inserta en patrones estructurales de organización social del cuidado que inciden directamente en la forma en que las decisiones valoran —o desvalorizan— el ejercicio de la paternidad".[1] Como fundamento de estos patrones estructurales, la sentencia 1150-23-JP/23 se refiere a la distribución desigual del cuidado hacia las madres, mientras que los hombres concentran la participación en el empleo formal. La sentencia estima que esta situación refuerza estereotipos, limita la participación de los hombres en las tareas de cuidado y refuerza prácticas discriminatorias en el ámbito laboral.[2] Bajo esta premisa, la sentencia 1150-23-JP/26 afirma que la entidad accionada reprodujo patrones estructurales de desvalorización del cuidado y discriminó indirectamente al accionante.[3]

3. Más allá de que reconozco la existencia de esta clase de estereotipos, no estoy de acuerdo con el razonamiento realizado en este caso, pues considero que, para que haya discriminación, debe existir un trato diferenciado injustificado a personas en condiciones comparables. Conforme la jurisprudencia de la Corte, para que un trato diferenciado sea injustificado (y, por tanto, discriminatorio), debe analizarse si la distinción se fundamenta en una categoría sospechosa, en una categoría protegida o en ninguna de ellas. En el primer caso (categoría sospechosa), se presume la discriminación y se examinan los hechos con un escrutinio estricto, pues se trata de criterios que históricamente han sido utilizados para discriminar.[4] En el segundo caso

[1] CCE, sentencia 1150-23-JP/26, 16 de abril de 2026, párr. 88.
[2] *Ibid.*, párr. 91.
[3] *Ibid.*, párr. 94.
[4] La dimensión material del derecho a la igualdad reconoce que existen situaciones de marcada desventaja histórica o sistemática, que justifican la existencia de categorías sospechosas de discriminación y una

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

(categoría protegida), los hechos se analizan con un escrutinio medio y, en el tercer caso (ninguna categoría), un escrutinio bajo.[5]

4. La sentencia 1150-23-JP/26 presume que la actuación de la entidad accionada fue discriminatoria porque reforzó patrones estructurales de discriminación, lo cual se encasillaría en el análisis de una categoría sospechosa. Sin embargo, la propia sentencia reconoce que estos patrones estructurales de discriminación no afectan a los padres sino a las madres, quienes enfrentan mayor desempleo que los hombres, perciben ingresos inferiores y soportan la mayor parte del trabajo no remunerado que sostiene la vida cotidiana y el funcionamiento del hogar. A diferencia de lo que ocurre con las mujeres, la sentencia no presenta ninguna evidencia que permita sostener que los hombres —quienes concentran la participación en el empleo formal— hayan sido discriminados estructuralmente en el trabajo por dedicarse a tareas de cuidado. Por lo tanto, en mi criterio, no correspondía presumir la discriminación en contra del accionante ni concluir, sin sustento suficiente, que la entidad accionada reforzó patrones históricos de discriminación en perjuicio de los hombres.

5. Ahora bien, la discriminación histórica hacia las mujeres en el trabajo no significa que los hombres no puedan ser discriminados, en determinadas circunstancias, por ejercer roles de cuidado. Sin embargo, una posible afectación individual a un hombre en el trabajo no es consecuencia de un patrón sistemático e histórico de discriminación hacía todos los hombres fundamentado en prejuicios alrededor de los roles de género.[6] Por ello, aunque la entidad accionada pudo afectar individualmente al accionante, no considero que la terminación del nombramiento de Guillermo haya tenido un impacto dispar sobre una minoría protegida por ser víctima estructural de discriminación.

6. Finalmente, me parece importante distinguir la arbitrariedad de la discriminación. La desvinculación de Guillermo por "falta de aporte institucional" durante un período de ausencia legal podría ser una actuación arbitraria por parte de la administración. Sin embargo, la arbitrariedad de un acto no implica automáticamente que este sea discriminatorio. Para que haya discriminación, como mencioné previamente, debe existir un trato diferenciado injustificado a personas en igualdad de condiciones. En este caso, el accionante fue separado durante los primeros meses del COVID-19, cuando toda institución pública fue sometida a una enorme presión para reducir su

intervención activa del Estado para corregir estas situaciones y asegurar un ejercicio igualitario de los derechos.

[5] CCE, sentencia 28-15-IN/21, 24 de noviembre de 2021, párrs. 146-147.

[6] A diferencia de la categoría "sexo-mujer", el "sexo-hombre" no es una categoría sospechosa de discriminación. Por ello, una distinción realizada con base en el sexo-mujer debe ser evaluada con un escrutinio estricto, mientras que una diferencia fundamentada en el sexo-hombre debe ser examinada con un escrutinio medio. CCE, sentencia 28-15-IN/21, 24 de noviembre de 2021, párrs. 151-152.

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

personal. En ese contexto, además, la Contraloría -en específico- tenía dificultades operativas por el incendio de su edificio matriz y recomendó la cesación de 28 personas con nombramientos provisionales y contratos de servicios ocasionales.[7] Ante estos hechos, la sentencia no demuestra que la entidad accionada mantuvo en sus puestos a otras personas en situaciones idénticas y solo despidió a Guillermo por ser padre y estar en uso de una licencia de paternidad. El hecho de que el informe recomendó la separación de otras 27 personas parece sugerir lo contrario.

7. Por lo expuesto, considero que no existían elementos para declarar la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación y que la sentencia debió limitarse a declarar la vulneración de la protección laboral reforzada al haber afectado el período de licencia de paternidad del accionante.

KARLA ELIZABETH ANDRADE QUEVEDO
Firmado digitalmente por KARLA ELIZABETH ANDRADE QUEVEDO

Karla Andrade Quevedo
JUEZA CONSTITUCIONAL

Razón: Siento por tal que, el voto concurrente de la jueza constitucional Karla Andrade Quevedo, anunciado en la sentencia de la causa 1150-23-JP, fue presentado mediante correo electrónico el 29 de abril de 2026, a las 15:51; y procesado conjuntamente con la sentencia.- Lo certifico.

Firmado electrónicamente
Cristian Caiza Asitimbay
SECRETARIO GENERAL

[7] CCE, sentencia 1150-23-JP/26, 16 de abril de 2026, párr. 34.8.

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

SENTENCIA 1150-23-JP/26

VOTO SALVADO

Juez constitucional Alí Lozada Prado

1. Respetuoso del voto de mayoría, disiento de la decisión adoptada. Las razones de mi discrepancia, manifestadas en las deliberaciones del Pleno de la Corte Constitucional, las expongo a continuación.

2. La sentencia respecto de la cual formulo este voto salvado revisó la decisión adoptada en la acción de protección 17296-2022-00057. La demanda de acción de protección fue presentada el 12 de mayo de 2022 por Guillermo Hernán Ramírez Martínez (**"accionante"**) en contra de la Contraloría General del Estado (**"CGE"**). El accionante impugnó *la acción de personal 422 de 31 de marzo de 2020* a través de la cual se dio por terminado su nombramiento provisional como secretario de responsabilidades —otorgado mediante acción de personal 1451 de 01 de junio de 2019—. Alegó que su puesto no era de libre nombramiento y remoción y que, por tanto, debía mantenerse en su cargo hasta que se designe al respectivo ganador del concurso de méritos y oposición. Por otra parte, alegó que la acción de personal impugnada le fue notificada el 31 de marzo de 2020, mientras se encontraba en uso de licencia de paternidad. Por estas razones, consideró que se vulneró sus derechos a la motivación, a la seguridad jurídica y al trabajo.

3. Frente a estas alegaciones, la CGE, en lo principal, sostuvo que los nombramientos provisionales no generan estabilidad por lo que su terminación no constituye una vulneración de derechos. Agregó que no se vulneró la estabilidad laboral reforzada porque el accionante no permaneció ni un día sin trabajo, incluso durante su licencia de paternidad. Señaló que, aunque se dio por terminado el nombramiento provisional del accionante como secretario nacional de responsabilidades, de manera inmediata, se le otorgó un nuevo nombramiento provisional como especialista de resoluciones civiles 1. Por último, señaló que los cuestionamientos del accionante corresponden al ámbito de legalidad administrativa, por lo que debieron ventilarse en sede contencioso-administrativa.

4. La Corte Constitucional ha manifestado que el objeto del procedimiento de revisión es dictar una nueva sentencia sobre la controversia planteada en la garantía constitucional de origen y, de ser el caso, evaluar la actuación de las autoridades judiciales.[1] En este sentido, a fin resolver la controversia planteada en la acción de protección, el voto de mayoría formuló los siguientes problemas jurídicos:

[1] Véase, por ejemplo, CCE, sentencia 67-24-JD/26, 15 de diciembre de 2025, párr. 12.

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

Primer problema jurídico: ¿Los padres trabajadores cuentan con una protección laboral reforzada durante el uso de su licencia de paternidad? De ser así, ¿la desvinculación de Guillermo en este proceso vulneró dicha protección constitucional?

Segundo Problema jurídico: ¿La utilización del período de licencia de paternidad y de las vacaciones destinadas al cuidado de su hija recién nacida como criterios negativos en la evaluación de desempeño de Guillermo configuró una vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación?

5. Al resolver el primer problema jurídico, el voto de mayoría razonó que la protección laboral reforzada es una garantía que se ha reconocido a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia y cuyo fundamento es el derecho a la igualdad y no discriminación articulado con el derecho al cuidado. A partir de esto, analizó si los padres, durante el uso de la licencia de paternidad, cuentan con una protección laboral reforzada.

6. En este marco de análisis, el voto de mayoría argumentó que la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano (**"LODCH"**), en el artículo 29,[2] establece 'una protección especial' frente a la terminación de la relación laboral de los padres durante el uso de la licencia de paternidad". A continuación, precisó que, aunque "la norma utiliza la expresión 'protección especial de relación laboral', su contenido responde a la categoría de la protección laboral reforzada en tanto impide que el período de licencia sea afectado por decisiones laborales adversas".

7. Por otra parte, se afirmó que la garantía de protección laboral reforzada de los padres está articulada con el principio de corresponsabilidad parental, en la medida que resulta inviable ejercer el cuidado si el padre está sujeto a la pérdida de empleo o disminución de ingresos.

8. En este sentido, se concluyó que, si bien la LODCH expresamente reconoce la protección laboral reforzada de los padres, ello no implica que dicha protección surja con la mencionada ley, pues, esta se encuentra implícita en el ordenamiento constitucional, en tanto se desprende del principio de corresponsabilidad parental y del derecho al cuidado.

9. Hasta aquí, concuerdo con lo señalado en el voto de mayoría. Es decir, coincido en que mientras dura la licencia de paternidad se debe garantizar la estabilidad laboral de los padres. Y estimo también que la decisión de mayoría hace bien en establecer que antes de la LODCH la protección laboral reforzada se derivaba de la

[2] LODCH, "Art. 29.- De la protección especial de relación laboral en el sector público y privado.- Las personas trabajadoras y servidoras en periodo de embarazo, parto y puerperio tendrán protección especial hasta que termine la licencia remunerada o no remunerada de maternidad, paternidad, de adopción y de lactancia en todo tipo de contrato o nombramiento del sector público; y, contratos en el sector privado".

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

corresponsabilidad parental y el derecho al cuidado. No obstante, discrepo con el voto de mayoría en la resolución del caso concreto por las razones siguientes.

10. En lo que respecta al primer problema jurídico, (i) no estoy de acuerdo con la afirmación de que la protección laboral reforzada de la que antes hablaba implica que el padre, durante la licencia de paternidad, "*no puede ser perturbado*" o, como se señaló en las deliberaciones del Pleno, que el padre tiene el "*derecho a gozar de la licencia de paternidad de manera tranquila*". En palabras del voto de mayoría, la protección laboral reforzada implica, no solo no ser despedido mientras se está haciendo uso de la licencia de paternidad, sino también la prohibición de cualquier forma de injerencia en las condiciones laborales del trabajador. Esto incluiría la prohibición de notificación al padre respecto a cambios en las funciones que desempeña, aunque siga percibiendo el mismo sueldo (ver párrafo 71 de la resolución de mayoría).

11. En mi opinión, el principio de protección laboral reforzada del padre exige, únicamente, asegurar la continuidad de las condiciones del trabajador durante la licencia de paternidad, en lo que sea relevante para garantizar la corresponsabilidad parental y el derecho al cuidado del nuevo hijo, esto implica, naturalmente, percibir la misma remuneración o una mejor. Este es el aspecto protegido durante el período de paternidad y que es intangible. En el presente caso, la notificación formal de la terminación del nombramiento provisional realizada el último día de la licencia de paternidad no afectó la continuidad de las condiciones laborales del accionante de cara al ejercicio del principio de corresponsabilidad parental y el derecho al cuidado durante la licencia de paternidad. Durante el tiempo que duró la licencia de paternidad, del 17 al 31 de marzo de 2020, el accionante mantuvo el mismo puesto y la misma remuneración. Y, fue solo a partir del día siguiente a la finalización de la licencia de paternidad, esto es, el 01 de abril de 2020, que el accionante pasó a ocupar otro cargo.

12. Considero que la "no perturbación", en los términos del voto de mayoría, no se deriva del objeto y alcance de la protección laboral reforzada durante el período de paternidad. Dicho en otras palabras, afirmar que mientras dura la licencia de paternidad, el padre "*no puede ser perturbado*" va más allá de aquella protección. En todo caso, tal situación se asemejaría quizá a alguna forma de acoso laboral para cualquier trabajador con licencia de cualquier tipo.

13. Por estas razones, (ii) no concuerdo con la afirmación de que en el caso examinado se vulneró la garantía de protección laboral reforzada del accionante porque habría sido perturbado cuando el último día de licencia de paternidad se le notificó con la terminación de su nombramiento provisional y al día siguiente paso a ocupar otro cargo de menor jerarquía. Lo que, de acuerdo al voto de mayoría, implicó una modificación sustantiva en sus condiciones laborales (ver párrafos 76 a 78 del voto de

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

mayoría).

14. En lo que respecta al segundo problema jurídico, el voto de mayoría fijó los siguientes hechos:

> (i) el accionante tomó vacaciones del 1 al 14, 16 y 17 de abril de 2020 para cuidar a su hija recién nacida;
> (ii) el 24 de abril de 2020, la Dirección de Talento Humano de la CGE emitió el informe técnico CGE-CNTH-IT-2020-130, en el que analizó la situación de 28 servidores de la Dirección Nacional de Responsabilidades que, a su criterio, representaban un excedente frente al número de funcionarios indispensables para el cumplimiento de las actividades institucionales;
> (iii) el informe técnico afirmó la necesidad de implementar ajustes estructurales para administrar de manera eficiente el gasto institucional;
> (iv) el informe técnico señaló que, en el periodo de 17 a 31 de marzo de 2020, el accionante no realizó actividades en teletrabajo debido a que se encontraba con uso de licencia por paternidad y del 01 al 17 de abril solicitó permiso con cargo a vacaciones, evidenciándose que el trabajo asignado no reporta significativamente o representa necesidad para la unidad administrativa, es por este motivo que, se recomienda dar por concluido su nombramiento provisional;
> (v) el 30 de abril de 2020, la CGE resolvió, a la luz del informe técnico referido, dar por terminado el nombramiento provisional de Guillermo como especialista de resoluciones de responsabilidades civiles 1.

15. A partir de estas premisas fácticas, el voto de mayoría afirmó que la CGE ejecutó una discriminación indirecta[3] en contra del accionante porque "interpretó como insuficiencia laboral un periodo completamente protegido por licencias de paternidad y vacaciones de cuidado, transformando un derecho constitucional en un factor adverso para la continuidad laboral", lo que "constituye un claro indicio de un trato desigual basado en el ejercicio del cuidado". Continuando con el análisis, el párrafo 85 de la decisión de mayoría estableció que:

> la valoración negativa realizada por la CGE —presentada como objetiva— se concentró exclusivamente en el hecho de que el actor ejerció permisos de cuidado. Esta lógica administrativa se apoyó en un prejuicio incompatible con la Constitución: asumir que la paternidad activa interfiere injustificadamente con el desempeño laboral. Interpretar la licencia de paternidad y las vacaciones de cuidado como falta de aporte institucional equivale a penalizar el ejercicio de un derecho íntimamente vinculado al interés superior de la niña o niño.

16. Sobre la base de estas consideraciones, el voto de mayoría concluyó que el ejercicio de una facultad administrativa formalmente neutra generó un efecto adverso y desproporcionado sobre un trabajador que ejercía su paternidad. Por ende, resolvió el

[3] En el párrafo 84 del voto de mayoría se señala que la discriminación indirecta se constata en casos en los que, si bien la práctica o norma aplicada al caso y que genera consecuencias jurídicas distintas es neutral, su impacto en un grupo de personas determinado podría generar una consecuencia igualmente discriminatoria

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

segundo problema jurídico en el sentido de que la CGE incurrió en discriminación indirecta prohibida por el artículo 66 número 4 de la Constitución. Mis discrepancias sobre esto son las siguientes.

17. En primer lugar, tal como lo señalé en el párrafo 4 *supra*, la sentencia de revisión debe resolver la controversia planteada en la acción de protección. Esta controversia, naturalmente, surge de los hechos y las alegaciones formuladas por el accionante. En este sentido, tras la revisión de la demanda de acción de protección[4] y de las alegaciones formuladas en audiencia,[5] no observo que el accionante haya cuestionado la terminación de su vínculo laboral de 30 de abril de 2020 y mucho menos que haya alegado que dicha terminación vulneró su derecho a la igualdad por cuanto su desvinculación se sustentó en razones vinculadas al cuidado de su hija recién nacida.

18. Por lo tanto, considero que no correspondía analizar si la CGE vulneró el derecho a la igualdad y no discriminación del accionante por cuanto esto no fue parte de la controversia en la acción de protección.

19. Ahora, si pese a lo anterior, habría que formular un problema jurídico en relación con el mencionado derecho, tampoco observo que la CGE haya vulnerado el derecho a la igualdad por una discriminación indirecta.

20. En mi opinión, la CGE no valoró negativamente la situación particular del accionante —ausencia por licencia de paternidad y vacaciones— para terminar el vínculo laboral, tal como se afirma en la decisión de mayoría.

21. Por el contrario, observo que la Dirección de Talento Humano de la CGE analizó la situación de la Dirección Nacional de Responsabilidades —y dentro de esta la situación de veintiocho funcionarios que no gozaban de estabilidad laboral— en el contexto de la pandemia provocada por la propagación del COVID 2019 y en relación con el hecho de que el incendio de la CGE en octubre de 2019 ocasionó la destrucción del archivo que almacenaba gran cantidad de expedientes relacionados con el ámbito de determinación de responsabilidades.

22. Es en este contexto es que la Dirección de Talento Humano de la CGE determinó que la jornada laboral de varios trabajadores se redujo y que veintiocho funcionarios mostraron: incumplimiento de actividades, retraso en actividades, inconsistencias en marcaciones y asistencias y, un mínimo aporte de resultados en la entrega de productos misionales. No obstante, también concluyó que, pese a tales situaciones, no se afectó el desarrollo institucional. A partir de estas consideraciones, se recomendó la desvinculación de veintiocho funcionarios, incluido el accionante. El mismo que,

[4] Ver hojas 1 a 6 vuelta del expediente de la unidad judicial de instancia.
[5] Ver hojas 39 a 45 y 135 a 144 vuelta del expediente de la unidad judicial de instancia.

www.corteconstitucional.gob.ec
Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
Guayaquil: Calle Pichincha y Av. 9 de octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to Piso.
email: comunicacion@cce.gob.ec

dicho sea de paso, a la fecha de desvinculación, ya no gozaba de protección laboral reforzada, porque había concluido el período de licencia por paternidad.

23. Por lo tanto, no encuentro que la CGE haya penalizado la paternidad y el ejercicio del rol de cuidado del accionante, pues este no fue separado de la institución como represalia al ejercicio de la paternidad, sino que, la terminación del vínculo laboral obedeció a otras situaciones. La principal, el hecho de que existía un excedente de servidores en relación con las competencias de la Dirección Nacional de Responsabilidades. De manera que es en este contexto que la CGE indicó que la ausencia del accionante no incidió en el funcionamiento de la mencionada Dirección. En definitiva, la conclusión a la que arriba el voto de mayoría no se sustenta en los hechos declarados como probados.

24. Por lo tanto, considero que la conclusión debía ser que no se vulneró el derecho a la igualdad.

25. En virtud de las consideraciones expuestas, se debía negar la acción de protección presentada por Guillermo Hernán Ramírez Martínez.

ALI VICENTE LOZADA PRADO

Firmado digitalmente por ALI VICENTE LOZADA PRADO

Alí Lozada Prado
JUEZ CONSTITUCIONAL

Razón: Siento por tal que, el voto salvado del juez constitucional Alí Lozada Prado, anunciado en la sentencia de la causa 1150-23-JP, fue presentado mediante correo electrónico el 04 de mayo de 2026, a las 16:58; y procesado conjuntamente con la sentencia.- Lo certifico.

Firmado electrónicamente
Cristian Caiza Asitimbay
SECRETARIO GENERAL

Firmado electrónicamente por:
CRISTIAN RAUL CAIZA ASITIMBAY

Firmado electrónicamente por:
CRISTIAN RAUL CAIZA ASITIMBAY