

Quito, D.M., 14 de mayo de 2026

CASO 36-22-CN y acumulado

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

SENTENCIA 36-22-CN/26

Resumen: La Corte Constitucional absuelve la consulta de constitucionalidad del artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis humanitaria derivada del Covid-19 (LOAH), que regula el contrato especial emergente cuyo plazo máximo es de un año, con la posibilidad de una renovación. La consulta se planteó, principalmente, por la supuesta afectación a los derechos a la protección especial, estabilidad laboral y no discriminación de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.

La Corte absuelve la presente consulta con efectos entre las partes y para casos análogos, estableciendo que la aplicación de la disposición de la terminación por el cumplimiento de plazo de un año del contrato especial emergente establecido en el artículo 19 de la LOAH, requiere de una interpretación conforme a la Constitución. Esto es que en atención a la protección laboral y reforzada de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, así como los derechos relacionados (en particular, artículos 43, 331 y 332 de la CRE), corresponde: i) la extensión del contrato laboral hasta que finalice el periodo de lactancia, sin que esto implique dar el carácter de estabilidad indefinida al contrato especial emergente; o, ii) que se acuda a otras modalidades de contratación que garantice continuidad y las mismas o mejores condiciones laborales de cargo o remuneración hasta la culminación del periodo de lactancia. Esto en el siguiente supuesto fáctico: cuando la terminación se realizó por cumplimiento del plazo, y la persona trabajadora se encuentra en estado de embarazo o en periodo de lactancia.

1. Antecedentes procesales

1.1. Caso 36-22-CN

1. El 22 de agosto de 2022 ingresó a la Corte Constitucional la consulta de constitucionalidad de norma presentada por la jueza Vanesa Tamara Imaicela Chasipanta de la Unidad Judicial Civil del cantón Cayambe (“**Unidad Judicial 1**” o “**judicatura consultante 1**”), en el marco de una acción por despido ineficaz signado con el número 17314-2022-00027, cuyos antecedentes se describen a continuación.
2. El 19 de enero de 2022, Nataly Carolina Churuchumbi Lechón (“**actora 1**”) presentó una demanda por despido ineficaz en contra de Ecoflor Groupchile Cía. Ltda. (“**Ecoflor**” o “**demandada 1**”), por cuanto –a pocos días de haber dado a luz– fue desvinculada de la mencionada empresa con la cual suscribió un contrato especial

emergente de trabajo regulado por la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis humanitaria derivada del Covid-19 (“**LOAH**”).¹

3. El 19 de abril de 2022, en la audiencia convocada, la jueza de la Unidad Judicial 1 resolvió, con base en los artículos 428 de la Constitución de la República y 142 de la LOGJCC, consultar sobre la constitucionalidad del artículo 19 de la LOAH. Esto fue trasladado a escrito mediante providencia de 14 de junio de 2022.²
4. El 15 de septiembre de 2023, el Tribunal de la Sala de Admisión admitió³ la causa signada con el número 36-22-CN.

1.2. Caso 17-24-CN

5. El 14 de agosto de 2024 ingresó a la Corte Constitucional la consulta de constitucionalidad de norma presentada por el juez Enrique José Marmol-Balda de la Unidad Judicial Civil con sede en el cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena (“**Unidad Judicial 2**” o “**judicatura consultante 2**”), en el marco de una acción por despido ineficaz signado con el número 24331-2024-00258, cuyos antecedentes se describen a continuación.
6. El 14 de marzo de 2024, Erika Vanessa Matías Sánchez (“**actora 2**”) presentó una acción por despido ineficaz contra Indurama Ecuador S.A. (“**Indurama**” o “**demandada 2**”) por cuanto –mientras se encontraba en estado de gestación– fue desvinculada de la relación laboral.⁴

¹ En la demanda, la actora 1 menciona que prestó sus servicios a la mencionada empresa desde el 09 de diciembre de 2020, pero que finalizó el 08 de diciembre de 2021 bajo la notificación de que el contrato “NO será renovado”, sin que la empresa considere el estado de embarazo y de gravidez al haber dado a luz pocos días antes. Por lo que solicitó que se declare el despido ineficaz, el pago de la remuneración desde el 8 de diciembre de 2021 hasta que se dicte sentencia, y la indemnización de despido ineficaz que corresponde al valor de un año de remuneración (USD 4.813,44), así como el pago de costas procesales y los intereses de ley.

El contrato fue suscrito el 09 de diciembre de 2020, con el plazo de un año “pudiendo ser renovado por una sola vez por el mismo plazo” (f.34-35 del expediente de instancia).

En la contestación, la demandada 1 señaló que la terminación no se debió a su estado de embarazo y lactancia, sino al cumplimiento del plazo contractual.

² Posteriormente, el 11 de abril de 2025, la Unidad Judicial 1 –a fin de continuar con la tramitación de la causa– convocó a audiencia. El 21 de abril de 2025, la Unidad Judicial 1 aprobó el acuerdo conciliatorio al que llegaron las partes, el cual consistía en el pago de USD 2.300 a la actora 1.

³ El Tribunal de la Sala de Admisión se encontraba conformado por la jueza constitucional Alejandra Cárdenas Reyes, y los jueces constitucionales Jhoel Escudero Soliz y Alí Lozada Prado.

⁴ En la demanda, la actora 2 menciona que el 9 de marzo de 2023 celebró el “contrato indefinido” y que el 07 de diciembre de 2023 acudió a emergencias donde se determinó que estaba embarazada y con amenaza de aborto, lo cual fue informado a la demandada 2. Señala que el 07 de marzo de 2024 recibió la notificación de que su contrato se terminaba y que trabajaría hasta el 08 de marzo de 2024. Por lo que solicitó que se declare el despido ineficaz y que se cancele el valor de USD 7.453,56 más costas procesales. Por otro lado,

7. El 07 de junio de 2024, en la audiencia convocada, la Unidad Judicial 2 resolvió, con base en los artículos 428 de la Constitución de la República y 142 de la LOGJCC, consultar sobre la constitucionalidad del artículo 19 de la LOAH. Esto fue trasladado a escrito mediante providencia de 06 de agosto de 2024.⁵
8. El 20 de septiembre de 2024, Tribunal de la Sala de Admisión admitió⁶ la causa signada con el número 17-24-CN, y dispuso su acumulación al caso 36-22-CN.

1.3. Tratamiento acumulado de las causas 36-22-CN y 17-24-CN

9. El 16 de abril de 2026, el juez sustanciador Jhoel Escudero Soliz avocó conocimiento de la causa, continuó con su tramitación, y corrió traslado a la Asamblea Nacional, a la Presidencia de la República, al Ministerio de Trabajo y a la Procuraduría General del Estado, a fin de que intervengan defendiendo o impugnando la constitucionalidad de la norma consultada.⁷

2. Competencia

10. El Pleno de la Corte Constitucional es competente para conocer y resolver las consultas de constitucionalidad de norma formuladas, de conformidad con lo previsto en el artículo 428 de la Constitución de la República, los artículos 141, 142 y 143 de la LOGJCC.

3. Normas cuya constitucionalidad se consulta

11. Las judicaturas consultantes solicitan que la Corte Constitucional se pronuncie sobre la constitucionalidad de la aplicación del artículo 19 de la LOAH, publicada en el Registro Oficial Suplemento 229 de 22 de junio de 2020. Respecto de este artículo, a través de la sentencia 49-20-IN/25 de 14 febrero de 2025, la Corte Constitucional declaró la inconstitucionalidad y dejó sin efecto la frase: “o si la terminación se da por decisión unilateral del empleador”. Siendo así, la modificación del artículo 19 de la LOAH se refleja, conforme el siguiente detalle:

en la contestación, la demandada 2 señaló que no es cierto que se suscribió un contrato indefinido, sino un contrato especial emergente, y que la terminación se debió a la culminación del plazo contractual.

⁵ Posteriormente, el 13 de marzo de 2025, la Unidad Judicial 2 –a fin de continuar con la tramitación de la causa– convocó a audiencia. El 27 de agosto de 2025, la Unidad Judicial 2 aprobó el acuerdo conciliatorio al que llegaron las partes, el cual consistía en el pago de USD 7.453,56 a la actora 2.

⁶ El Tribunal de la Sala de Admisión se encontraba conformado por la jueza constitucional Karla Andrade Quevedo, la entonces jueza constitucional Teresa Nuques Martínez, y el entonces juez constitucional Enrique Herrería Bonnet (ponente).

⁷ Únicamente la Presidencia de la República presentó un escrito el 22 de abril de 2026.

Tabla 1: Comparación del contenido normativo con la sentencia 49-20-IN/25

Artículo 19, previo a la 49-20-IN/25	Artículo 19, luego de la 49-20-IN/25
<p>Art. 19.- Contrato especial emergente.- Es aquel contrato individual de trabajo por tiempo definido que se celebra para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones o extensiones del negocio, modificación del giro del negocio, incremento en la oferta de bienes y servicios por parte de personas naturales o jurídicas, nuevas o existentes o en el caso de necesidades de mayor demanda de producción o servicios en las actividades del empleador.</p> <p>El contrato se celebrará por el plazo máximo de un (1) año y podrá ser renovado por una sola vez por el mismo plazo.</p> <p>La jornada laboral ordinaria objeto de este contrato podrá ser parcial o completa, con un mínimo de veinte (20) y un máximo de cuarenta (40) horas semanales, distribuidas en un máximo de seis (6) días a la semana sin sobrepasar las ocho (8) horas diarias, y su remuneración y beneficios de ley serán proporcionales, de acuerdo con la jornada pactada.</p> <p>El descanso semanal será al menos de veinticuatro horas consecutivas. Las horas que excedan de la jornada pactada se pagarán con sujeción a lo determinado en el artículo 55 del Código del Trabajo.</p> <p>Al terminar el plazo del contrato o si la terminación se da por decisión unilateral del empleador o trabajador antes del plazo indicado, el trabajador tendrá derecho al pago de remuneraciones pendientes, bonificación por desahucio y demás beneficios de ley calculados de conformidad al Código del Trabajo.</p> <p>Si finalizado el plazo acordado se continúa con la relación laboral, el contrato se considerará como indefinido, con los efectos legales del mismo.</p>	<p>Art. 19.- Contrato especial emergente.- Es aquel contrato individual de trabajo por tiempo definido que se celebra para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones o extensiones del negocio, modificación del giro del negocio, incremento en la oferta de bienes y servicios por parte de personas naturales o jurídicas, nuevas o existentes o en el caso de necesidades de mayor demanda de producción o servicios en las actividades del empleador.</p> <p>El contrato se celebrará por el plazo máximo de un (1) año y podrá ser renovado por una sola vez por el mismo plazo.</p> <p>La jornada laboral ordinaria objeto de este contrato podrá ser parcial o completa, con un mínimo de veinte (20) y un máximo de cuarenta (40) horas semanales, distribuidas en un máximo de seis (6) días a la semana sin sobrepasar las ocho (8) horas diarias, y su remuneración y beneficios de ley serán proporcionales, de acuerdo con la jornada pactada.</p> <p>El descanso semanal será al menos de veinticuatro horas consecutivas. Las horas que excedan de la jornada pactada se pagarán con sujeción a lo determinado en el artículo 55 del Código del Trabajo.</p> <p>Al terminar el plazo del contrato o si la terminación se da por decisión unilateral del empleador o trabajador antes del plazo indicado, el trabajador tendrá derecho al pago de remuneraciones pendientes, bonificación por desahucio y demás beneficios de ley calculados de conformidad al Código del Trabajo.</p> <p>Si finalizado el plazo acordado se continúa con la relación laboral, el contrato se considerará como indefinido, con los efectos legales del mismo (Texto tachado añadido para evidenciar el cambio).</p>

Fuente: Cuadro elaborado por la CCE.

12. Ahora bien, cabe señalar que, si bien ha existido un cambio por la declaratoria de inconstitucionalidad de una frase, esto no incide en el objeto de las consultas. Esto por cuanto, las consultas no versan sobre la frase declarada inconstitucional en la sentencia 49-20-IN/25, sino sobre la terminación por cumplimiento del plazo. Además, los casos se enmarcan en una acción de despido ineficaz por la terminación de un contrato especial emergente por el cumplimiento del plazo, y la consulta plantea la protección de las mujeres embarazadas que correspondía en este marco. Siendo así, el objeto de la consulta se mantiene bajo la normativa vigente.
13. A su vez, con lo expuesto se refleja que ni el texto normativo ni los cargos que se analizaron en la sentencia 49-20-IN/25 son los mismos que nos ocupa en la presente causa, por lo que no se configura una cosa juzgada constitucional que impida el análisis de la presente causa. En atención a ello y considerando que el análisis del control de constitucionalidad de una norma se circunscribe a los cargos formulados que deben relacionarse con la norma vigente,⁸ corresponde continuar con el análisis.

4. Fundamentos de la consulta de constitucionalidad de norma

4.1. Judicatura consultante 1

14. La judicatura consultante 1 sostiene que la disposición normativa en consulta se contradice con los siguientes artículos de la Constitución: 33 (derecho al trabajo), 325 (modalidades de trabajo), 331⁹ (acceso, formación, y promoción laboral de las mujeres), 43 (derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia), así como de manera específica el artículo 332 (estabilidad en el embarazo).
15. Inicialmente, describe los principales argumentos de las partes mencionando que, por un lado, la actora 1 señala que se le notificó con el aviso de que el contrato especial emergente no será renovado, sin considerar que se encontraba a pocos días de haber dado a luz a su hijo. Menciona que, por otro lado, la demandada 1 alega que la relación laboral se terminó por la conclusión del contrato especial emergente que determina un plazo fijo, conforme lo regula la normativa.
16. Frente a ello, la judicatura consultante 1 menciona que si bien son ciertos los argumentos de la parte demandada en cuanto a que:

[...] la terminación de la relación laboral fue por la conclusión del tiempo de duración y no porque la parte actora se encuentra en estado de gestación o en periodo de lactancia,

⁸ Ver, por ejemplo, CCE, sentencia 24-20-CN/26, 12 de marzo de 2026, párr. 7 y 12; y, sentencia 44-21-CN/25, 24 de julio de 2025, párr. 12.

⁹ Señala el artículo 311, pero el contenido que cita se refiere al artículo 331 de la Constitución.

negando así la existencia de despido intempestivo; más sin embargo, al dar por terminada la relación laboral por haberse concluido el tiempo de duración del contrato, no garantiza el cumplimiento de la protección especial de la mujer embarazada o en periodo de lactancia y su principio de inamovilidad, dicho sea de paso, tampoco constituye una de las formas de conclusión legal previstas en el Código de Trabajo pre establecidas para su terminación Art. 169 del Código de Trabajo; por ello, el dar por terminado este contrato especial emergente, en forma legal, vulneraría los derechos que promulga la Constitución y normas internacionales.

17. Siendo así, sostiene que el dar por terminado este contrato especial emergente, vulneraría “el derecho al cuidado y atención prioritaria a la mujer embarazada o en periodo de lactancia, cuidado del recién nacido por parte del Estado, derecho a la igualdad y no discriminación seguridad jurídica, a fin de garantizar derechos conexos como el derecho a la vida, salud, trabajo, vivienda, alimentación, etc”. A esto se suma las garantías específicas de protección sobre “inamovilidad, estabilidad, progresividad de los derechos de la actora en su calidad de trabajadora en estado de embarazo o periodo de lactancia, para hacer efectivo los derechos vinculados a la vida, protección y cuidado del recién nacido”.
18. De esta manera, la jueza consulta si la aplicación del artículo 19 de la LOAH es constitucional respecto a “si corresponde o no la terminación del contrato especial emergente pese a tratarse de una mujer embarazada y en periodo de lactancia a la cual la norma legal y constitucional protege y ampara su inamovilidad, y establecer, por tanto, la procedencia de la acción de despido ineficaz o procedencia de las indemnizaciones especiales reclamadas”.

4.2. Judicatura consultante 2

19. La judicatura consultante 2 sostiene que la disposición normativa en consulta se contradice con los siguientes artículos de la Constitución: 11.4 (no restricción), 11.8 (progresividad de los derechos), 33 (derecho al trabajo), 43¹⁰ (derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia), así como de manera específica el artículo 332 (estabilidad en el embarazo). Ello en relación con el artículo 424 de la Constitución respecto de la supremacía de la Constitución.
20. Inicialmente, describe los principales argumentos de las partes mencionando que, por un lado, la actora 2 señala que se le terminó su “contrato indefinido” mientras se encontraba con un embarazo de alto riesgo. Menciona que, por otro lado, la demandada 2 alega que no se ha suscrito un contrato indefinido y que la relación laboral se terminó por la conclusión del contrato especial emergente que determina un plazo fijo.

¹⁰ Aunque cita el artículo 45 de la Constitución, el contenido que se describe se refiere al artículo 43 de la Constitución.

21. Al respecto, la judicatura consultante 2 señala que el derecho al trabajo de mujeres embarazadas es de carácter binario, al involucrar el acceso y la “permanencia en el empleo”. Siendo así, menciona que:

Absurdo sería que un Estado proteja constitucionalmente la condición biológica de una trabajadora embarazada y su estabilidad en el empleo, en tanto autoriza a través de una ley que por la terminación del plazo contractual de un contrato especial emergente, se desconozca esa protección y la garantía de estabilidad que el mismo Estado reconoce a la mujer trabajadora.- Si el Estado ecuatoriano, que es uno constitucional y de derechos y justicia, protege el período de lactancia, que no persigue sino la construcción de la relación psico afectiva de la mujer y su hijo en el curso que sigue al embarazo y parto, de manera que no se vea turbada con las exigencias del trabajo diario, ¿porqué habría de tolerar que durante su gestación una ley llamada a reforzar y no menoscabar tal situación, la prive de protección y, también, de trabajo? [sic].

22. Siendo así, la judicatura consultante 2 considera que el artículo 19 de la LOAH resulta antagónico a los postulados constitucionales mencionados, y surge “la duda sobre si la terminación de la vigencia de este contrato especial emergente deviene en la vulneración de la estabilidad en el empleo de la mujer embarazada, garantizada en el artículo 332 constitucional y demás normativa protectora relacionada”.

4.3. Presidencia de la República

23. La Presidencia de la República solicita que se desestime la acción dado que, a su criterio, la consulta no cumple los requisitos de identificar: i) las razones de una presunta infracción, y ii) la relevancia de la constitucionalidad que se consulta al caso concreto. Por lo que señala que la Corte debe abstenerse de pronunciarse sobre el fondo del asunto.
24. En particular, sobre i) las razones de inconstitucionalidad, sostiene que en la consulta no se desarrolla una contradicción normativa con las disposiciones constitucionales, sino que se cuestiona la “legalidad de la modalidad contractual prevista en dicha disposición frente al Código del Trabajo y, por otro, los efectos de la desvinculación producida en el caso concreto”. Para la Presidencia, la jueza consultante formula un reproche de “los efectos concretos que la terminación contractual habría producido en el proceso de origen, cuestión ajena al objeto de la consulta de norma”. Por lo que señala que se traslada un cuestionamiento sobre legalidad de la contratación y la desvinculación de la actora en el caso concreto.
25. En cuanto a ii) la relevancia menciona que esta no se refleja dado que en la consulta se menciona que corresponde aplicar una norma legal mostrando un problema de interpretación y aplicación de normas infra constitucionales. De esta manera, sostiene que no se plantea una duda auténtica de constitucionalidad.

5. Análisis constitucional

26. En el caso 36-22-CN, la consulta de norma se origina en virtud de la terminación del contrato especial emergente por el cumplimiento del plazo respecto de una mujer que se encontraba embarazada. En cuanto al caso 17-24-CN, esta Corte observa que existía controversia sobre si la vinculación se dio por un contrato indefinido de trabajo (conforme alegó la actora 2) o por un contrato especial emergente (de acuerdo con lo que argumentó la demandada 2).
27. Al respecto, esta Corte considera pertinente aclarar que no le corresponde definir una situación controvertida en los hechos del caso relativo al tipo de contrato que se debía aplicar al caso. La consulta de norma se enmarca en la constitucionalidad de la aplicación de la norma que regula la terminación por cumplimiento de plazo del contrato especial emergente a una mujer embarazada. Así, aunque la actora denominó su vínculo como contrato indefinido, la consulta fue elevada sobre la aplicación del artículo 19 de la LOAH. Por tanto, la Corte absuelve la duda constitucional bajo esa premisa normativa, sin que ello implique recalificar el vínculo laboral ni resolver la pretensión individual del proceso de origen.
28. Con esta aclaración, se identifica que –contrario a lo señalado por la Presidencia de la República– ambas consultas sí plantean argumentación consistente en si el artículo 19 de la LOAH que regula el contrato especial emergente es contrario, en particular, a los artículos 43, 331 y 332 de la CRE sobre la estabilidad laboral, protección especial y no discriminación de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. Si bien las consultas hacen referencia también a los artículos 11.4 (no restricción de derechos), 11.8 (progresividad de los derechos), 33 (derecho al trabajo), 325 (modalidades de trabajo) y 424 (supremacía de la Constitución), la argumentación de ambas se centra en la protección constitucional de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.
29. Por lo que el análisis se enmarcará en los artículos 43, 331 y 332 de la CRE, mientras que los demás artículos alegados serán tomados en cuenta de manera general en el análisis. Siendo así, para efectos de pronunciarnos en el marco del control concreto de constitucionalidad, esta Corte formula el siguiente problema jurídico:

5.1. ¿La aplicación del artículo 19 de la LOAH, en cuanto establece la finalización del contrato especial emergente por cumplimiento de plazo sin que haya diferenciación para personas embarazadas o en periodo de lactancia, es contraria a los artículos 43, 331 y 332 de la CRE sobre protección especial y no discriminación de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia?

30. En este apartado, la Corte Constitucional resuelve el problema jurídico planteado en el marco de dos consultas referentes al artículo 19 de la LOAH que regula el contrato especial emergente cuyo plazo máximo es de un año, con la posibilidad de una renovación. Al respecto, este Organismo analiza el alcance de la protección de los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. Con ello, la Corte concluye que una aplicación automática del artículo 19 de la LOAH, que permita terminar el contrato especial emergente por el solo cumplimiento del plazo anual, sin considerar la protección reforzada de una persona trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, sería incompatible con los artículos 43, 331 y 332 de la Constitución. No obstante, al existir interpretaciones constitucionalmente compatibles de la disposición, la Corte fija una interpretación conforme.
31. Previo al análisis, esta Corte considera pertinente aclarar que, de acuerdo con el artículo 76 numerales 2, 4, 5 y 6 de la LOGJCC, el análisis de constitucionalidad de una norma se rige por los principios de presunción de constitucionalidad, de permanencia de las disposiciones del ordenamiento jurídico, interpretación conforme, y de declaratoria de inconstitucional como último recurso. Esto exige que, primero, la Corte se asegure que, de la interpretación que pueda realizarse de la norma, sea posible deducir una respuesta conforme a la Constitución. Solo si no es posible identificar una interpretación conforme con la Constitución, se pasa a determinar un juicio de inconstitucionalidad en el caso concreto.¹¹ De esta manera, esto será tomando en cuenta en el análisis a continuación.
32. La Constitución reconoce en su artículo 43 que las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia son un grupo de atención prioritaria, requiriendo que se les garantice derechos específicos. En particular, en el numeral 1 de esta norma se reconoce el derecho a que las mujeres no sean discriminadas por su embarazo en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral. Además, el numeral 3 del referido artículo garantiza la protección prioritaria y cuidado de su salud integral y vida “durante el embarazo, parto y posparto”.
33. A su vez, el artículo 331 de la CRE “prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo”. Bajo esa línea, el artículo 332 garantiza “el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de

¹¹ Ver, en particular, art. 76.5 de LOGJCC: “5. Interpretación conforme.- Cuando **exista una interpretación de la disposición jurídica que sea compatible con las normas constitucionales, no se declarará la inconstitucionalidad y en su lugar se fijará la interpretación** obligatoria compatible con aquella [...]”.

Este principio ha sido aplicado al control concreto de constitucional en varias ocasiones, por ejemplo, sentencias 12-19-CN/19, 50-21-CN/22 y acumulado, y 41-21-CN/22.

maternidad, lactancia [...]”. Además, este artículo prohíbe el despido de la mujer “asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos”.

34. En función de la protección constitucional descrita, la Corte Constitucional –a partir de la sentencia 309-16-SEP-CC– ha desarrollado criterios de protección de los derechos de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia en relaciones laborales.¹² Si bien estos criterios se han enmarcado en relaciones laborales del sector público, esta Corte estima pertinente tomar en cuenta este desarrollo, pues permiten evaluar el alcance de la protección constitucional.
35. La Corte ha señalado que la protección especial y reforzada de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia va más allá del derecho al trabajo y a recibir una remuneración justa, pues se relaciona también con el efectivo ejercicio de otros derechos interdependientes como son los derechos al cuidado, a la vida digna, a la salud e integridad personal, así como los derechos de las niñas, niños y adolescentes.¹³
36. En particular, sobre el derecho al cuidado en el ámbito laboral, la Corte ha profundizado que este conlleva que las instituciones brinden condiciones para ejercer las actividades de cuidado durante la etapa sensible que representa el embarazo y la lactancia. Esto con el fin de garantizar el bienestar de la madre y de quien está por nacer, durante y después del parto.¹⁴ La garantía del derecho al cuidado de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia es de especial relevancia, por lo que la Corte ha establecido que “la privación del empleo representa dificultades en el acceso a una nueva plaza, así como dificultades para obtener medios de sustento para ella y para su hijo o hija, o para la cobertura de la seguridad social, lo que puede conllevar problemas para garantizar la salud”.¹⁵ Por lo que la privación de condiciones que imposibiliten la protección adecuada de la madre o su bebé durante su embarazo o en su lactancia, afecta el derecho al cuidado y a los derechos interrelacionados.
37. Es en función de la garantía de los derechos interrelacionados que la Corte ha señalado que corresponde brindar una protección constitucional amplia que no se limite a verificar si la razón de la terminación se debió únicamente a la situación de embarazo.¹⁶

¹² CCE, sentencia 309-16-SEP-CC, caso 1927-11-EP, 21 de septiembre de 2016.

¹³ CCE, sentencia 1234-16-EP/21, 19 de mayo de 2021, párr. 74; sentencia 2006-18-EP/24, 13 de marzo de 2024, párr. 47; sentencia 108-14-EP/20, 09 de junio de 2020, párr. 92; y, sentencia 593-15-EP/21, 05 de mayo de 2021, párr. 49-57.

¹⁴ CCE, sentencia 2903-19-EP/24, 13 de marzo de 2024, párr. 84.

¹⁵ CCE, sentencia 2903-19-EP/24, 13 de marzo de 2024, párr. 85.

¹⁶ CCE, sentencia 593-15-EP/21, 05 de mayo de 2021, párr. 46.

38. Dentro del caso 3-19-JP/20, la Corte reconoció la naturaleza de las distintas modalidades de contratación en el sector público como los contratos de servicios ocasionales, los nombramientos provisionales, y los cargos de libre nombramiento y remoción, y desarrolló su relación con la protección especial de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.¹⁷
39. Al respecto, se reconoció que los contratos ocasionales tienen tiempo de duración, y que los nombramientos provisionales se aplican para ocupar temporalmente un puesto por diversas circunstancias. Sobre estas modalidades, se determinó que –aunque son modalidades que no garantizan como tal estabilidad– por la protección constitucional corresponde renovar el contrato o extender el nombramiento hasta el periodo de lactancia requiriéndose de planificación institucional. Es decir que, para el caso de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, sí existe un margen de estabilidad envuelto en las particularidades de la protección especial.¹⁸ Asimismo, en cuanto a los cargos de libre nombramiento y remoción, la Corte reconoció que estos dependen del grado de confianza de una autoridad nominadora, sin que exista estabilidad. Sobre esto, se desarrolló que la autoridad nominadora debe procurar mantener en el cargo a la mujer embarazada y en periodo de lactancia.¹⁹
40. En particular, sobre los contratos ocasionales, la Corte ha establecido que, aunque la terminación sea, por ejemplo, por vencimiento del plazo de un contrato ocasional y no por una situación fáctica específica que muestre discriminación directa, corresponde dar la protección constitucional. Por lo que, si bien se ha reconocido la necesidad administrativa de cumplir con determinada norma de personal, la Corte ha establecido que esta no puede estar por encima de las necesidades vitales de la trabajadora.²⁰
41. De esta manera, este Organismo ha establecido que prevalece la protección especial y reforzada de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia frente al límite temporal que establece la misma ley para contratos ocasionales.²¹ Con esto no se modifica la naturaleza jurídica del contrato ocasional, “sino que [este] adquiere un régimen especial debido al derecho a la protección especial de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia”, el cual “se verifica en la extensión o renovación del contrato referido, al menos hasta la terminación del permiso de lactancia”.²²

¹⁷ CCE, sentencia 3-19-JP/20, 05 de agosto de 2020, párr. 168.

¹⁸ CCE, sentencia 108-14-EP/20, 09 de junio de 2020, párr. 93.

¹⁹ CCE, sentencia 3-19-JP/20, 05 de agosto de 2020, párr. 168-185.

²⁰ CCE, sentencia 309-16-SEP-CC, caso 1927-11-EP, 21 de septiembre de 2016, p. 23.

²¹ CCE, sentencia 593-15-EP/21, 05 de mayo de 2021, párr. 54; sentencia 1234-16-EP/21, 19 de mayo de 2021, párr. 90; sentencia 2997-19-EP/23, 25 de octubre de 2023, párr. 88; sentencia 2286-17-EP/23, 28 de junio de 2023, párr. 67; y, sentencia 108-14-EP/20, 09 de junio de 2020, párr. 99.

²² CCE, sentencia 108-14-EP/20, 09 de junio de 2020, párr. 100.

42. Así también, si bien se ha reconocido las razones de carácter institucional para dar por terminado un nombramiento provisional (los cuales pueden deberse a razones técnicas, objetivas y a la luz de principios de la administración pública) las razones sustantivas –de protección laboral reforzada y garantía de los derechos interrelacionados de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia– vencen a las razones institucionales.²³ En casos como estos, la Corte ha mencionado que, reconociendo las facultades de la administración pública, se podrían generar situaciones de reubicación de la mujer embarazada o en periodo de lactancia con las mismas condiciones para garantizar sus derechos, sin que se afecte gravemente a la administración pública.²⁴
43. Los criterios desarrollados que han sido expuestos toman en cuenta que, una decisión contraria que haga prevalecer las condiciones legales de las distintas modalidades de contratación, “vaciaría de contenido” la protección constitucional de los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, “así como desconocería la situación de vulnerabilidad en la que se encuentra este grupo de atención prioritaria”.²⁵ Por lo que, en cuanto a nombramientos provisionales, la Corte ha sido determinante en señalar que:

[n]o resulta válido justificar técnicamente la desvinculación atendiendo únicamente normas infraconstitucionales relativas a la temporalidad de los nombramientos provisionales que constan en la LOSEP y su reglamento, e ignorando la situación de embarazo que hace que la accionante sea parte de un grupo de atención prioritaria, así como obviando la prohibición expresa constitucional que consta en el artículo 332 de la CRE.

44. Ahora bien, una vez revisados los criterios desarrollados en el marco de relaciones laborales del sector público, corresponde adentrarnos a los elementos de los casos en consulta, y realizar el análisis en consideración de las distinciones que caracterizan el régimen laboral del sector privado y el contrato especial emergente. Esto no implica que se traslade mecánicamente las reglas del sector público al privado, ni que se apliquen sin más las reglas propias de la LOSEP al régimen laboral privado, menos aún que se altere la naturaleza jurídica del contrato especial emergente. La utilidad de los criterios expuestos está en la razón constitucional común que sostiene esa línea jurisprudencial: las modalidades contractuales temporales pueden conservar su naturaleza, pero su aplicación debe ceder cuando, en el caso concreto, la temporalidad se utiliza o produce el efecto de neutralizar la protección especial de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

²³ CCE, sentencia 2006-18-EP/24, 13 de marzo de 2024, párr. 50-54; y, sentencia 2903-19-EP/24, 13 de marzo de 2024, párr. 86 y ss.

²⁴ CCE, sentencia 2006-18-EP/24, 13 de marzo de 2024, párr. 54.

²⁵ CCE, sentencia 2903-19-EP/24, 13 de marzo de 2024, párr. 86.

45. Además, a la luz de lo que determina el artículo 35 de la Constitución y la jurisprudencia de esta Corte,²⁶ en el contexto laboral, la protección especial y la atención prioritaria y especializada de las mujeres embarazadas debe ser no solo en el ámbito público sino también privado.
46. Como mera referencia, se toma en cuenta que es en función de esta protección constitucional que el ordenamiento jurídico establece regulaciones al respecto en el sector privado. Por ejemplo, el artículo 153 del Código del Trabajo, sin hacer exclusiones particulares sobre ciertos tipos de contratos regulados en el mismo cuerpo normativo (como los contratos indefinidos, eventuales y ocasionales) establece que no se puede “dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora”, así como corresponde garantizar las licencias correspondientes a la maternidad. En la misma línea, la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano establece que el derecho al cuidado debe ser garantizado también en el sector privado, el cual incluye garantizar la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentran en periodo de embarazo, parto, puerperio y lactancia.²⁷
47. A su vez, el artículo 195.1 del Código del Trabajo establece que se “considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara.” Por ello se habilita la acción de despido ineficaz que se regula a partir de los artículos siguientes *ibídem*.
48. Ahora, en la especie, las dos consultas planteadas justamente versan sobre acciones de despido ineficaz, dado que sus contratos laborales terminaron cuando se encontraban en estado de embarazo y lactancia, respectivamente. El planteamiento de las consultas de norma consiste en si la protección constitucional alcanza a su situación tomando en cuenta que –de acuerdo con lo planteado por las judicaturas consultantes– las actrices estaban vinculadas por el contrato especial emergente regulado en el artículo 19 del LOAH. En consecuencia, la Corte no resolverá si en los procesos de origen se configuró o no un despido ineficaz, ni determinará prestaciones individuales. Su análisis se limita a establecer si la aplicación del artículo 19 de la LOAH, bajo el supuesto consultado, admite una interpretación compatible con la protección constitucional reforzada de embarazo y lactancia.
49. De acuerdo con la referida norma, este tipo de contrato es por tiempo definido, por el plazo máximo de un año con la posibilidad de renovarlo una sola vez por el mismo

²⁶ CCE, sentencia 1234-16-EP/21, 19 de mayo de 2021, párr. 71; y, sentencia 309-16-SEP-CC, caso 1927-11-EP, p. 22.

²⁷ Por ejemplo, artículos 2, 3 y 29.

plazo. Si finalizado el plazo la relación laboral continúa, entonces el contrato se considerará indefinido. Según la norma mencionada, este tipo de contratos se celebra para:

[...] la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones o extensiones del negocio, modificación del giro del negocio, incremento en la oferta de bienes y servicios por parte de personas naturales o jurídicas, nuevas o existentes o en el caso de necesidades de mayor demanda de producción o servicios en las actividades del empleador.

50. Para el análisis de consulta de norma, corresponde verificar las particularidades de ambos casos. Por un lado, el caso 36-22-CN muestra que el contrato especial emergente se suscribió el 9 de diciembre de 2020 y terminó el 8 de diciembre de 2021. En el contrato se pactó el plazo de vigencia de un año pudiendo existir una renovación por el mismo plazo.²⁸ La parte demandada alegó que la terminación se realizó por cumplimiento de plazo, sin que exista renovación.²⁹ La actora 1 se encontraba a tres días de haber dado a luz a la fecha de la terminación del contrato, considerando que dio a luz el 05 de diciembre de 2021.³⁰
51. Por otro lado, el caso 17-24-CN muestra que la relación laboral inició el 09 de marzo de 2023³¹ y finalizó el 08 de marzo de 2024.³² De acuerdo con el contrato especial emergente incorporado al expediente por la parte demandada, este estipulaba la vigencia de doce meses, pudiendo ser renovado por una sola vez por el mismo plazo.³³ Además, la parte demandada alegó que la terminación se realizó por el cumplimiento del plazo, sin que exista renovación.³⁴ La actora 2 se encontraba en estado de embarazo a la fecha de la terminación del contrato.³⁵ La judicatura consultante 2 señaló que para este caso corresponde analizar si cabía la protección especial en el marco del contrato especial emergente.
52. Siendo así, el análisis de las consultas de norma se enmarca en el análisis de relevancia que permite identificar si existiría una inconstitucionalidad en la aplicación de la regulación de la temporalidad de los contratos en los casos de mujeres embarazadas y

²⁸ Esta información fue alegada por ambas partes procesales y expuesta en sus anexos, conforme consta a fs. 2, 6, 15, 16, 34 y 39 del expediente de instancia.

²⁹ Conforme consta a fs. 36 y 39 del expediente de instancia.

³⁰ Conforme consta a fs. 8 y 16 del expediente de instancia.

³¹ Más allá de la argumentación sobre el tipo del contrato, ambas personas coinciden en la fecha de contratación, conforme consta a f. 30, 47, 101-103 del expediente de instancia.

³² Esta información fue alegada por ambas partes procesales y expuesta en sus anexos, conforme consta a fs. 30, 47, 101 del expediente de instancia.

³³ Conforme consta a f. 44 del expediente de instancia.

³⁴ Conforme consta a fs. 101 y 102 del expediente de instancia.

³⁵ Conforme consta a fs. 7-31 del expediente de instancia.

el derecho al cuidado, en los siguientes elementos: 1) contratos especiales emergentes que terminaron a la fecha del cumplimiento del plazo de un año, sin que exista la renovación que permite la ley, y; 2) la terminación se realiza en el momento en que la actora 1 se encontraba a tres días de haber dado a luz y la actora 2 se encontraba en estado de embarazo.

53. A partir de estos elementos, la Corte identifica tres posibles lecturas del artículo 19 de la LOAH. **Una primera lectura**, estrictamente literal y aislada, permitiría entender que el vencimiento del plazo anual habilita siempre la terminación automática del contrato especial emergente, incluso cuando la persona trabajadora se encuentra embarazada o en periodo de lactancia y aun cuando la norma permite una renovación. Esta lectura es constitucionalmente problemática, pues convierte la temporalidad del contrato en un mecanismo suficiente para desplazar la protección especial, la estabilidad reforzada, la prohibición de discriminación por embarazo o maternidad y el derecho al cuidado reconocidos en los artículos 43, 331 y 332 de la Constitución. Bajo esa interpretación, la protección constitucional quedaría vaciada de contenido, pues bastaría invocar el vencimiento del plazo para dejar sin efecto la protección reforzada durante el embarazo, el parto, el posparto o la lactancia. Siendo así, esta lectura no es concordante con la Constitución.
54. Por otro lado, el artículo 19 de la LOAH podría admitir **una segunda lectura** compatible con la Constitución. La disposición no solo fija un plazo máximo inicial, sino que también prevé expresamente la posibilidad de renovación por una sola vez. Esa posibilidad legal permite armonizar la naturaleza temporal del contrato especial emergente con la protección constitucional reforzada: cuando al vencimiento del plazo la persona trabajadora se encuentra embarazada o en periodo de lactancia, y la renovación legal todavía es posible, la aplicación constitucionalmente conforme de la norma exige preferir la renovación antes que la terminación automática de la relación laboral. Esta interpretación no transforma el contrato especial emergente en indefinido ni altera su naturaleza jurídica; únicamente impide que su temporalidad opere como una vía para no proteger el derecho al cuidado y neutralizar derechos constitucionales de protección especial.
55. Ahora bien, se reconoce que la renovación por una sola vez por un mismo plazo podría no cubrir todo el periodo en el que corresponde la protección constitucional que –tal como se ha desarrollado previamente³⁶– debe ser hasta que concluya el periodo de lactancia. En los dos casos en consulta, las mujeres a quienes se les terminó la relación laboral aún no atravesaban por su periodo de lactancia, pudiendo requerirse más del

³⁶ En particular, la Corte estableció que la protección constitucional corresponde hasta el periodo de lactancia en la sentencia 3-19-JP/20, 05 de agosto de 2020, párr. 175.

año de renovación que habilita el artículo 19 de la LOAH. En ese sentido, esta Corte estima pertinente acudir al desarrollo jurisprudencial sobre la protección constitucional que sostiene que la modalidad contractual que no generan estabilidad debe adaptarse únicamente para garantizar la protección constitucional hasta la conclusión del periodo de lactancia. En función de ello, es dable interpretar que la vinculación laboral debe cubrir hasta el periodo de lactancia habilitándose la extensión del contrato laboral.

56. De lo mencionado, esta Corte verifica que los casos concretos pueden ser analizados desde un ejercicio de interpretación conforme, sin que la solución depende estrictamente de la constitucionalidad o inconstitucionalidad de la norma impugnada. El Art. 19 de la LOAH que prevé el contrato especial emergente tiene una naturaleza específica y, atendiendo a ella, esta solo puede renovarse una sola vez por el mismo plazo. En la especie, de acuerdo con las consultas planteadas, se encuentra que en ambos casos se encontraba habilitada la posibilidad de que exista una renovación aplicando la regulación vigente. Esta renovación, atendiendo a los casos concreto, podría configurarse en consideración de la protección de los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia como es el derecho al cuidado, a la luz de lo expuesto previamente.
57. A su vez, si bien la renovación podría no cubrir el periodo completo de protección, es posible interpretar su extensión hasta que finalice el periodo de lactancia.
58. Ahora bien, esta Corte reconoce que en el sector privado podrían existir distintos escenarios en los cuales, atendiendo a la naturaleza de los contratos especiales emergentes, se dificulte la extensión de los referidos contratos. De esta manera, esta Corte identifica una **tercera interpretación** compatible con la Constitución. Esto es que, acudiendo a otras posibilidades de contratación, es posible que el empleador pueda garantizar la continuidad y las mismas o mejores condiciones laborales de cargo o remuneración hasta la culminación del periodo de lactancia. Esta interpretación garantiza la protección de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia y reconoce, a su vez, las otras opciones que el ordenamiento jurídico prevé para la contratación de personal.
59. Este Organismo reconoce que el contrato especial emergente no otorga una estabilidad indefinida, y esta puede terminarse al cumplirse el plazo contractual. Sin embargo, lo mencionado parte de una interpretación conforme a la Constitución, exigiendo que la protección especial y reforzada de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia sea integrada. Por ello, aunque existan regímenes laborales que no generan estabilidad, se han establecido opciones para que la protección constitucional del cuidado alcance a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. En la especie, los casos en

consultas se enmarcan en una acción de despido ineficaz, por lo que esta protección debe ser considerada para estas acciones.

60. De esta manera, afirmar que el contrato especial emergente podía ser terminado por el cumplimiento de plazo, sin renovación y sin consideración del estado de embarazo y de lactancia de las actoras, haría que se desconozca por completo la protección constitucional. Como se ha mencionado, la protección especial y reforzada es amplia en cuanto garantiza derechos interdependientes como el derecho al cuidado. Por lo que una interpretación que solo atienda a la naturaleza del contrato especial emergente, pese a contar con la posibilidad legal de renovación y otras posibilidades para extender la protección, dejaría de lado la garantía a los demás derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. Por lo que se rechaza esa primera lectura que resulta incompatible con la Constitución, y se considera que sola la lectura de: i) extensión del contrato hasta la culminación del periodo de lactancia, y de ii) acudir a otras modalidades de contratación que garanticen la protección hasta el mismo periodo, resultan concordantes con la Constitución.
61. A su vez, como un factor adicional, esta Corte toma nota del sentido del artículo 19 de la LOAH reconocido por la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, en el marco de una acción de despido ineficaz.³⁷ En particular, la referida Sala ha determinado que corresponde la protección hasta el periodo de lactancia en el marco de un caso de despido ineficaz por la terminación por cumplimiento de plazo de un contrato especial emergente de una persona en estado de embarazo.³⁸
62. De esta manera, bajo un contexto similar al del caso en concreto, la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia determinó que prevalece la protección especial y reforzada de la mujer embarazada en periodo de lactancia, “sin perjuicio de la modalidad contractual por la que se vincula con el empleador”. Aunque su contrato no otorgue estabilidad, continuidad o permanencia “existe prohibición de terminar la relación laboral hasta que termine el período de lactancia”.³⁹ Esto permite evidenciar la protección constitucional de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, en consideración de la naturaleza del contrato especial emergente.
63. En función de todo lo expuesto, si bien esta Corte reconoce la naturaleza propia de los

³⁷ Corte Nacional de Justicia, sentencia 21 de mayo del 2025, proceso 01371-2023-00333.

³⁸ Corte Nacional de Justicia, sentencia 21 de mayo del 2025, proceso 01371-2023-00333. Esto tomando en cuenta los pronunciamientos de la Corte Constitucional sobre el alcance de los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. Asimismo, se resolvió considerando los pronunciamientos de la Corte Nacional de Justicia sobre la protección laboral de mujeres embarazadas en periodo de prueba que determinan la estabilidad en el referido periodo, aunque *per se* no se encuentre en una etapa laboral que otorgue estabilidad.

³⁹ *Ibid.*

contratos especiales emergentes, en los casos en concreto, existía la posibilidad de interpretar –conforme a la Constitución– a la luz de los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, en especial del derecho al cuidado.

64. Así, la aplicación constitucionalmente conforme del artículo 19 de la LOAH exige que, cuando al vencimiento del plazo inicial la persona trabajadora se encuentre embarazada o en periodo de lactancia, i) se renueve el contrato especial emergente hasta la culminación del periodo de lactancia en los términos permitidos por la propia norma, sin que ello transforme su naturaleza temporal ni lo convierta en contrato indefinido. Si la posibilidad de renovación que establece el artículo 19 de la LOAH no llega a cubrir el tiempo que se requiere hasta la culminación del periodo de lactancia, sopesa la protección constitucional, correspondiendo que se extienda la relación laboral hasta que finalice el periodo de lactancia. A su vez, existe la posibilidad de ii) acudir a otras modalidades de contratación que garantice la continuidad y las mismas o mejores condiciones laborales de cargo o remuneración hasta la culminación del periodo de lactancia.
65. Siendo así, bajo el análisis de control concreto de constitucionalidad, esta Corte considera que la aplicación del artículo 19 de la LOAH en cuanto a la terminación del contrato especial emergente por cumplimiento de plazo, desconoce la protección laboral y reforzada de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, así como los derechos relacionados.
66. De esta manera, se considera que la aplicación del artículo 19 de la LOAH en los casos concretos y casos análogos requiere de una interpretación conforme a la Constitución que implica que: al aplicar el artículo 19 de la LOAH a casos de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia corresponde: i) la extensión del contrato laboral hasta que finalice el periodo de lactancia, sin que esto implique dar el carácter de estabilidad indefinida al contrato especial emergente; o, ii) que se acuda a otras modalidades de contratación que garantice continuidad y las mismas o mejores condiciones laborales de cargo o remuneración hasta la culminación del periodo de lactancia.
67. Cabe aclarar que el análisis realizado se limitó específicamente al supuesto en que transcurrió el plazo contractual. Este análisis se efectuó en el marco de los elementos de los casos en concreto, dada la naturaleza del control concreto de constitucionalidad, sin que esto impida que existan otros supuestos que requieran de un análisis individualizado.

6. Efectos del fallo y absolución de la consulta

68. De conformidad con el artículo 143 de la LOGJCC, los efectos del fallo en una consulta de constitucionalidad de norma varían según si el pronunciamiento de la Corte se limita a la constitucionalidad de la aplicación de una disposición jurídica al caso concreto o si, por el contrario, se extiende a un análisis de su compatibilidad abstracta con la Constitución.
69. En la presente sentencia, el análisis de esta Corte se ha circunscrito a la constitucionalidad de la aplicación del artículo 19 de la LOAH a los hechos de los dos casos en concreto, en los términos planteados en las consultas de norma. En consecuencia, de conformidad con el numeral 2 del artículo 143 de la LOGJCC, el pronunciamiento de la Corte tiene efectos únicamente para el caso concreto y para casos análogos. Para tales efectos, la propia norma establece que la Corte debe definir con precisión el supuesto fáctico objeto de la decisión, a fin de que situaciones de hecho análogas reciban la misma solución jurídica.
70. En este marco, la Corte Constitucional concluye que la aplicación de la disposición de la terminación por el cumplimiento de plazo de un año del contrato especial emergente establecido en el artículo 19 de la LOAH, requiere de una interpretación conforme a la Constitución. Esto es que, en atención a la protección laboral y reforzada de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, así como los derechos relacionados (en particular, artículos 43, 331 y 332 de la CRE), corresponde: i) la extensión del contrato laboral hasta que finalice el periodo de lactancia, sin que esto implique dar el carácter de estabilidad indefinida al contrato especial emergente; o, ii) que se acuda a otras modalidades de contratación que garantice continuidad y las mismas o mejores condiciones laborales de cargo o remuneración hasta la culminación del periodo de lactancia. Esto en el siguiente supuesto fáctico: cuando la terminación se realizó por cumplimiento del plazo, y la persona trabajadora se encuentra en estado de embarazo o en periodo de lactancia.
71. En atención a los efectos previstos en el numeral 2 del artículo 143 de la LOGJCC, el supuesto fáctico definido en esta sentencia resulta aplicable a casos análogos.
72. Por otra parte, de la revisión del proceso, esta Corte advierte que, con posterioridad a la formulación y admisión de las consultas, las judicaturas de origen aprobaron acuerdos conciliatorios en los procesos principales. Esta circunstancia no impide absolver las consultas. Las consultas de constitucionalidad fueron admitidas por este Organismo y versan sobre la aplicación de una norma vigente respecto de un supuesto constitucionalmente relevante: la terminación, por cumplimiento de plazo, de contratos especiales emergentes de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia. Además, conforme al artículo 143 numeral 2 de la LOGJCC, la absolución de la

consulta puede producir efectos para el caso concreto y para casos análogos, siempre que el supuesto fáctico quede delimitado con precisión. Por tanto, la terminación posterior de los procesos de origen no priva de objeto a la consulta, aunque sí impide que esta Corte ordene la reapertura de las causas o se pronuncie sobre prestaciones ya transigidas por las partes.

7. 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. **Absolver** la consulta de constitucionalidad de norma en el marco de los casos en concreto, en los siguientes términos:

La aplicación de la disposición de la terminación por el cumplimiento de plazo de un año del contrato especial emergente establecido en el artículo 19 de la LOAH, requiere de una interpretación conforme a la Constitución. Esto es que, en atención a la protección laboral y reforzada de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, así como los derechos relacionados (en particular, artículos 43, 331 y 332 de la CRE), corresponde: i) la extensión del contrato laboral hasta que finalice el periodo de lactancia, sin que esto implique dar el carácter de estabilidad indefinida al contrato especial emergente; o, ii) que se acuda a otras modalidades de contratación que garantice continuidad y las mismas o mejores condiciones laborales de cargo o remuneración hasta la culminación del periodo de lactancia. Esto en el siguiente supuesto fáctico: cuando la terminación se realizó por cumplimiento del plazo, y la persona trabajadora se encuentra en estado de embarazo o en periodo de lactancia.

2. **Declarar** que la presente sentencia tiene efectos para el caso concreto y para casos análogos, de conformidad con el numeral 2 del artículo 143 de la LOGJCC.
3. **Disponer** al Ministerio de Trabajo que en el término 15 días, contado a partir de la notificación de la presente sentencia, difunda la misma a todos sus funcionarios a través de correo electrónico. Una vez fenecido el término de la difusión deberá remitir a la Corte un informe debidamente documentado sobre su cumplimiento.
4. **Disponer** al Consejo de la Judicatura que en el término 15 días, contado a partir de la notificación de la presente sentencia, difunda la misma a todos sus funcionarios a través de correo electrónico. Una vez fenecido el término de la

difusión deberá remitir a la Corte un informe debidamente documentado sobre su cumplimiento.

5. **Disponer** la devolución de los expedientes a las judicaturas de origen.
6. Notifíquese y cúmplase.

Jhoel Escudero Soliz
PRESIDENTE

Razón: 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, Jorge Benavides Ordóñez, Alejandra Cárdenas Reyes, Jhoel Escudero Soliz, Claudia Salgado Levy y José Luis Terán Suárez, en sesión jurisdiccional ordinaria de jueves 14 de mayo de 2026. Sin contar con la presencia de los jueces constitucionales Alí Lozada Prado y Raúl Llasag Fernández por licencias de vacaciones, y del juez constitucional Richard Ortiz Ortiz por encontrarse en comisión de servicios.- Lo certifico.

Firmado electrónicamente
Cristian Caiza Asitimbay
SECRETARIO GENERAL