



## Situación jurídica y laboral de la servidora policial embarazada o en periodo de lactancia

*Legal and employment status of pregnant or breastfeeding police employees*

Melinton Eduardo Flores Correa  
Universidad Católica Andrés Bello. Venezuela.  
[meflores.22@est.ucab.edu.ve](mailto:meflores.22@est.ucab.edu.ve)  
<https://orcid.org/0009-0004-9815-5787>

**Recibido:** 09-03-2025    **Aceptado:** 06-05-2025    **Publicado:** 01-07-2025

**Cómo citar:** Flores-Correa, M. E. (2025). Situación jurídica y laboral de la servidora policial embarazada o en periodo de lactancia. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 9(20), pp. 115-128.  
<https://doi.org/10.53877/rc9.20-589>

### RESUMEN

En Ecuador, particularmente dentro de la institución policial, es importante examinar las políticas y prácticas que afectan a las mujeres policías embarazadas o en periodo de lactancia, para asegurar que sus necesidades sean adecuadamente atendidas. Es por ello, la necesidad de verificar las experiencias vividas en este sector de la población policial, con respecto a cambios de sus actividades que pueden variar significativamente en su entorno laboral. Por lo que, el objetivo del presente artículo es determinar si dentro de la institución policial, las mujeres policías embarazadas o en periodo de lactancia, han sido objeto de aplicación de políticas y disposiciones jerárquicas que afecten a sus derechos; que algunas pueden estar satisfechas a tareas ligeras, mientras que otras, encuentran que estas actividades no alivian su condición. En este sentido, la metodología de investigación aplicable es el cualitativo mediante el estudio de casos de tipo descriptivo, exploratorio y explicativo, esto con la finalidad de comprender con mayor profundidad el origen de la problemática existente dentro de la institución policial con respecto a sus servidoras policiales embarazadas o en periodo de lactancia. La problemática tiene su origen, por mala aplicación de la ley y políticas dirigidas a este sector de la población policial, que salen de la esfera constitucional y legal; por lo que, los hallazgos de esta investigación, apunta al ejercicio del poder, a la persistencia de estereotipos de género dentro de la cultura institucional, que obliga fortalecer el enfoque de género y una reforma normativa institucional.

**PALABRAS CLAVE:** embarazo y lactancia, aplicación normativa, precedente jurisprudencial.

## ABSTRACT

In Ecuador, an examination of policies and practices affecting pregnant or breastfeeding policewomen within the police institution is crucial to address their needs effectively. The objective of the article is to investigate whether pregnant or breastfeeding policewomen face hierarchical policies and provisions compromising their rights, leading some to be content with lighter duties while others feel these tasks do not alleviate their situation. The research methodology applied is qualitative, utilizing a descriptive, exploratory, and explanatory case study approach to delve deeper into the issues faced by pregnant or breastfeeding police officers within the institution. The root of the problem lies in the inadequate enforcement of laws and policies for this specific group within the police force, extending beyond legal boundaries, emphasizing power dynamics, legal persistence, and a lack of a clear resolution to the issue.

**KEYWORDS:** pregnancy and breastfeeding, normative application, jurisprudential precedent.

---

## INTRODUCCIÓN

La situación jurídica de la mujer policía embarazada o en periodo de lactancia en la Policía Nacional del Ecuador, especialmente en el contexto del desempeño laboral, se encuentra protegida por un marco normativo nacional e internacional amplio, que busca garantizar sus derechos y prevenir la discriminación. Este análisis se centra en hechos ocurridos en los años 2022 y 2023 dentro de la institución policial, de evidentes vulneraciones a los derechos a esta población policial, por la mala aplicación de la norma constitucional, legal e institucional y por malas prácticas aplicadas en la institución.

La Constitución ecuatoriana y las leyes de derechos laborales establecen protecciones especiales para mujeres embarazadas y en período de lactancia, reconociendo su derecho a condiciones de trabajo que garanticen su bienestar y el de sus hijos. Sin embargo, en el contexto de la Policía Nacional y bajo el marco del Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (COESCOP) y su reglamento, existen regulaciones específicas para garantizar estos derechos.

Dado que las funciones policiales involucran actividades de riesgo y alta demanda física, surgen interrogantes sobre cómo se adaptan las normas y políticas del COESCOP para proteger los derechos de estas mujeres, sin afectar la operatividad de la institución en el ámbito de la seguridad interna. Por ello, es necesario analizar si existen disposiciones claras y suficientes en el COESCOP y su reglamento de carrera profesional, para regular el tratamiento laboral de mujeres en gestación y lactancia, así como las barreras para su implementación en la práctica.

Por lo que, en la presente investigación se va a realizar una breve exposición del marco teórico respecto a los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia; así como una revisión y análisis de la normativa internacional y nacional que regula los derechos subjetivos de este sector de la sociedad; una revisión de la casuística ocurrida en sede administrativa policial; y, precedentes jurisprudenciales vinculantes emitidos por la Corte Constitucional; todo ello aplicando la metodología cualitativa de la investigación, con criterios de selección para determinar si esta población policial, han sido víctimas de una mala práctica

de las políticas institucional, que conllevó a la afectación de sus derechos, esto en razón de la relevancia de los casos ocurridos; por lo que, el presente artículo pretende identificar nudos críticos en la aplicación de la norma y la cultura institucional.

## **DESARROLLO**

### **Estado de embarazo y en periodo de lactancia**

El estado de embarazo o gestación, según Gómez (2020), en su libro titulado Educación para la salud, lo conceptualiza de la siguiente manera: “El embarazo es el período que transcurre entre la concepción y el parto. En esta etapa el feto se desarrolla dentro del útero materno. Para los seres humanos el embarazo dura aproximadamente 288 días” (p. 5).

Dicho concepto es concordante con las múltiples definiciones que han dado especialistas en medicina, así como los descritos en los diferentes manuales, como lo establecido en el Manual de Atención, Embarazo Saludable, Parto, Puerperio Seguros, Recién Nacido Sano, elaborado y publicado por la Dirección General de Salud Reproductiva, (2001) que señala, “El embarazo normal es el estado fisiológico de la mujer que se inicia con la fecundación y termina con el parto y el nacimiento del niño. El embarazo de alto riesgo es aquel en el cual se tiene certeza o probabilidad de aparición de daños a la salud para la madre, el feto o el recién nacido”. (p. 8)

Lo que se puede colegir que, el estado de embarazo o gestación es un proceso biológico de las mujeres, que involucra tanto aspectos biológicos como emocionales. En este estado, en el ámbito de la alimentación, las mujeres necesitan una mayor contribución de nutrientes para fortalecer su salud y la del feto. Una posible desnutrición o lo contrario, una obesidad, pueden aumentar el riesgo de complicaciones como partos prematuros o bajo peso al nacer el bebé.

En el ámbito emocional y psicológico, la mujer embarazada puede experimentar una serie de emociones que puede implicar una afectación psicológica, emociones como: sentimiento de alegría en situaciones de una buena estabilidad familiar y en lo laboral; sin embargo, si no goza de esas condiciones, su estado por su doble vulnerabilidad, su salud mental puede verse afectado, muchas de las veces ha ocurrido en el ámbito laboral tanto en instituciones públicas y privadas, siendo víctimas de discriminación, persecución y exclusión; aquello suele suceder con mayor frecuencia en instituciones jerarquizadas, como es la Policía Nacional, lo cual se estudiará y demostrará más adelante.

### **Periodo de lactancia**

Por su parte, el periodo de lactancia es una etapa importante en el desarrollo del bebé y en la salud de la madre. Este periodo hace alusión al tiempo durante el cual una madre alimenta de forma planificada y estricta a su hijo, proporcionando no solo nutrición de calidad, sino también un vínculo emocional significativo al recién nacido y en el papel de madre como tal.

Este periodo según suficientes estudios en medicina y lactancia materna es importante para que la madre proporcione nutrientes óptimos, el cual se encuentra en la leche materna, así como, genera inmunidad por los anticuerpos y otros factores inmunológicos que ayuda proteger al recién nacido contra enfermedades e infecciones durante sus primeros meses de vida. También en este periodo ayuda a la madre a recuperarse después del parto, evitando el riesgo de hemorragias y favorece a la pérdida de peso; para lo cual, va a depender en gran medida de una buena alimentación que consuma durante este periodo.

En este orden, la OMS, por los años 1990 estableció que “La leche humana es el alimento de elección durante los seis primeros meses de la vida para todos los niños, [...] y se debería prolongar al menos durante todo el primer año”. Esta alimentación con la leche materna, a más de los beneficios en nutrientes que recién los niños bajo el término sano, también cumple un papel muy importante en niños nacidos prematuros, enfermos o gemelos, si no se puede alimentar con este tipo de nutrientes de la madre, llegan incluso a conseguir leche donada.

Estas situaciones, sin duda afecta emocional o psicológicamente a la madre, entrando en una situación de desesperación y hasta depresión; por ello, es importante que se revise cada caso concreto para no afectar su salud mental, más aún si la madre lactante es trabajadora del sector público o privado; sus empleadores o jefes deben tomar muy en cuenta la condición de vulnerabilidad de una madre en periodo de lactancia.

Dada su situación, en el país y el universo se ha reconocido de manera amplia los derechos de las mujeres embarazadas, garantizando su salud, estabilidad laboral y acceso a servicios de salud gratuitos. Llegando al punto en el caso de nuestra Constitución de la República del Ecuador, reconocer como grupo de atención prioritaria, desarrollado en sus artículos 35, 43 y 363; en la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano (2023), entre los fines señala que tiene la de “Garantizar la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentran en periodo de embarazo, parto, puerperio y lactancia, que excepcionalmente se extiende al hombre cuando este se encuentre en periodo de lactancia conforme lo regula la ley” (Art. 3)

### **Derecho al cuidado de las mujeres embarazadas**

El derecho al cuidado como tal, es un término que reconoce la importancia de las actividades de cuidado de la vida humana, donde se establece que todas las personas tienen derecho a recibir atención, a cuidar a otros y a autocuidarse. Este derecho es sumamente importante para garantizar la dignidad de las personas, su bienestar y la sostenibilidad de la vida.

Sobre esta línea, Pautassi (2004) en su obra titulada Legislación laboral en seis países latinoamericanos, señala: “Concordantemente, resulta central considerar que el cuidado es un derecho universal que incluye a todos y a todas, en su potestad de reclamar el derecho a ser cuidado, a cuidar y a cuidarse (autocuidado)”.

Este derecho es un aspecto fundamental en ámbito laboral y social. En los dos ámbitos, en el Estado ecuatoriano se ha consolidado y ha tomado mayor relevancia con la celebración de la Ley Orgánica Del Derecho al Cuidado Humano, estableciéndose como una legislación previa y clara que busca garantizar la protección y el bienestar, tanto de la madre como del bebé.

En Ecuador, el derecho al cuidado está ampliamente reconocido en diversas normativas y sentencias judiciales, incluidos los precedentes vinculantes emitidos por la Corte Constitucional, que garantizan condiciones adecuadas para el ejercicio de la maternidad y la lactancia. Este derecho será abordado con mayor profundidad más adelante, ya que guarda estrecha relación con la situación jurídica de las mujeres policías embarazadas o en periodo de lactancia dentro de la institución policial.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha adoptado varios convenios orientados a garantizar la igualdad de género en el ámbito laboral. Entre ellos destacan el Convenio 100, sobre igualdad de remuneración; el Convenio 111, contra la discriminación en el empleo y la ocupación; el Convenio 156, que reconoce derechos a trabajadores con responsabilidades familiares; y el Convenio 183, que protege la maternidad. También se ha aprobado el Convenio 189, relativo a las trabajadoras y trabajadores domésticos.

El Convenio 183 es especialmente relevante para el presente estudio, ya que se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas aquellas que desempeñan formas atípicas de trabajo

dependiente. En su artículo 3, establece que los Estados, previa consulta con organizaciones de empleadores y trabajadores, deben adoptar medidas para evitar que las mujeres embarazadas o lactantes realicen labores que representen un riesgo para su salud o la de sus hijos, según determinación de la autoridad competente o mediante evaluación técnica.

Este convenio proporciona un marco normativo que protege los derechos laborales durante y después del embarazo. Su enfoque inclusivo y su énfasis en la no discriminación son fundamentales para promover entornos laborales justos y equitativos. Sin embargo, aunque en el Estado ecuatoriano estos derechos están reconocidos tanto en el ámbito público como en el privado, en la práctica se evidencia una aplicación deficiente. Muchos empleadores y funcionarios de alto rango no han desarrollado una conciencia adecuada sobre su cumplimiento, lo que ha dado lugar a vulneraciones de los derechos fundamentales de las mujeres embarazadas.

## **Normativa Nacional**

### **Situación jurídica de las mujeres policías embarazadas o en periodo de lactancia**

La situación jurídica de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia en el ámbito laboral ecuatoriano cuenta con un amplio respaldo legal, tanto a nivel nacional como internacional, orientado a la protección de sus derechos. No obstante, su aplicación efectiva enfrenta desafíos, especialmente en ciertas instituciones públicas y privadas, donde persisten prácticas que vulneran dichos derechos.

En este contexto, la situación laboral de las mujeres policías embarazadas o en periodo de lactancia se ha convertido en un tema sensible que requiere atención urgente. Aunque existe un marco normativo institucional que reconoce sus derechos, en la práctica estos suelen ser ignorados o vulnerados por parte de autoridades administrativas, generando un conflicto entre lo que establece la norma y quienes están obligados a cumplirla. Por ello, esta investigación plantea un análisis crítico con el fin de identificar los factores que provocan este incumplimiento y, en consecuencia, la afectación a los derechos de un grupo particularmente vulnerable dentro de la institución policial.

La Constitución de la República del Ecuador prohíbe toda forma de discriminación, estableciendo que "nadie podrá ser discriminado por razones de [...] sexo, identidad de género [...]", lo que convierte a estas categorías en elementos fundamentales para identificar violaciones de derechos. Además, en su artículo 35, la Constitución reconoce a las mujeres embarazadas como un grupo de atención prioritaria, garantizándoles atención especializada en los ámbitos público y privado. De esta forma, la situación jurídica de este sector se encuentra protegida por la norma suprema del país.

En concordancia con este mandato constitucional, diversos cuerpos normativos de menor jerarquía han incorporado disposiciones específicas para proteger a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia en el ámbito laboral. El artículo 153 del Código del Trabajo prohíbe el despido por causa de embarazo y garantiza la remuneración completa durante el período de licencia por maternidad. Este precepto se complementa con el artículo 154, que califica como discriminatorio el despido intempestivo por motivos relacionados con el estado de gestación.

Adicionalmente, la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano refuerza estos derechos, asegurando la estabilidad laboral reforzada, la prohibición del despido durante el embarazo y la lactancia, así como el acceso a permisos y licencias remuneradas y no remuneradas. Por su parte, la Ley Orgánica de Servicio Público establece que los puestos

ocupados por mujeres embarazadas no pueden ser suprimidos, brindando así una protección adicional.

En el ámbito institucional, el Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, en su artículo 97, reconoce de manera general los derechos de las y los servidores policiales, incluyendo el desarrollo de la carrera profesional en igualdad de oportunidades y la estabilidad laboral, salvo por causas justificadas conforme a la ley y sus reglamentos. Sin embargo, el Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Carrera Profesional para los Servidores Policiales solo contempla medidas específicas en casos de embarazo de riesgo, y no frente a la condición general de embarazo. Esto implica que no se reconoce a las mujeres policías embarazadas como un grupo de atención prioritaria, ni se establecen lineamientos claros para adaptar sus funciones laborales debido a su estado gestacional.

Este vacío normativo y operativo dentro de la administración policial revela la necesidad urgente de realizar una evaluación crítica sobre la aplicación del derecho en este contexto específico, y de avanzar hacia una implementación efectiva que garantice el respeto pleno a los derechos laborales de las mujeres en condición de maternidad.

### **Derechos de las mujeres policías embarazadas o en periodo de lactancia**

En primer lugar, es importante conocer cuáles son los derechos de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, para lo cual, se recurre a la norma constitucional, que en su artículo 35 reconoce como un grupo de atención prioritaria, y con base a ello, en su artículo 43 se contempla de manera expresa cuáles son sus derechos constitucionales o fundamentales de acuerdo con el siguiente detalle:

1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.
2. La gratuidad de los servicios de salud materna.
3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto.
4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia.

Sobre la base de los derechos reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador, se han positivizado en las diferentes normativas, que en este caso, la institución policial lo contempla en su norma específica, como es el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público y en especial en su norma adjetiva, como es el Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Carrera Profesional para los Servidores Policiales, esto en lo que respecta a las licencias con remuneración, que en su artículo 174 numeral 3 señala, que los servidores policiales tendrán derecho a solicitar licencia con remuneración en los siguientes casos:

Por maternidad, toda servidora policial tiene derecho a una licencia con remuneración de doce semanas por el nacimiento de su hija o hijo; que podrán ser utilizadas desde dos semanas antes del parto; en caso de nacimiento múltiple el plazo se extenderá por diez días adicionales.

Y en el caso del periodo de lactancia, el mismo cuerpo reglamentario en su artículo 177 numeral 3 señala, que los servidores policiales tendrán derecho a solicitar permiso en los siguientes casos:

Para el cuidado del recién nacido, por dos horas diarias, durante quince meses contados a partir de que haya concluido su licencia de maternidad; en caso de fallecimiento de la madre del niño en el periodo posteriormente a la licencia por maternidad, el padre hará uso de la totalidad o de la parte del tiempo que reste de este permiso.

Como se puede apreciar, la norma institucional reconoce de manera puntual los derechos que tiene la mujer policía en su estado de embarazo, que es doce semanas de licencia con remuneración y posterior dos horas diarias de permiso por quince meses para el cuidado del recién nacido, con los demás aspectos que regula la norma, como el fallecimiento de la madre, que cuyo derecho se traslada al padre, quien podrá hacer uso de su totalidad o parte del tiempo que reste.

Sin embargo, la condición de embarazo o gestación, inicia desde su concepción, que para lo cual, la norma institucional no contempla un trato diferente a las actividades laborales que debe cumplir la servidora policial embarazada, generando un conflicto en la aplicación de la normativa que regula la materia y lo que establece la norma constitucional; es por ello, la necesidad imperiosa de que la institución policial emita normas internas que guarden relación con la Constitución de la República del Ecuador.

El Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, en su artículo 97, reconoce derechos de las y los servidores policiales de manera general, y no de forma expresa para este sector de la población policial; así como, en el Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Carrera Profesional para los Servidores Policiales en su artículo 142 contempla un cambio de labor, pero únicamente ante un embarazo de alto riesgo, esto de acuerdo con el siguiente detalle:

La servidora policial que presente un embarazo de alto riesgo mediante certificado médico otorgado por el médico tratante, previa emisión o validación del mismo por parte de la Dirección Nacional de Atención Integral en Salud, mediante informe con los respaldos documentales de los exámenes médicos y que, en cuya jurisdicción territorial no se cuente con los servicios de ginecología y obstetricia, deberá ser trasladada a una dependencia policial cercana a un centro de salud en la que pueda recibir atención especializada, mientras supere la situación de riesgo.

Para precautelar la integridad física tanto del hijo como de la madre, la servidora policial en estado de gestación previa certificación médica, no podrá ser designada a laborar en cargos, dependencias o áreas contaminadas que generen riesgo para su estado o lugares que requieran un traslado prolongado hacia el lugar de trabajo. Una vez que se haya cumplido con los tiempos establecidos de acuerdo con la normativa vigente, podrá ser trasladada a otras dependencias policiales observando el perímetro de factibilidad.

El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de la Dirección Nacional de Bienestar Social Seguridad y Salud Ocupacional, será el órgano competente para determinar los cargos, dependencias o áreas contaminadas que generen riesgo para su estado de gestación.

Como se puede evidenciar, que dicho reglamento contempla que la servidora policial en condición de embarazo, puede solicitar un cambio de funciones o traslado para cumplir una actividad laboral específica, únicamente para situaciones de embarazo de alto riesgo, mismo que para obtener una decisión favorable de la administración, debe presentar una serie de documentos de justificación; debiendo recalcar que, en el referido reglamento no contempla alguna labor específica para su condición de embarazo como tal.

Por su parte, en su artículo 147 de mismo cuerpo reglamentario, establece el tiempo que la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, para contestar las solicitudes de traslado por embarazo de alto riesgo, esto según lo que autorice la Comisión de Traslados. Como se puede apreciar, estamos frente a un embarazo de alto riesgo, lo cual debería ser atendido en el menor tiempo posible; sin embargo, la norma establece un tiempo prolongado de quince días para dar respuesta, lo cual podría causar una afectación a los

derechos de la servidora policial y de su hijo; por lo que, nuevamente, la norma institucional que regula los derechos de este sector de la población policial, no se ajusta a los preceptos constitucionales y a los precedentes jurisprudenciales vinculantes emitidos por la Corte Constitucional.

### **Derecho al cuidado de las mujeres policías embarazadas o en periodo de lactancia**

El derecho al cuidado de las mujeres embarazadas en Ecuador está respaldado por un marco constitucional y legal, que busca garantizar la protección y bienestar de este grupo vulnerable, tanto en el ámbito laboral como en el acceso a servicios de salud; esta protección tiene su base en la Constitución de la República del Ecuador del año 2008, del cual, se articula a través de diversas normativas, en que se destaca la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, que entró en vigencia el 12 de mayo de 2023.

En el artículo 43 numeral 3 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que el Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a: “La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto”. Por su parte, sobre los derechos del cuidado del niño, haciendo alusión a su condición de embarazo y que lleva consigo un bebé, en el artículo 45 “reconoce y garantiza la vida, incluido el cuidado y protección desde la concepción”.

El artículo 46 de la Constitución del Ecuador, en su numeral 1, establece que el Estado debe garantizar la atención integral a menores de seis años, incluyendo nutrición, salud, educación y cuidado diario. El numeral 9 del mismo artículo dispone protección y asistencia especial para menores con enfermedades crónicas o degenerativas. Estas disposiciones reflejan un enfoque inclusivo que no solo protege a las mujeres, sino que también involucra a los hombres en las responsabilidades de cuidado, promoviendo una distribución equitativa de las tareas familiares y laborales.

En el plano legal, la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano garantiza la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas, prohibiendo su despido durante el embarazo y la lactancia. Además, otorga licencias por maternidad de doce semanas remuneradas, con extensiones en casos de nacimientos múltiples, y reconoce un periodo de lactancia de hasta quince meses.

Respecto al posparto, el artículo 13 de dicha ley exige que las instituciones públicas y privadas dispongan de espacios adecuados, seguros y accesibles para mujeres embarazadas y lactantes, incluyendo áreas para lactancia materna. También se establece la obligación de garantizar centros de cuidado infantil dentro o cerca del lugar de trabajo, tanto para madres como para padres.

Por su parte, sobre el derecho al cuidado de las personas con capacidad de gestación, embarazadas y en periodo de lactancia en el contexto laboral, reconoce los siguientes derechos:

1. A la estabilidad laboral reforzada mientras dure el periodo de protección especial vinculada al derecho al cuidado;
2. Realizar las visitas necesarias a un profesional de la salud de su confianza;
3. Acceder a la atención emergente, que incluye traslados a hospitales o centros de salud cercanos al lugar de trabajo, si fuere necesario;
4. A tener un periodo de hasta quince (15) meses para ejercer la licencia de maternidad no remunerada;
5. A disponer de las facilidades necesarias para que durante el periodo de lactancia pueda ejercer su autocuidado y cuidado de la persona recién nacida, tanto de tiempo como de espacio;

6. A proveer la lactancia materna a la persona recién nacida si fuere posible;
7. A decidir si optan por la lactancia materna o interrumpen la misma sin que esto interfiera en el tiempo que tienen para alimentar de otra forma a su hijo o hija; y,
8. A dar de lactar a su hijo o hija en condiciones dignas y seguras, entre otros.

Finalmente, la normativa institucional, esto es, el Reglamento Sustitutivo al Reglamento de carrera Profesional para los Servidores Policiales, relacionado al derecho al cuidado, en su artículo 84 sobre los centros de desarrollo infantil señala, “El servicio de los centros de desarrollo infantil, está orientado a brindar asistencia a los servidores policiales con el cuidado de sus hijos en edades comprendidas entre los seis meses hasta los treinta y seis meses de edad (...)”; y, en el artículo 85 establece el procedimiento a seguir para poder acceder a ese servicio.

En cuanto a la ejecución de traslados y designaciones, en su artículo 92, establece como prioridad en el traslado por requerimiento personal cuando, “(...) tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a su padre, madre, hijos, cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida con discapacidad o discapacidad severa”.

De esta manera, tanto la Constitución de la República del Ecuador, así como el marco legal ecuatoriano proporciona una sólida protección para el derecho al cuidado de las mujeres policías embarazadas y en periodo de lactancia, garantizando su salud y bienestar tanto en el ámbito laboral como social. La combinación de disposiciones constitucionales y leyes específicas asegura que estas mujeres reciban un tratamiento justo y equitativo, promoviendo un entorno laboral inclusivo y solidario.

## Revisión de Casos Dentro de la Institución Policial

### 1.- Contexto: la situación laboral de las mujeres ecuatorianas

En el marco de un precedente jurisprudencial vinculante, el máximo organismo constitucional hace un análisis de la Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP, donde determina varias modalidades laborales del sector público de las mujeres embarazadas en condición de embarazo, licencia por maternidad y en periodo de lactancia, en el cual, demuestra con cifras que las mujeres en estas condiciones a lo largo de la historia, han tenido dificultades para conciliar un empleo remunerado que incluya responsabilidades familiares; así como por sus roles que han sido asignadas por el hecho de encontrarse en esa condición.

Durante la pandemia COVID 19, que atravesó el mundo, ha hecho que los derechos laborales de este sector vulnerable de la sociedad, en especial de las trabajadoras informales, se vean afectados significativamente, situación que han llevado a perder su trabajo de forma inmediata sin posibilidad de ser restituidas; sin embargo, las trabajadoras del sector público, han tenido que realizar esfuerzos extraordinarios para enfrentar la crisis sanitaria, por ejemplo del sector salud, las enfermeras que han tenido que redoblar sus jornadas y muchas de las veces sin que sean reconocidas. Por todas estas consideraciones, la Corte Constitucional sobre este contexto, concluye lo siguiente:

“(...) las mujeres se encuentran en desventaja en relación con los hombres en cuanto al goce y ejercicio del derecho al trabajo. Si a esta circunstancia le agregamos la situación de embarazo, cuidado y lactancia, las desventajas se incrementan en perjuicio de los derechos de las mujeres. La precariedad del trabajo en el embarazo, durante la maternidad o el periodo de lactancia despierta miedo, hostigamiento, culpa, desconfianza en la justicia y pone a las mujeres en una situación de mayor vulnerabilidad. De ahí la importancia de continuar desarrollando progresivamente los precedentes sobre los derechos de las mujeres trabajadoras y lograr así una mejor protección”.

### **Caso 1: Solicitud de traslado por una servidora policial**

En el año 2022 una servidora policial, ha presentado ante la Comandancia Zonal 8 de la Policía indicando que necesita el traslado administrativo desde la Zona 8 Guayaquil, hasta la zona 4 de la Policía Subzona Santo Domingo, debido a que se le ha diagnosticado por parte del profesional de salud Cirujano Gineco-Obstetra del Hospital de Guayaquil de la Policía Nacional, que tiene un embarazo de alto riesgo; situación que pese a solicitar de manera reiterada adjuntando el informe de salud, que justifican la necesidad del traslado, este no ha sido atendido de manera oportuna, a pesar de las insistencias del Comité de Derechos Humanos e incluso de la Defensoría del Pueblo; al contrario, los superiores jerárquicos de la institución, le han puesto en consigna, por ser “reclamona”.

### **Caso 2: Solicitud una señorita servidora policial de cambio de actividad laboral acorde a su condición de embarazo**

En el año 2022 una servidora policial, ha puesto en conocimiento de la Comandancia Zonal 8 de la Policía, Delegación Provincial de Guayas de la Defensoría del Pueblo y del Consejo Nacional para la Igualdad de Género, que tenía un informe médico ginecológico que determinada que no podía tener actividades físicas, que labore en horarios de oficina y que utilice vestimenta apropiada para su embarazo; recomendaciones del médico tratante particular; sin embargo, a pesar que todo el personal policial está capacitado en derechos, ha sido increpara por varios servidores policiales que laboran dentro de su jurisdicción, manifestado que ella no tenía ningún embarazo de alto riesgo, y que debería trabajar de manera normal; situación que ha motivado a insistir ante sus superiores sobre su estado de embarazo, manifestando uno de sus superiores que “ella se hace coger fastidio por su embarazo”; el cual, nunca ha sido escuchada con la prioridad que exige el marco legal.

### **Caso 3: Solicitud de una servidora policial de investigación administrativa por persecución y hostigamiento laboral**

En el año 2022, se ha puesto en conocimiento del señor Comandante General de la Policía y del Comité de Derechos Humanos, el caso de hostigamiento y persecución por parte de un servidor policial en contra de una servidora policial; actos de violencia psicológica ha desembocado en una investigación dentro de la Unidad de Asuntos Internos de la Zona 8 de la Policía Nacional, quienes nunca ha efectuado una investigación con enfoque de género y más bien, realizado una mala interpretación del artículo 125 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público- COESCOP, ha archivado el expediente “por falta de pruebas”, cuando la administración tiene la obligación de la carga probatoria y demostrar si existe o no la conducta infractora; posterior ocurriendo lo más grave, la continuidad de la persecución y hostigamiento, trasladando a otro lugar de trabajo, cuando lo correcto era alejar al supuesto agresor, quien al dirigirse a su víctima no dudaba en usar frases misóginas contra la servidora policial, frases como: “las mujeres policías solo sirven para hacer trabajo de oficina”.

### **Caso 4: Solicitud de traslado por una señorita servidora policial**

En el año 2023, se ha puesto en conocimiento del Comandante General de la Policía, al Comité de Derechos Humanos y la Defensoría del Pueblo, la situación de una servidora policial, quien según el informe médico del Ginecólogo del Hospital de la Policía Nacional de Guayaquil, señala que tiene un embarazo de alto riesgo y que se recomienda entre otras cosas, estar junto

con su familia; para lo cual, la servidora policial ha solicitado el traslado desde la zona 4 (Manabí) hasta La zona 8 (Guayaquil), lugar de origen y donde la servidora policial tiene su red de apoyo familiar, petición que no ha sido aceptada por la administración; situación que ha llevado a efectuarse una audiencia vía telemática convocado por la Defensoría del Pueblo, con la presencia del Comité de Derechos Humanos y la institución policial, donde ha llamado mucho la atención para el CDH y para la Defensoría del Pueblo, cuando el abogado de la institución policial, ha minimizado el estado de embarazo de alto riesgo de la servidora policial, emitiendo un comentario desacertado “que no está en cuestionamiento el estado de gestación de la agente, pero que debe de entender que la carrera y los derechos de los servidores policiales está normada y regulada para todos; indistintamente del sexo o sus condiciones”.

Con dicha argumentación dada por el abogado institucional, hace entender que la Constitución y los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos, que consagran derechos de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, estarían por debajo de la reglamentación (infraconstitucional), evidenciándose una evidente categoría sospechosa de discriminación que se aplica a las servidoras policiales en embarazo y en periodo de lactancia, en vista que, se estaría confirmando que una norma de carácter inferior, es evidentemente restrictiva de derechos y contraria a la Constitución.

### **Caso 5: Solicitud que se deje sin efecto un traslado por una servidora policial**

En 2023, se reportó al comandante Zonal 8 de la Policía el caso de una servidora en periodo de lactancia, trasladada de Guayaquil a Manabí sin respaldo técnico ni evaluación personal. La funcionaria, madre soltera y sin red de apoyo, no recibió respuesta oportuna pese a la intervención de organismos de derechos humanos.

Este caso evidencia cómo se asignan funciones sin considerar el embarazo o lactancia, vulnerando el artículo 43 de la Constitución, que garantiza protección integral durante esa etapa. Además, se presentan actitudes discriminatorias y comentarios misóginos por parte de compañeros o superiores.

Ante ello, el Departamento de Derechos Humanos de la Policía implementó medidas como el taller “Capacitación en Derechos de las Mujeres en Estado de Gestación, Maternidad y Lactancia”, con participación de 353 servidores. Esta iniciativa busca fortalecer un entorno laboral más justo y respetuoso para las mujeres policías.

### **Precedente jurisprudencial vinculante**

#### **Caso Nro. 3-19-JP/20 y acumulados de la Corte Constitucional**

En primer lugar, es oportuno señalar que, la Corte Constitucional es el “[...] máximo órgano de control, interpretación constitucional y de administración de justicia en esta materia”, esto según lo previsto en el artículo 429 de la Constitución de la República del Ecuador; es así que, es el competente para emitir sentencias que constituyen jurisprudencia vinculante o lo que se le conoce como precedente de carácter erga omnes, su competencia tiene su alcance en todos los procesos constitucionales que llegan a su conocimiento a través del proceso de selección.

Por lo que, con el fin de cumplir lo que dispone la constitución y la ley, y para garantizar los derechos constitucionales o fundamentales de las personas, en especial, de casos que por su naturaleza, se evidencia una inminente vulneración de derechos; mediante Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados, emitida el 05 de agosto de 2020, ha analizado con prolijidad varios casos de presuntas violaciones de derechos de las mujeres embarazadas y en

periodo de lactancia en el Ecuador, dentro del ámbito laboral en el sector público, emitiendo una resolución vinculante de carácter Erga Omnes.

En este orden, el máximo organismo constitucional analiza los 19 casos puestos a su conocimiento, desarrollando derechos desde cinco enfoques, estos son: 1. Desde el contexto laboral de casos ejemplificativos desde un enfoque generalizada; 2. Desde los derechos reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador y de instrumentos internacionales de derechos humanos; 3. Desde el reconocimiento del derecho al cuidado que permite encontrar una justificación adecuada; 4. Formas en las que se puede violentar derechos de este sector de la sociedad; y, 5. Desde la especificidades del derecho a la tutela judicial efectiva.

## **1. Derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia**

Manifiesta que las mujeres en estas condiciones son titulares de los derechos reconocidos en la Constitución y en instrumentos internacionales de derechos humanos, tal como lo señala el artículo 11 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador.

En el ámbito laboral, el análisis de los derechos relacionados con la salud sexual y reproductiva identifica tres obligaciones fundamentales del Estado: respetar, proteger y cumplir. Respetar implica no interferir directa ni indirectamente en el ejercicio de estos derechos, ni emitir leyes o políticas que los obstaculicen. Proteger exige adoptar medidas que impidan que terceros los restrinjan. Cumplir obliga al Estado a implementar acciones legislativas, administrativas y presupuestarias que garanticen su efectividad.

Asimismo, se reconoce el derecho a la intimidad, consagrado en el artículo 66, numeral 20, de la Constitución de la República del Ecuador, como parte integral del ejercicio de los derechos reproductivos y laborales, señalan que, “Por el derecho a la intimidad, las mujeres pueden guardar reserva sobre sus planes de vida, su situación de embarazo, sobre su salud y sobre cualquier condición que crean importante reservarse de comunicar”.

Sobre el derecho al trabajo sin discriminación, señala que “Toda persona, incluidas las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, tienen derecho al trabajo, de acuerdo con el artículo 33 de la Constitución. El derecho al trabajo, además, está reconocido en varios instrumentos de derecho internacional que son vinculantes para el Ecuador”; así como también se aborda el tema del derecho a la protección especial, esto según lo determina el artículo 35 del cuerpo constitucional, que establece los derechos prioritarios de las mujeres embarazadas. Finalmente, sobre el derecho a la lactancia materna, reconocido como el periodo de tiempo en el que se alimenta de varias maneras al hijo recién nacido, que implica la piedra angular para la supervivencia y salud de las niñas y niños para un mejor comienzo en la vida.

## **2. El derecho al cuidado**

En primera instancia, es importante definir el derecho al cuidado, y según varios autores y organismos lo conceptualiza como:

(..) una actividad específica que incluye todo lo que hacemos para mantener, continuar y reparar nuestro mundo, de manera que podamos vivir en él tan bien como sea posible. Ese mundo incluye nuestros cuerpos, nuestro ser y nuestro ambiente, todo lo que buscamos para entretejer una compleja red del sostenimiento de la vida”.

Del cual se puede colegir que, “una sociedad sin actividades de cuidado está condenada a la desintegración, al aislamiento y al fracaso”; por su parte, en el ámbito patriarcal, el derecho al cuidado se manifiesta como un tema complejo que involucra la asignación de roles de género, la distribución desigual de las responsabilidades de cuidado y las implicaciones legales y sociales que surgen de estas dinámicas. En este contexto, las

mujeres suelen asumir la mayor parte de las tareas de cuidado, lo que refleja tanto una herencia cultural como una estructura social que perpetúa la desigualdad.

Por lo que, el derecho al cuidado en una sociedad patriarcal es un tema crítico que requiere atención urgente. Reconocer este derecho no solo transforma la percepción del trabajo de cuidado como una responsabilidad femenina, sino que también establece un marco legal que promueve la igualdad y el bienestar integral. Para avanzar hacia una sociedad más equitativa, es necesario implementar políticas inclusivas que reconozcan y valoren el trabajo de cuidado, así como fomentar un cambio cultural que permita a todas las personas ejercer sus derechos sin coacción ni juicio.

El derecho de cuidado, en el contexto de las mujeres embarazadas, en periodo de lactancia y el trabajo, se encuentra reconocido en el artículo 43 numeral 3, artículo 51, 69, 325, 332, entre otros de la Constitución de la República del Ecuador, y a nivel internacional, ha sido reconocido expresamente en la Convención sobre los Derechos del Niño (artículo 3.2); en la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (objetivo 5); también ha sido reconocido en la Conferencias Regionales de la Mujer de América Latina y el Caribe (2007, 2010, 2013 y 2016), esta última que tuvo lugar en la ciudad de Quito.

## CONCLUSIÓN

La presente investigación evidencia una marcada desconexión entre el marco normativo garantista del Ecuador y su aplicación en la institución policial. Aunque existen normas que protegen los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, los casos analizados revelan prácticas discriminatorias impulsadas por funcionarios dentro de una estructura jerárquica que obstaculiza la protección efectiva de derechos.

Se identificaron cuatro patrones recurrentes de discriminación: demoras en solicitudes de traslado, desestimación de condiciones médicas de riesgo, uso de normas reglamentarias para evadir obligaciones constitucionales y violencia psicológica o laboral. Estas situaciones se agravan por vacíos normativos, al no existir protocolos específicos para casos de embarazo regular.

Además, se observa una priorización de lo operativo por encima de los derechos constitucionales, haciendo insuficientes los mecanismos de protección interna y requiriendo la intervención de organismos externos como la Defensoría del Pueblo.

Ante estos hallazgos, se plantea la urgencia de una reforma integral que armonice la normativa institucional con los estándares constitucionales y de derechos humanos, e impulse cambios culturales y administrativos que garanticen una protección real para las mujeres policías embarazadas y en periodo de lactancia.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2023). Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano. Obtenido de Suplemento N° 309 - Registro Oficial
- Dirección General de Salud Reproductiva. (2001). Manual de Atención, Embarazo Saludable, Parto y Puerperio Seguros, Recién Nacido Sano. Obtenido de <https://acortar.link/Z3cXSA>
- Gómez, D. (2020). El embarazo. Obtenido de <https://acortar.link/tl7dcC>
- Pautassi Laura. Legislación laboral en países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad. Serie Mujer y Desarrollo. Nro. 56 Santiago de Chile, CEPAL, 2004.

- Convenio 183. Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad, Ginebra. 2000.
- Organización Mundial de la Salud (OMS) fundada en 1948, es el organismo de las Naciones Unidas dedicado a la salud y la seguridad mundiales. Ginebra. 1948
- Organización Panamericana de la Salud (OPS). Salud materna. 18 de noviembre de 2024. <https://acortar.link/yAGPDr>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio 183. Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad, Ginebra. 2000.
- Asamblea Nacional Constituyente. Constitución de la República del Ecuador. Principios de aplicación de los derechos. Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008
- Asamblea Nacional del Ecuador. Código del Trabajo. Del trabajo de mujeres y menores. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005
- Asamblea Nacional Constituyente. Constitución de la República del Ecuador. Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria. Mujeres Embarazadas. Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008
- Ministerio del Interior. Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Carrera Profesional para los Servidores Policiales. De las vacaciones, licencias y permisos. Licencias. Acuerdo Ministerial Nro. 0154
- \_\_\_\_\_. Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Carrera Profesional para los Servidores Policiales. De las vacaciones, licencias y permisos. Permisos. Acuerdo Ministerial Nro. 0154
- \_\_\_\_\_. Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Carrera Profesional para los Servidores Policiales. Causas de solicitudes de traslados. Solicitud de traslado por embarazo de alto riesgo. Acuerdo Ministerial Nro. 0154
- Asamblea Nacional Constituyente. Constitución de la República del Ecuador. Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria. Mujeres Embarazadas. Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008
- Asamblea Nacional del Ecuador. Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano. Del derecho al cuidado humano en el sector público y privado. Suplemento N° 309 - Registro Oficial, 12 de mayo de 2023
- Ministerio del Interior. Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Carrera Profesional para los Servidores Policiales. Centros de Desarrollo Infantil. Acuerdo Ministerial Nro. 0154
- \_\_\_\_\_. Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Carrera Profesional para los Servidores Policiales. Traslados y Comisiones de Servicio. Acuerdo Ministerial Nro. 0154
- Ministerio del Interior. Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Policía Nacional. Atribuciones y responsabilidades del Subcomando General. Edición Especial No.911, 14 de mayo 2019
- Dirección Nacional de Asesoría Jurídica de la Policía Nacional. Taller de Capacitación en Derechos de las Mujeres en Estado de Gestación, Maternidad y Lactancia, modalidad en línea. Informe Nro. PN-CURSO-DNAJ-022-2023-I, periodo septiembre - septiembre 2023
- Asamblea Nacional Constituyente. Constitución de la República del Ecuador. Corte Constitucional. Atribuciones. Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008