

EN CASO DE INSTITUCIONES PÚBLICAS

- Solicitud a la Dirección de Talento Humano
- Solicitud al IESS

Ciudad y fecha

Nombre

Director/a Talento Humano

Empresa o institución

Presente. -

De mi consideración:

(**nombre peticionaria**), con cédula de ciudadanía Nro. (**número de cédula**), en mi calidad de **cargo en la institución o empresa**, me dirijo a Usted, de la manera más comedida, para indicar y solicitar lo siguiente:

Como es de su conocimiento, desde **fecha**, entré en estado de gestación y actualmente tengo **XX** semanas de embarazo, por lo cual, al estar previa a dar a luz, solicito mi licencia por maternidad remunerada, la cual requiero sea de 14 semanas para una mayor protección de mis derechos y de mi bebé, tal como lo establece el Convenio Nro. 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que determina que 14 semanas es el plazo mínimo necesario para proteger los derechos de salud de la madre y el/la bebé; este convenio al ser parte del bloque de constitucionalidad del Ecuador, según el art. 424 y 11.3 de la Constitución, es de inmediata aplicación.

Fundamentación legal

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte. Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley. Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento.

5. En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia.

8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio.

Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

Art. 417.- Los tratados internacionales ratificados por el Ecuador se sujetarán a lo establecido en la Constitución. En el caso de los tratados y otros instrumentos internacionales de derechos humanos se aplicarán los principios pro ser humano, de no restricción de derechos, de aplicabilidad directa y de cláusula abierta establecidos en la Constitución.

Art. 424.- La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica. La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público.

Art. 426.- Todas las personas, autoridades e instituciones están sujetas a la Constitución. Las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, aplicarán directamente las normas constitucionales y las previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos siempre que sean más favorables a las establecidas en la Constitución, aunque las partes no las invoquen expresamente. Los derechos consagrados en la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de inmediato cumplimiento y aplicación. No podrá alegarse falta de ley o desconocimiento de las normas para justificar la vulneración de los derechos y garantías establecidos en la Constitución, para desechar la acción interpuesta en su defensa, ni para negar el reconocimiento de tales derechos.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Convenio Nro. 183: Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad

El 15 de junio del 2000, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adopta el Convenio Nro. 183 sobre la protección de la maternidad, en el cual en el Art. 4, menciona que toda mujer tendrá derecho a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas. En la misma fecha, el 15 de junio de 2000, la OIT adopta la Recomendación Nro. 191 sobre la protección de la maternidad, en la cual el numeral 1, refiere que los Miembros deberían procurar extender la duración de la licencia de maternidad a dieciocho semanas, por lo menos, brindado un espectro de protección más amplio de los derechos de las mujeres.

La OIT a través de estos instrumentos estipula medidas de protección para las trabajadoras embarazadas y las que acaban de dar a luz; entre otras cosas, se ocupan de la prevención de la exposición a riesgos de seguridad y salud durante el embarazo y después del mismo, del derecho a una licencia de maternidad, a servicios de salud materna e infantil y a interrupciones para la lactancia

remuneradas, de la protección contra la discriminación y el despido en relación con la maternidad, y de un derecho garantizado a reincorporarse al trabajo tras la licencia de maternidad.⁶

*“A lo largo de la historia, las preocupaciones de la OIT en relación con la protección de la maternidad han sido las mismas: preservar la salud de la madre y del recién nacido; habilitar a la mujer para que pueda combinar satisfactoriamente su rol reproductivo y su rol productivo; prevenir el trato desigual en el trabajo debido a su rol reproductivo; y promover el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres”.*⁷ Argumentando que la duración de la licencia de maternidad es crucial para que la mujer se recupere del parto y regrese al trabajo, mientras presta los cuidados necesarios al/a la recién nacido/a. Cuando dicha licencia es demasiado breve, las madres pueden no sentirse preparadas para retomar la vida laboral, y tal vez abandonen la fuerza de trabajo.⁸

SENTENCIA EN EL CASO 17297-2024-02086

Con fecha 11 de junio de 2026, la Sala Especializada de lo Penal, Penal Militar, Penal Policial y Tránsito de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, dentro del caso 17297-2024-02086 (análogo al caso de la solicitante), respecto al pedido de licencia de maternidad por 14 semanas que fue negada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, señaló:

Desde esta perspectiva, la limitación del periodo de licencia de maternidad a 12 semanas, en contraposición con el estándar internacional mínimo de 14 semanas establecido por el Convenio 183 de la OIT, no constituye una simple diferencia normativa, sino una restricción sustantiva al ejercicio efectivo del derecho a la lactancia materna.

Reconoció que, el IESS al negar la petición de licencia de maternidad de 14 semanas, conforme lo establece el estándar mínimo reconocido por el Convenio 183 de la OIT, vulneró los siguientes derechos:

a) protección reforzada como mujer en período de maternidad y lactancia; b) salud sexual y reproductiva; c) cuidado; d) lactancia materna; e) trabajo sin discriminación; f) seguridad social; g) petición; h) motivación; i) igualdad material; j) progresividad; k) favorabilidad; l) aplicación directa de la Constitución; m) tutela efectiva.

En consecuencia, como garantía de no repetición, dispuso:

“(…) se ordena al IESS adecuar, en el plazo máximo de sesenta días, sus protocolos, instructivos, manuales, criterios jurídicos y procedimientos internos, relativos al subsidio monetario por maternidad. (...)

El nuevo protocolo o directriz interna deberá contener, al menos, los siguientes parámetros obligatorios:

a) protección reforzada de mujeres embarazadas y en período de lactancia; b) principio pro persona; c) aplicación directa e inmediata de los derechos constitucionales; d) igualdad material y prohibición de discriminación directa e indirecta; e) enfoque de género e interseccionalidad; f) salud sexual y reproductiva; g) derecho al cuidado; h) lactancia materna; i) interés superior de niñas y niños; j) seguridad social como derecho humano; k)

⁶ Organización Internacional del Trabajo. Notas OIT. Protección de la Maternidad. 2009.

⁷ Ibid.

⁸ Ibid.

progresividad y prohibición de regresividad; l) control de convencionalidad; m) estándares de la OIT, CEDAW, Convención Americana sobre Derechos Humanos, Protocolo de San Salvador y jurisprudencia de la Corte Constitucional.

En el mismo sentido, para contar con una directriz nacional obligatoria al respecto, dispuso:

La vulneración identificada no puede ser considerada un hecho aislado. La respuesta del IESS evidencia una práctica institucional que privilegia la aplicación automática de normas infraconstitucionales, sin diálogo con la Constitución ni con los instrumentos internacionales de derechos humanos.

Por ello, se ordena al IESS emitir, en el plazo de sesenta días, una directriz nacional obligatoria, dirigida a todas sus coordinaciones provinciales, direcciones de prestaciones, unidades jurídicas, unidades de salud, ventanillas de atención ciudadana y demás órganos competentes.

La directriz deberá establecer que ninguna solicitud relacionada con maternidad, embarazo, posparto, puerperio, lactancia o cuidado, podrá ser negada mediante fórmulas genéricas, respuestas estandarizadas o invocaciones aisladas de normas infraconstitucionales. Toda respuesta negativa, deberá justificar expresa y razonadamente por qué la decisión adoptada es compatible con la Constitución, el bloque de constitucionalidad, el principio pro persona y la protección reforzada.

Solicitud

Sobre la base de lo expuesto, al determinarse que, el estándar de catorce semanas establecidos por la OIT es más favorable a la legislación interna, solicito que, de conformidad con la Constitución de la República, en su artículo 11, numeral 3, se me conceda la licencia con remuneración por maternidad durante 14 semanas.

Atentamente,

Nombre
Cargo
Institución

Ciudad y fecha

Mgs. Jorge Antonio Villarroel Chalán
Director General del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)
Presente.-

Nombre

Director Provincial de **provincia donde se presenta** del Instituto Ecuado de Seguridad Social (IESS)
Presente. -

De mi consideración:

(nombre peticionaria), con cédula de ciudadanía Nro. **(número de cédula)**, en mi calidad de **cargo en la institución o empresa** en **nombre de la institución o empresa**, me dirijo a Usted, para indicar y solicitar lo siguiente:

a. Antecedentes

3. **Nombre peticionaria**, afiliada bajo relación de dependencia en **nombre de la institución**, desde **fecha**. Al momento, me encuentro cursando **xx** semanas de gestación.
4. Con fecha **xxx**, he solicitado a la Dirección de Talento Humano **(o quien haga sus veces)** de **(nombre de la Institución)** una licencia de maternidad remunerada de 14 semanas, argumentando que el Convenio Nro. 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), instrumento internacional parte de nuestro bloque constitucional, establece que el plazo internacional mínimo para una licencia de maternidad es de 14 semanas, debido a que garantiza y protege los derechos de salud de la madre y del recién nacido, el cual al ser parte de nuestro bloque de constitucionalidad es de aplicabilidad directa y de obligatorio cumplimiento, conforme consta en el documento adjunto (adjuntar el recibido de la carta anterior)

b. Fundamentación legal

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se registrá por los siguientes principios:

3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte. Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley. Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación

o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento.

5. En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia.

8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio.

Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

Art. 417.- Los tratados internacionales ratificados por el Ecuador se sujetarán a lo establecido en la Constitución. En el caso de los tratados y otros instrumentos internacionales de derechos humanos se aplicarán los principios pro ser humano, de no restricción de derechos, de aplicabilidad directa y de cláusula abierta establecidos en la Constitución.

Art. 424.- La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica. La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público.

Art. 426.- Todas las personas, autoridades e instituciones están sujetas a la Constitución. Las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, aplicarán directamente las normas constitucionales y las previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos siempre que sean más favorables a las establecidas en la Constitución, aunque las partes no las invoquen expresamente. Los derechos consagrados en la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de inmediato cumplimiento y aplicación. No podrá alegarse falta de ley o desconocimiento de las normas para justificar la vulneración de los derechos y garantías establecidos en la Constitución, para desechar la acción interpuesta en su defensa, ni para negar el reconocimiento de tales derechos.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Convenio Nro. 183: Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad

El 15 de junio del 2000, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adopta el Convenio Nro. 183 sobre la protección de la maternidad, en el cual en el Art. 4, menciona que toda mujer tendrá derecho a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas. En la misma fecha, el 15 de junio de 2000, la OIT adopta la Recomendación Nro. 191 sobre la protección de la maternidad, en la cual el numeral 1, refiere que los Miembros deberían procurar extender la duración de la licencia de maternidad a dieciocho semanas, por lo menos, brindado un espectro de protección más amplio de los derechos de las mujeres.

La OIT a través de estos instrumentos estipula medidas de protección para las trabajadoras embarazadas y las que acaban de dar a luz; entre otras cosas, se ocupan de la prevención de la exposición a riesgos de seguridad y salud durante el embarazo y después del mismo, del derecho a una licencia de maternidad, a servicios de salud materna e infantil y a interrupciones para la lactancia remuneradas, de la protección contra la discriminación y el despido en relación con la maternidad, y de un derecho garantizado a reincorporarse al trabajo tras la licencia de maternidad.⁹

*“A lo largo de la historia, las preocupaciones de la OIT en relación con la protección de la maternidad han sido las mismas: preservar la salud de la madre y del recién nacido; habilitar a la mujer para que pueda combinar satisfactoriamente su rol reproductivo y su rol productivo; prevenir el trato desigual en el trabajo debido a su rol reproductivo; y promover el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres”.*¹⁰ Argumentando que la duración de la licencia de maternidad es crucial para que la mujer se recupere del parto y regrese al trabajo, mientras presta los cuidados necesarios al/a la recién nacido/a. Cuando dicha licencia es demasiado breve, las madres pueden no sentirse preparadas para retomar la vida laboral, y tal vez abandonen la fuerza de trabajo.¹¹

LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO

Art. 27.- Licencias con remuneración.- *Toda servidora o servidor público tendrá derecho a gozar de licencia con remuneración en los siguientes casos:*

c) Por maternidad, toda servidora pública tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimiento múltiple el plazo se extenderá por diez días adicionales. La ausencia se justificará mediante la presentación del certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y, a falta de éste, por otro profesional de los centros de salud pública. En dicho certificado se hará constar la fecha probable del parto o en la que tal hecho se produjo;

REGLAMENTO A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO

Art. 35.- Licencia por maternidad y paternidad.- *La servidora podrá hacer uso del derecho a la licencia por maternidad desde dos semanas anteriores al parto, las que se imputará a las 12 semanas establecidas en la letra c) del artículo 27 de la LOSEP, que podrán ser acumulables.*

La licencia se justificará con la presentación del respectivo informe médico, y en caso de acumularse a más tardar dentro del término de tres días hábiles de haberse producido el parto mediante la presentación del certificado de nacido vivo otorgado por la autoridad competente; y, a falta de este, por otro profesional de la salud (...).

SENTENCIA EN EL CASO 17297-2024-02086

Con fecha 11 de junio de 2026, la Sala Especializada de lo Penal, Penal Militar, Penal Policial y Tránsito de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, dentro del caso 17297-2024-02086 (análogo al caso de la solicitante), respecto al pedido de licencia de maternidad por 14 semanas que fue negada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, señaló:

⁹ Organización Internacional del Trabajo. Notas OIT. Protección de la Maternidad. 2009.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Ibid.

Desde esta perspectiva, la limitación del periodo de licencia de maternidad a 12 semanas, en contraposición con el estándar internacional mínimo de 14 semanas establecido por el Convenio 183 de la OIT, no constituye una simple diferencia normativa, sino una restricción sustantiva al ejercicio efectivo del derecho a la lactancia materna.

Reconoció que, el IESS al negar la petición de licencia de maternidad de 14 semanas, conforme lo establece el estándar mínimo reconocido por el Convenio 183 de la OIT, vulneró los siguientes derechos:

a) protección reforzada como mujer en período de maternidad y lactancia; b) salud sexual y reproductiva; c) cuidado; d) lactancia materna; e) trabajo sin discriminación; f) seguridad social; g) petición; h) motivación; i) igualdad material; j) progresividad; k) favorabilidad; l) aplicación directa de la Constitución; m) tutela efectiva.

En consecuencia, como garantía de no repetición, dispuso:

“(...) se ordena al IESS adecuar, en el plazo máximo de sesenta días, sus protocolos, instructivos, manuales, criterios jurídicos y procedimientos internos, relativos al subsidio monetario por maternidad. (...)

El nuevo protocolo o directriz interna deberá contener, al menos, los siguientes parámetros obligatorios:

a) protección reforzada de mujeres embarazadas y en período de lactancia; b) principio pro persona; c) aplicación directa e inmediata de los derechos constitucionales; d) igualdad material y prohibición de discriminación directa e indirecta; e) enfoque de género e interseccionalidad; f) salud sexual y reproductiva; g) derecho al cuidado; h) lactancia materna; i) interés superior de niñas y niños; j) seguridad social como derecho humano; k) progresividad y prohibición de regresividad; l) control de convencionalidad; m) estándares de la OIT, CEDAW, Convención Americana sobre Derechos Humanos, Protocolo de San Salvador y jurisprudencia de la Corte Constitucional.

En el mismo sentido, para contar con una directriz nacional obligatoria al respecto, dispuso:

La vulneración identificada no puede ser considerada un hecho aislado. La respuesta del IESS evidencia una práctica institucional que privilegia la aplicación automática de normas infraconstitucionales, sin diálogo con la Constitución ni con los instrumentos internacionales de derechos humanos.

Por ello, se ordena al IESS emitir, en el plazo de sesenta días, una directriz nacional obligatoria, dirigida a todas sus coordinaciones provinciales, direcciones de prestaciones, unidades jurídicas, unidades de salud, ventanillas de atención ciudadana y demás órganos competentes.

La directriz deberá establecer que ninguna solicitud relacionada con maternidad, embarazo, posparto, puerperio, lactancia o cuidado, podrá ser negada mediante fórmulas genéricas, respuestas estandarizadas o invocaciones aisladas de normas infraconstitucionales. Toda respuesta negativa, deberá justificar expresa y razonadamente por qué la decisión adoptada es compatible con la Constitución, el bloque de constitucionalidad, el principio pro persona y la protección reforzada.

Petición

De la fundamentación legal se evidencia que el Convenio Nro. 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es parte del bloque de constitucionalidad del Ecuador, y que además, es más favorable en la protección de derechos, por ello, tal como lo establece el artículo 11 numerales 3 y 5 de la CRE es deber de las autoridades administrativas aplicarlo de forma directa e inmediata por ser la norma más favorable.

En el mismo sentido, la sentencia enmarcada en derechos constitucionales emitida dentro del caso 17297-2024-02086, determinó que: el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social no puede negar la petición de conceder las 14 semanas de maternidad sin *“justificar expresa y razonadamente por qué la decisión adoptada es compatible con la Constitución, el bloque de constitucionalidad, el principio pro persona y la protección reforzada”* y además, como garantías de no repetición ordenó al IESS adecuar su normativa interna relativos al subsidio monetario por maternidad, de manera que incluya, entre otros, los estándares de la OIT, CEDAW, Convención Americana sobre Derechos Humanos, Protocolo de San Salvador y jurisprudencia de la Corte Constitucional.

Por ello, sobre la base de lo expuesto y al ser de aplicabilidad directa el Convenio Nro. 183 de la OIT, solicito a su Autoridad su autorización de una licencia con remuneración por maternidad de 14 semanas.

Notificaciones que me correspondan las recibiré en el correo electrónico **XXXX**

Atentamente,

Nombre

Cédula

Cargo y empresa

Con copia:

- Samanta Estefanía Castillo Silva, Directora Nacional de Afiliación y Cobertura, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
- Shirley Paola Vasco Ramón, Directora Nacional de Servicios Corporativos, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
- María Daniella Peña Jungbluth, Subdirectora Nacional de Gestión de Talento Humano, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social