



↳ **BOLETÍN LEGAL**

**Corte Constitucional se
Pronuncia sobre Estabilidad
Laboral de Mujeres Embarazadas
y en Periodo de Lactancia en
Contratos Especiales Emergentes**

Corte Constitucional se Pronuncia sobre Estabilidad Laboral de Mujeres Embarazadas y en Periodo de Lactancia en Contratos Especiales Emergentes

Antecedentes:

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis humanitaria derivada del Covid-19 (“LOAH”), en su artículo 19, creó el denominado “**contrato especial emergente**”, una modalidad de contratación laboral por tiempo definido, con un plazo máximo de un año y la posibilidad de ser renovado una sola vez por el mismo plazo.

En la práctica, surgió una interrogante fundamental: ¿qué sucede cuando el contrato especial emergente vence y la trabajadora se encuentra embarazada o en periodo de lactancia? Se presentaron casos de demandas judiciales donde se trataba esta temática.

Decisión de la Corte Constitucional

La Corte Constitucional del Ecuador, mediante la **Sentencia No. 36-22-CN/26 de 14 de mayo de 2026**, absolvió las consultas de constitucionalidad y determinó que **corresponde brindar una protección constitucional amplia que no se limite únicamente a verificar si la razón de la terminación fue el embarazo, sino que considere de manera integral la situación de la trabajadora.**

La Corte estableció que, cuando al vencimiento del plazo del contrato especial emergente la persona trabajadora se encuentre embarazada o en periodo de lactancia, existen dos opciones compatibles con la Constitución:

La **primera opción** consiste en 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.**

La **segunda opción** consiste en que **el empleador acuda a otras modalidades de contratación que garanticen la continuidad de la relación laboral y las mismas o mejores condiciones laborales de cargo o remuneración hasta la culminación del periodo de lactancia.**

Ambas opciones aplican en el siguiente supuesto concreto: cuando la terminación del contrato se realizó por cumplimiento del plazo, y la persona trabajadora se encuentra en estado de embarazo o en periodo de lactancia.

Observaciones importantes

Es fundamental tener en cuenta que esta sentencia no transforma la naturaleza jurídica del contrato especial emergente ni lo convierte en un contrato indefinido. Lo que hace es impedir la terminación del contrato por cumplimiento del plazo si la trabajadora se encuentra en estado de embarazo, maternidad y/o lactancia, llevando el plazo hasta que finalice el período de lactancia, momento en el cual puede terminar el contrato por vencimiento de plazo sin que se considere como despido intempestivo y el pago de las consecuentes indemnizaciones.

En caso de requerir información adicional, por favor contactarse con el correo electrónico:

- laboral@bustamantefabara.com

Elaborado por:

- Dr. Francisco Vacas: fvacas@bustamantefabara.com
- Abg. Emilia Montalvo: emontalvo@bustamantefabara.com