



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN CONSTITUCIONAL

TEMA:

LA ESTABILIDAD LABORAL DE LAS MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN FRENTE AL DEBIDO PROCESO ANÁLISIS DEL CASO 593-15-EP/21.

Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Magister en Derecho Mención Derecho Constitucional. Modalidad: Estudio de Caso

Autor: Ab. Paredes Del Valle Johanna Elizabeth

Tutor: Ab. Bermúdez Santana Diana Maricela. Mg

AMBATO – ECUADOR

2023

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DEL TRABAJO DE TÍTULACIÓN**

Yo, **PAREDES DEL VALLE JOHANNA ELIZABETH**, declaro ser autor del Trabajo de Investigación con el nombre “**LA ESTABILIDAD LABORAL DE LAS MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN FRENTE AL DEBIDO PROCESO ANÁLISIS DEL CASO 593-15-EP/21**”, como requisito para optar al grado de Magister en Derecho Constitucional y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica, no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato a los 10 días del mes enero de 2023, firmo conforme:

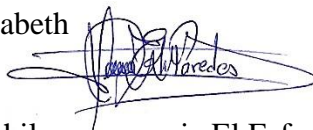
Autor: Paredes Del Valle Johanna Elizabeth

Firma:

Número de Cédula: 1719616805

Dirección: Santo Domingo de los Tsáchilas, parroquia El Esfuerzo, Barrio el Colegio.

Correo Electrónico: johanneliza@hotmail.com



APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “LA ESTABILIDAD LABORAL DE LAS MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN FRENTE AL DEBIDO PROCESO ANÁLISIS DEL CASO 593-15-EP/21” presentado por PAREDES DEL VALLE JOHANNA ELIZABETH, para optar por el Título de Magíster en Derecho Constitucional,

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Ambato, 09 de marzo de 2023



Firmado por
**DIANA MARICELA
BERMUDEZ SANTANA**
EC

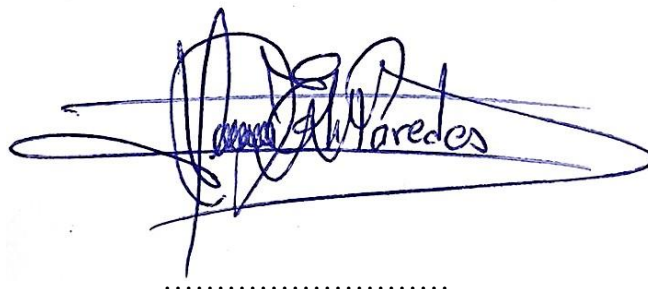
.....

Ab. Bermúdez Santana Diana Maricela. Mg

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Magister en Derecho Constitucional son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Ambato, 10 de enero 2023

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Johanna Elizabeth Paredes', is written over a horizontal line. The signature is highly stylized and cursive.

Ab. Paredes Del Valle Johanna Elizabeth

CC.1719616805

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: LA ESTABILIDAD LABORAL DE LAS MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN FRENTE AL DEBIDO PROCESO ANÁLISIS DEL CASO 593-15-EP/21, previo a la obtención del Título de Magister en Derecho Mención Derecho Constitucional, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Ambato, 10 de enero de 2023



.....

Ab. López Moya Daniela Fernanda. Mg
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

.....

Ab. Pachano Zurita Ana Cristina. Mg
VOCAL

A stylized pen icon is positioned to the left of the text. To the right of the pen icon, the text reads: "Firmado por" followed by "DIANA MARICELA BERMUDEZ SANTANA" in bold, uppercase letters, and "EC" in a larger, bold, uppercase font below it.

.....

Ab. Bermúdez Santana Diana Maricela. Mg
VOCAL

DEDICATORIA

Esta investigación como reflejo de la culminación de una etapa más en mi vida, de la que me siento muy orgullosa se las dedico a mis Padres

Ramiro y Violeta pilar
fundamental
para cumplir mis sueños.

A mi esposo Darwin Meza,
por brindarme todo su amor y
apoyo incondicional y darme el
tiempo necesario para alcanzar este
nuevo logro más en
mi vida.

A mis hijos Luis Felipe y
Darwin Mateo, quienes son mi
mayor inspiración y orgullo
siendo los motivos para salir
adelante por su
amor infinito.

AGRADECIMIENTO

A mis padres quienes con su
esfuerzo han hecho de mí una
mujer de bien.

A toda mi familia por siempre
haber creído en mí.

A mi tutora y docentes
de la Universidad Tecnológica
Indoamérica por guiarme en
todo el proceso investigativo
de titulación.

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA

| | |
|---|-----|
| | i |
| DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD | iv |
| APROBACIÓN TRIBUNAL | v |
| AGRADECIMIENTO | vii |
| RESUMEN EJECUTIVO | x |
| ABSTRACT | xii |
| INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| CAPÍTULO I..... | 16 |
| MARCO TEÓRICO | 16 |
| Derechos de las mujeres en estado de gestación (Normativa Legal Nacional e Internacional) | 16 |
| Derecho al trabajo y estabilidad laboral de las mujeres embarazadas | 19 |
| Contratación Laboral en el sector público (ocasionales) | 20 |
| Garantías Básicas del Debido Proceso..... | 23 |
| Garantías Jurisdiccionales (concepto y clasificación) | 26 |
| Acción de Extraordinaria de Protección | 29 |
| CAPÍTULO II | 33 |
| GUÍA DE ESTUDIO DE CASOS O GUIA METODOLÓGICA DE ESTUDIOS | 33 |
| Temática a ser abordada | 33 |
| Puntualizaciones metodológicas..... | 34 |
| Jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador en relación con la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas | 34 |
| La jurisprudencia como fuente de derechos constitucionales de las mujeres embarazadas | 36 |
| El rol de la Corte Constitucional como órgano contra mayoritario | 38 |
| Antecedentes del caso concreto | 38 |
| Decisiones de primera y segunda instancia | 41 |

| | |
|--|----|
| Procedimiento ante la Corte Constitucional del Ecuador | 46 |
| Problemas jurídicos planteados por la Corte Constitucional | 50 |
| Argumentos centrales de la Corte Constitucional en relación con el derecho vulnerado..... | 53 |
| Medidas de reparación dispuestas por la Corte Constitucional | 56 |
| Comentario a la sentencia No. 593-15-EP/21 de la Corte Constitucional ecuatoriana | 57 |
| CONCLUSIONES | 64 |
| RECOMENDACIONES | 66 |
| BIBLIOGRAFÍA | 68 |

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO: MENCIÓN DERECHO CONSTITUCIONAL

TEMA: LA ESTABILIDAD LABORAL DE LAS MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN FRENTE AL DEBIDO PROCESO ANÁLISIS DEL CASO 593-15-EP/21.

AUTOR: Johanna Elizabeth Paredes Del Valle

TUTOR: Abg. Diana Bermúdez Santana Mg.

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo investigativo tiene como finalidad responder una problemática jurídico social sobre la estabilidad laboral que tienen las mujeres en estado de gestación y lactancia frente al derecho de debido proceso, de manera especial en la garantía de la motivación de los derechos de las mujeres en estado de gestación en contexto de una terminación unilateral del contrato de servicios ocasionales. Se analizará e identificará los derechos y garantías que permiten una estabilidad laboral a la mujer en estado de gestación y en periodo de lactancia, de conformidad a la sentencia No. 593-15-EP/21 dictada por la Corte Constitucional, que permitirá tener una apreciación legal en el tratamiento y protección en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, así como en la jurisprudencia, a fin de velar una protección especializada de las mujeres embarazadas. En el presente trabajo se han empleado metodología de estudio jurídica, dogmática, documental y jurisprudencial, que permitirá tener como resultado una mayor comprensión por parte de los operadores de justicia así como de la ciudadanía en general del desarrollo progresivo del derecho laboral y estabilidad de las mujeres en estado de embarazo y lactancia, como una obligación estatal a cumplirse y ser respetada, que reducirá las brechas de desigualdad estructural y eliminar formas de discriminación

en el ámbito laboral en contexto de su estabilidad en los contratos de servicios ocasionales.

DESCRIPTORES: Discriminación, Estabilidad laboral, Gestación y Motivación.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO: MENCIÓN DERECHO CONSTITUCIONAL

THEME: EMPLOYMENT STABILITY OF PREGNANT WOMEN AND DUE
PROCESS: AN ANALYSIS OF CASE 593-15-EP/21.

AUTHOR: AB. PAREDES DEL VALLE JOHANNA ELIZABETH

TUTOR: MG. BERMUDEZ SANTANA DIANA

ABSTRACT

The purpose of this research work is to respond to a social legal problem regarding the labor stability that pregnant and breastfeeding women have in relation to the right to due process, especially in the guarantee of the motivation of the rights of pregnant women in the context of a unilateral termination of the contract of occasional services. The rights and guarantees that allow labor stability for pregnant and breastfeeding women will be analyzed and specified, in accordance with Ruling No. 593-15-EP/21 issued by the Constitutional Court, which will allow having a legal appreciation in the treatment and protection in the Ecuadorian legal system, as well as in the jurisprudence, in order to ensure specialized protection for pregnant women. In this work we have used legal, dogmatic, documentary and jurisprudential study methodology, which will result in a better understanding by the operators of justice as well as citizens in general of the progressive development of labor law and stability of pregnant and breastfeeding women, as a state obligation to be fulfilled and respected, which will reduce the gaps of structural inequality and eliminate forms of discrimination in the workplace in the context of their stability in occasional service contracts.

KEYWORDS: discrimination, gestation and motivation, job stability

INTRODUCCIÓN

Los ciudadanos ecuatorianos y demás población en general conviven dentro de un esquema social denominado “Estado constitucional de derechos y justicia” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art.1). El conglomerado social se encuentra compuesto por comunidades, pueblos, nacionalidades, colectivos y ciudadanos. Todas las personas sean ecuatorianos o no gozan de derechos y garantías que se encuentran plasmadas en la Constitución de la República del Ecuador. Este instrumento a más de contemplar derechos y garantías también prevé unas herramientas que se pueden accionar cuando el ciudadano considera que el Estado o un particular han vulnerado un derecho constitucional. Estas herramientas se denominan garantías jurisdiccionales y permiten una efectiva protección, resarcimiento y garantía de no repetición cuando se atenta a un derecho individual o colectivo.

Entre todo el catálogo de derechos que contempla la Constitución del Ecuador, se encuentran el derecho al trabajo, que engloba más derechos inherentes a este, como lo es la seguridad social, la estabilidad laboral, etc. Si a esto sumamos que existen diferentes actores que son partícipes del derecho al trabajo, como lo son las mujeres en estado de gestación y su especial tratamiento en la legislación ecuatoriana. Por tratarse de personas que pertenecen a un grupo de atención prioritaria debido a su estado de maternidad. Es necesario realizar un estudio acerca de este tópico debido a su especial importancia que reviste.

En virtud de lo antes expuesto, el presente trabajo investigativo trata, como tema principal, acerca de la estabilidad laboral consagrado en la Constitución del Ecuador y su relación con las mujeres en estado de gestación. Para ello una herramienta que servirá para analizar la temática a abordar, será la sentencia No. 593-15-EP del año 2021, emitida por la Corte Constitucional del Ecuador. Dicha sentencia identifica la vulneración del derecho al debido proceso frente a la

protección del derecho laboral de las mujeres embarazadas reconocido constitucionalmente.

En relación a la clase de trabajadores que serán tomados a consideración para la presente investigación. Únicamente contempla los trabajadores del sector público. Ante ello, los servidores públicos pueden tener diferentes modalidades de contratación, sin embargo, la más crítica y la que representa un grado de complejidad alto e inestabilidad laboral es la contratación por modalidad de servicios ocasionales. Dicha modalidad de contratación, se encuentra estipulada en la Ley Orgánica de Servicio Público, además contempla una serie de requisitos que deben existir previamente para que una persona pueda ser acreedora de esta modalidad de trabajo en el sector público, entre ellos está la existencia de “un informe de la unidad de administración del talento humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de recursos económicos” (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010, art. 58).

Además, esta contratación no podrá exceder del veinte por ciento de la totalidad de trabajadores de la institución, y su duración no será mas de doce meses o el tiempo que reste para culminar el año fiscal y si se excede deberá crearse un puesto permanente. Este tipo de contrataciones no confiere ningún tipo de estabilidad laboral, debido a que la misma ley en su artículo 58 inciso sexto lo estipula.

Con respecto a las mujeres en estado de gestación, el Art. 146 del Reglamento a la LOSEP (2011) refiere que las mujeres en estado de gestación y en lactancia y que celebraron un contrato de servicios ocasionales con una institución pública, no podrán dejar el trabajo por la terminación unilateral del contrato por parte de la institución nominadora, los contratos ocasionales celebrados por una mujer en estado de gestación y lactancia con una institución del sector público, solo pueden darse por terminado de conformidad con la LOSEP y su reglamento.

Dentro de los derechos de protección se encuentran las garantías al debido proceso, donde se establecen derechos y obligaciones, como ser escuchados y hacer valer sus pretensiones ante un juez, en caso del incumplimiento de una de estas garantías que se encuentran detalladas en el Art. 76, conlleva a una violación a sus derechos constitucionales. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Quienes den por terminado un contrato de servicios ocasionales a una mujer en estado de gestación y lactancia, vulnera el derecho de estabilidad laboral que rige en la relación de trabajo y viola sus derechos constitucionales y más aún cuando una autoridad pública, no ha observado los procedimientos jurídicos ni fundamenta o motiva sus resoluciones y no garantiza los derechos fundamentales que se encuentran en las garantías del debido proceso. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 76 numeral 7 literal 1.)

Por tal razón se realiza el estudio al presente caso la cual está contenida por dos capítulos. En el capítulo I se encontrará el marco teórico del trabajo investigativo donde se abordará los derechos de las mujeres en estado de gestación, en referencia a la normativa legal, nacional e internacional, reconocida dentro de la Constitución de la República del Ecuador del año 2008 que hace referencia a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.

De igual manera, se abordará lo que respecta a la Ley Orgánica de Servicio Público del año 2010, que hace referencia a los contratos de servicios ocasionales en las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia y además a los derechos establecidos en los tratados internacionales como la Organización Internacional del Trabajo de 1919 que reconoce el derecho a la igualdad entre hombre y mujer y a la no discriminación a la mujer en el ámbito laboral.

En la misma línea argumentativa, se tratará acerca del derecho al trabajo y estabilidad laboral de las mujeres embarazadas, según los tratadistas Acosta, Trujillo y otros, donde lo más discutido, es la estabilidad laboral, que es probablemente el

derecho a oprimir a los trabajadores, por las violaciones a las garantías básicas del debido proceso, cuando se le da por terminado su contrato de servicios ocasionales. La aplicación de las garantías jurisdiccionales en las mujeres embarazadas y en lactancia puede emplear para proteger sus derechos fundamentales.

Para concluir el capítulo I, del presente trabajo de estudio se encontrará la acción extraordinaria de protección que ha sido propuesta ante los jueces cuando no se ha desarrollado adecuadamente la garantía de la motivación. Esto es por violación de naturaleza sustantiva de derechos constitucionales de las mujeres en periodo de lactancia. La estructura del trabajo investigativo se desarrolla en torno a la estabilidad laboral de las mujeres en estado de gestación frente al debido proceso, la falta de motivación, a fin de comprobar la hipótesis planteada.

El capítulo II contiene un análisis al caso No. 593-15-EP de 2021 emitida por la Corte Constitucional del Ecuador, donde se estudiará los derechos vulnerados al debido proceso frente a la protección laboral especializada de las mujeres embarazadas, la indemnización por ser despedida de su trabajo en estado de gestación, teniendo en consideración que de por medio está un contrato de servicios ocasionales con el Ministerio de Relaciones Laborales; valores que serían calculados desde la terminación del contrato hasta la terminación del periodo de lactancia.

Para finalizar, el capítulo III aborda las conclusiones y recomendaciones provenientes del análisis del presente caso, la estabilidad laboral de las mujeres en estado de gestación frente al debido proceso y finalmente se concluye con la bibliografía.

Tema de Investigación

LA ESTABILIDAD LABORAL DE LAS MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN FRENTE AL DEBIDO PROCESO ANÁLISIS DEL CASO 593-15-EP/21

Estado del arte

Dentro de la revisión bibliográfica se ha podido obtener varios aspectos de suma importancia relacionada con la presente investigación de los siguientes autores, quienes con sus aportes teóricos guiarán la investigación.

Para Galarza (2022) los contratos ocasionales, no son un sinónimo de estabilidad laboral para un servidor público dado que solo responde a una necesidad institucional pero si se han declarado vulneraciones de derechos constitucionales en casos de mujeres embarazadas.

Según Andrade (2022) nos expresa que hasta la actualidad hay muchos avances en cuanto a la protección de la maternidad.

La estabilidad laboral reforzada para Marzola (2021) llega a la conclusión que hasta la actualidad las mujeres trabajadoras, siguen siendo objeto de discriminación laboral por su estado de gestación, exponiendo en riesgo la vulneración de los derechos fundamentales del ser que está por nacer.

La familia para Puchaicela (2019) hace referencia que en los avances de la perspectiva de género en la actualidad es compartida por la mujer y la familia es una comunidad de vida que está dentro del desarrollo integral de cada uno de sus miembros y se forma con base en las relaciones humanas.

Las mujeres en estado de gestación para Cerquera (2018) nos manifiesta que tienen un papel preferente constitucionalmente y cuentan con una garantía de estabilidad de empleo, visto que la mujer ha sufrido discriminación sexual y han

sido víctimas de despidos injustificados por su estado de embarazo y la estabilidad laboral es considerada como un derecho social así como también como un principio fundamental del trabajo.

La reproducción del ser humano para Ortiz (2018) tiene derechos y obligaciones los mismo que son reconocidos y protegidos internacionalmente por la ONU y la OIT, en cuanto al periodo de gestacion tienen normas juridicas, en el ambito laboral dado que la mujer siempre se ha visto discriminada.

Jaramillo (2003) nos expresa que un fuero a la maternidad donde es garantizado por la constitución, a fin de prevenir la discriminación durante y despues del parto consanguando de manera especial a la mujer y el derecho del nasciturus o recién nacido.

Planteamiento del problema

¿La estabilidad laboral que tiene una mujer en el estado de gestación frente al debido proceso de manera especial en la garantía de la motivación de los derechos de las mujeres embarazadas a través de la terminación del contrato de servicios ocasionales?

Las mujeres han sumado un rol importante en la sociedad, debido a que se ha reconocido sus derechos y dentro del ámbito laboral ayudan a contribuir con los ingresos familiares.

En el siglo XXI, las mujeres se desarrollan como todo ser humano, íntegras, capaces de hacer toda labor al igual que el hombre en todos los aspectos y tienen que ser valoradas sus capacidades y competencias para no ser discriminadas dentro del ámbito laboral, con condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo sobre todo en el estado de embarazo. Al momento que una mujer en estado de gestación se le hace saber de la terminación laboral del contrato por servicios ocasionales, en muchas ocasiones puede sentirse emocionalmente mal, estresada, preocupada, sin

embargo, estos cuadros emocionales no serían saludables para el estado de embarazo que está sobrellevando. Estos escenarios no deberían de suscitarse, la maternidad no debe ser un obstáculo para ejercer un desarrollo pleno del derecho laboral, sino que más bien el estado debe garantizar el derecho a condiciones dignas para las mujeres embarazadas que se encuentran trabajando.

El presente trabajo investigativo se va a analizar e identificar la estabilidad laboral que tiene una mujer durante en el estado de embarazo y el periodo de lactancia, a través del análisis de la sentencia No. 593-15-EP de 2021, emitida por la Corte Constitucional del Ecuador, en donde claramente se podrá identificar la vulneración del derecho al debido proceso frente a la protección laboral especializada de las mujeres embarazadas consagrado en la Constitución.

Objetivos

Objetivo central:

- Establecer hasta qué punto existe la estabilidad laboral de las mujeres en estado de gestación en la sentencia 593-15-EP de 2021, de la Corte Constitucional del Ecuador, mediante el análisis del caso antes mencionado, para comprobar las garantías del debido proceso en la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas.

Objetivos secundarios:

- Identificar los derechos y garantías que tiene una mujer en el estado de gestación.
- Analizar el debido proceso en su garantía de la motivación a la protección especial de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral consagrado en la Constitución.

Hipótesis

El presente análisis de caso de la sentencia No. 593-15-EP/21 dictada por la Corte Constitucional, permitirá tener una apreciación jurídica del tratamiento y protección en el ordenamiento ecuatoriano, la jurisprudencia sobre la estabilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo y durante el período de lactancia, así como la verificación de la garantía básica de motivación del derecho al debido proceso a tener una sentencia motivada por parte del operador de justicia ante situaciones que deben velarse una protección especial en el ámbito laboral ecuatoriano de conformidad con el artículo 76 numeral 7 literal l de la Constitución de la República del Ecuador.

Justificación

- **Social:**

Para la sociedad y en especial para las mujeres que se encuentran laborando en el sector público, es de suma importancia este trabajo, debido a que se analizará los escenarios que existen cuando una mujer está embarazada y se encuentra bajo la modalidad de contratación de servicios ocasionales. Constituye un gran aporte para la sociedad en general, además el personal de talento humano que contrata a las personas, ya que debe tener en consideración los temas que serán abordados para un mejor enfoque de género, adaptabilidad y condiciones justas de trabajo.

Es importante analizar los distintos factores sociales que engloban la estabilidad laboral de las mujeres en estado de gestación y durante su período de lactancia. Debido a que la tranquilidad que debería existir para la mujer embarazada se interrumpe por la notificación de la terminación del contrato de servicios ocasionales en el ámbito laboral, por cuanto produce un riesgo emocional que afecta

la salud reproductiva, un perjuicio económico y la inestabilidad en el empleo sin limitaciones por el embarazo.

En la actualidad las mujeres en el Ecuador han sumado un rol importante en la sociedad, debido a que se ha reconocido plenamente sus derechos consagrados por la Constitución de la República del Ecuador (2008).

- **Académica:**

Dentro del ámbito internacional y nacional ha existido muchos trabajos investigativos, donde se aborda la temática de estabilidad laboral en las mujeres embarazadas y durante la lactancia.

En la legislación Ecuatoriana, existen trabajos de investigación que abordan esta problemática en relación con la estabilidad laboral que tiene una mujer en el estado de gestación y durante su periodo de lactancia, ante lo cual es novedoso analizar la sentencia No. 593-15-EP del año 2021, emitida por la Corte Constitucional del Ecuador, donde se identifican la vulneración del derecho al debido proceso, frente a la protección especial que gozan las mujeres embarazadas, dado que la Constitución de la República del Ecuador del 2008 no solo protege a la mujer y si no también el fruto materno.

Por ende, este trabajo permitirá a partir del enfoque investigativo de la academia universitaria de postgrado de la Universidad Indoamérica, aportar desde un punto de vista, crítico, científico, social y jurídico a la comunidad universitaria y al ordenamiento jurídico vigente del Ecuador, en torno a la relación laboral de las mujeres en estado de gestación y su inminente inestabilidad por el empleo de contratos ocasionales en el sector público.

- **Jurídico**

El presente caso, al tratarse de un derecho al trabajo reconocido plenamente a nivel internacional, en los tratados de derechos humanos y en nuestra legislación ecuatoriana reconoce a todas las personas el derecho al trabajo.

La Constitución de la República del Ecuador del 2008 contempla formas de protección especial de los derechos durante el embarazo, parto, posparto y prohíbe la terminación laboral expresamente ligada al embarazo, dado que es una persona que pertenece a un grupo de atención prioritaria, concretamente sobre los derechos de una mujer embarazada en el sector laboral público goza de estabilidad especial, así como los instrumentos internacionales de derechos humanos, en aquel sentido se realizará un análisis de la estabilidad laboral de las mujeres en estado de gestación y se identifica la vulneración del derecho al debido proceso en la sentencia 593-15-EP (2021), de la Corte Constitucional del Ecuador.

El aporte jurídico radica en la interpretación de la sentencia 593-15-EP del año 2021, de la Corte Constitucional del Ecuador y su relación entre el ordenamiento jurídico ecuatoriano sobre los contratos ocasionales en el sector público y las mujeres en estado de gestación. Adicional a ello contribuye a la doctrina nacional, debido a que se recopilará criterios de los tratadistas de más relevancia sobre el tema y se hará un análisis de su aporte e influencia en la jurisprudencia nacional como lo son las sentencias de la Corte Constitucional.

Palabras claves y/o conceptos nucleares

Los conceptos nucleares dentro de mi investigación se relacionan con: estabilidad laboral, garantías constitucionales, estado de gestación, debido proceso.

Estabilidad laboral. – Para la Corte constitucional de la República del Ecuador la estabilidad laboral define como:

El derecho de la clase trabajadora para la permanencia y continuidad ocupacional en el medio empresarial estable para el cual ha desarrollado actividades, con la recíproca obligación del empleador de no privarle del trabajo mientras no hubiera causas legales que lo motive, o hechos legales o justificables que determinen la separación. (Caso N.º 3-19-JP/20 y acumulados, 2020).

Garantías constitucionales. – Espinosa (2018) indica que “Son herramientas legislativas diseñadas para salvaguardar los derechos fundamentales” (p.42).

Estado de gestación. – Para la Guía de práctica clínica de atención en el embarazo y puerperio “Se define como el período durante el cual el embrión se desarrolla y crece dentro del cuerpo de la madre, desde la fertilización del óvulo hasta el nacimiento” (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2014, p. 9).

Debido proceso. – Durán (2021), refiere que el debido proceso es un derecho fundamental instrumental complejo que incluye varias garantías para las personas y es la máxima expresión del derecho procesal, integrada en la constitución, que vela por el cumplimiento de los sujetos que quieren proteger sus derechos.

Normativa jurídica

Dentro del presente trabajo investigativo se empleará la siguiente normativa jurídica: Como aporte fundamental se acudió a la Constitución de la República del Ecuador (2008) que es la norma suprema, donde se revisará los artículos 33,35,43, 331 y 332 que otorga la categoría de grupos de atención prioritaria a la mujer embarazada y en periodo de lactancia.

Las resoluciones de las autoridades públicas deben estar motivadas, si una resolución no explica la relación entre el hecho y el derecho que le asiste no explica la relevancia de su aplicación al contexto práctico, se consideran nulos, y los servidores o servidoras serán sancionados (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art.76 numeral 7 literal 1).

Con respecto a la Ley Orgánica del Servicio Público (2010) y su reglamento, se abordará los tópicos sobre contratos de servicios ocasionales que no genera estabilidad laboral en la mujer embarazada y terminará cuando concluya su período de lactancia.

En relación a las Organizaciones Internacionales que se utilizaran como aporte dentro del caso son, en primer lugar, la Organización Internacional del Trabajo del año 1919, quien ha considerado en centralizar la protección de los casos relacionados con la maternidad. Las decisiones sobre poderes constitucionales son adoptadas por todos los jueces de la Corte. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 429).

De la misma manera, dentro del marco constitucional existe la Ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional del 2009, la cual tiene por objeto regular los conflictos relacionados a la jurisdicción constitucional, con el fin de garantizar los derechos que se encuentran plasmados en la Constitución e instrumentos internacionales en relación a derechos humanos.

Por último, se encuentra la convención de eliminación de todas las formas de discriminación de las mujeres del año 1981 claramente indica en el numeral 11 literales a y b del artículo 11 que a fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir el despido por embarazo o licencia de maternidad y discriminar en el despido basado en el estado civil bajo pena de sanciones; b) Introducir la licencia por maternidad con

pago continuado de salarios o prestaciones sociales equivalentes sin pérdida del empleo anterior, antigüedad o prestaciones sociales.

Sin olvidar la sentencia No. 593-15-EP del año 2021 resuelta por la Corte Constitucional del Ecuador. Que es una de las fuentes principales de este proyecto de investigación debido a que es el caso de análisis que versa toda la investigación, con su respectivo marco teórico y análisis del caso.

Descripción del caso objeto de estudio

La sentencia No. 593-15-EP/21, emitida por la Corte Constitucional del Ecuador, que será objeto del presente trabajo investigativo, aborda una problemática de vulneración del derecho al debido proceso en la garantía de la motivación de los derechos de las mujeres en estado de gestación dentro del ámbito laboral a través del contrato de servicios ocasionales por parte del Ministerio de Relaciones Laborales.

Como antecedentes del caso concreto resaltamos que: la señora Yujan Sulay Villavicencio Salvador, laboró en el Ministerio de Relaciones Laborales de Guayaquil y es notificada con la terminación del contrato mediante memorando suscrito por el Coordinador General Administrativo Financiero del Ministerio de Relaciones Laborales, por fenecer el contrato de servicios ocasionales y en dicho documento antes mencionado no se hace constar que la terminación sea por el hecho de estar embarazada o con el permiso médico del embarazo.

El contenido del contrato ocasional de trabajo solo hace alusión a la terminación de la relación laboral, con fecha de notificación del contrato 22 de febrero del 2014. Producto de aquello la señora Yujan Sulay Villavicencio Salvador presenta una Acción de Protección ante el Juzgado Quinto de Inquilinato y Relaciones Vecinales del cantón de Guayaquil, en primera instancia le fue negada la acción de protección por improcedente.

Debido a la fallida acción presentada en primera instancia por la señora Yujan Sulay Villavicencio Salvador, recordando que dicha resolución fue emitida por el juez de primera instancia del Juzgado Quinto de Inquilinato y Relaciones Vecinales del cantón de Guayaquil, ante ello se plantea el recurso de apelación en contra de la sentencia de primera instancia.

Por ello en segunda instancia la Sala Especializada de la Familia, Niñez, Adolescencia, Adolescentes, Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Guayas, donde negaron el recurso interpuesto, de la Acción de Protección planteada por la accionante, avoca conocimiento. En ese sentido, la parte accionante funcionaria pública que se encontraba embarazada. No obstante la Sala Especializada de la Familia, Niñez, Adolescencia, Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Guayas, resuelve negar el recurso de apelación interpuesto por la accionante por cuanto confirmo el fallo de primera Instancia aduciendo que la demandante no pudo probar los actos legítimos del accionado y haya violó sus derechos constitucionales; es decir, su terminación de su contrato de trabajo de servicios ocasionales por encontrarse embarazada ni discriminación. (CASO No. 593-15-EP/21, Corte Constitucional del Ecuador, 2021, p.2)

Es de esta manera que llega a conocimiento de la Corte Constitucional la Acción Extraordinaria de Protección, en contra de la sentencia de segunda instancia emitida por la Sala Especializada de la Familia, Niñez, Adolescencia Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Guayas, por existir violación al derecho de trabajo de una mujer embarazada, y una vez que avoco conocimiento y realiza el análisis del caso la Corte Constitucional del Ecuador determinó declarar la vulneración del derecho al debido proceso en relación a la motivación, declara la vulneración del derecho a la protección laboral especializada de las mujeres embarazadas por parte del Ministerio de Trabajo.

Como medida de reparación se ordena al Tribunal Contencioso Administrativo N° 1 de Quito, calcular el valor de pago por los haberes dejado de

percibir desde la terminación del contrato hasta la terminación del período de lactancia; como medida de reparación por haber violado el derecho laboral de las mujeres embarazadas difundir el contenido de esta sentencia en sus páginas web institucionales y en otros medios de difusión para el conocimiento de los servidores públicos de sus instituciones y público general durante un plazo de cinco meses. Sin olvidar que, dentro del presente caso existen dos votos salvados que se apartan del criterio de la mayoría de la Corte Constitucional del Ecuador.

Metodología

Las fuentes de información con las que cuento para desarrollar esta investigación, de estudio jurídico, dogmático, documental y jurisprudencial, a través de las fuentes de tipo bibliográficas, a través de libros, la biblioteca de la Universidad Tecnológica Indoamérica, y otras instituciones, la sentencia 593-15-EP/21 de la Corte Constitucional del Ecuador, consta en la página web: <https://portal.corteconstitucional.gob.ec/>

Descripción de los métodos de investigación a aplicarse son:

Método Inductivo: Al realizar el estudio de un caso en particular se llega a establecer conclusiones con casos análogos.

Método de análisis de casos: En el presente caso se cuenta con el soporte legal y doctrinario que permitirá analizar la sentencia 593-15-EP/21 de la Corte Constitucional del Ecuador.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

Derechos de las mujeres en estado de gestación (Normativa Legal Nacional e Internacional)

Históricamente, las sociedades se han caracterizado por la equidad, reflejando la existencia de los sectores que enfrentan situaciones que los hacen vulnerables a la exclusión, discriminación de sus derechos, estos grupos son considerados como grupos de atención prioritaria según la normativa jurídica ecuatoriana.

Para Ledesma (2018) al desarrollar sus sistemas legales internos, los Estados han ayudado a identificar grupos de personas que necesitan atención especial y diferenciada, incluidos los ancianos, los niños, los enfermos graves, los privados de libertad, los discapacitados y las mujeres embarazadas.

El Estado protege los derechos de las mujeres embarazadas, plenamente reconocidos en la Constitución de la República de Ecuador de 2008 en el título segundo, capítulo tercero, sección cuarta, de las mujeres embarazadas y adopta medidas de acción afirmativa donde promueva la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad, así como también se crea políticas de prevención de las personas consideradas dentro de este grupo a atención prioritaria mediante el reconocimiento de sus derechos.

El artículo 43, hace referencia a las mujeres embarazadas y en período de lactancia, donde el Estado garantiza la no discriminación por motivo de embarazo en los ámbitos de la educación, social y el trabajo, también expresa, servicios gratuitos de salud materna, atención prioritaria a su salud y su vida en la etapa del embarazo, parto y posparto, así también proporcionar medios necesarios para la

recuperación después del embarazo y durante la lactancia. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 43)

El Art. 332 establece que el Estado garantiza los derechos reproductivos de todas las trabajadoras, incluyendo la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, la obtención de estabilidad laboral sin restricciones por embarazo o número de hijos, derechos de maternidad y licencias de lactancia por maternidad, donde queda terminantemente prohibido el despido de trabajadores relacionado con el embarazo y la maternidad, así como la discriminación en relación con los roles reproductivos. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 332).

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) desde su fundación en 1919, ha considerado centralizar la protección de los casos relacionados con la maternidad, y tomar medidas normativas también de carácter político. (De las Heras García, 2019, pág.5)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), según lo expresado por Boza Santaolalla (2021), el convenio 183, que trata acerca de la protección de la maternidad, regula derechos a favor de las madres trabajadoras, como la protección de la salud; los Estados deben tomar las medidas necesarias para garantizar que las mujeres embarazadas o lactantes no sean obligadas a realizar trabajos que son perjudiciales para la madre en estado de gestación y la salud de su hijo.

El Convenio 183, se encuentra vinculado a la defensa de un proceso tan natural como lo es la maternidad, en este convenio está estipulado en el artículo 8, la protección laboral y no discriminación donde: El empleador tiene prohibido despedir a una mujer embarazada o a una mujer que se beneficie de los permisos previstos en los artículos 4 y 5 del Convenio, o después de haber trabajado durante un período no especificado por la legislación nacional, excepto por razones ajenas al embarazo, el nacimiento de un niño y sus consecuencias, o la lactancia materna.

Así mismo, el artículo 8 garantiza la reincorporación de la mujer a su mismo puesto de trabajo o un puesto equivalente con remuneración similar, al término de la licencia por maternidad. (Boza Santaolalla, 2021, pág.8)

La Convención sobre toda clase de abolición de actos o despidos con relación a la mujer sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer (CETFDCM) o (CEDAW, por sus siglas en inglés), constituye un instrumento jurídico adecuado para lograr una mayor igualdad en el trato de las mujeres, o al menos el reconocimiento de esta igualdad ante los tribunales, cuyo objetivo es eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer y establecer una serie de obligaciones legales en los Estados miembros, con el fin de reformar su legislación para que sus recomendaciones apunten a la lucha contra la mujer y hace referencia al hecho natural de gestación. (Pozo Franco, 2021, pág.5).

En relación a los instrumentos internacionales, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, se entiende por discriminación contra la mujer, toda distinción, exclusión o restricción por motivos de sexo que tenga por objeto o efecto menoscabar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio de la mujer, cualquiera que sea su condición en la base de la igualdad entre hombres y mujeres y los derechos humanos y las libertades fundamentales de los políticos, económicos, sociales, culturales, civiles o de cualquier otro ámbito. (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1981, art.1)

Para Espín (2019), el derecho al trabajo es un derecho inalienable de todo ser humano, y en concordancia con el derecho de la mujer a elegir libremente su profesión y trabajo, a tener el mismo salario, beneficios y trato, el derecho a la seguridad social, la protección de su salud, el derecho a vacaciones pagadas, entre otras cosas. Así mismo, para evitar la discriminación contra la mujer por motivos de maternidad, los Estados Parte prevén sanciones en caso de despido por embarazo o maternidad, y todas las prestaciones sociales deben ser pagadas a las mujeres.

Los instrumentos internacionales de derechos humanos proponen la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en el Art. 10, numeral 2, en donde refiere que los Estados partes reconocen a las madres que deben recibir protección especial durante los períodos antes, durante y después del parto. En dicho periodo de tiempo las madres trabajadoras deberían recibir licencia pagada o seguridad social adecuada. (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1969).

Derecho al trabajo y estabilidad laboral de las mujeres embarazadas.

El trabajo de todos los seres humano es una expresión que realiza una actividad y esfuerzo para satisfacer sus necesidades importantes a su bienestar y de las personas que lo rodean.

La mujer embarazada y durante el periodo de lactancia tiene derecho a un trabajo remunerado que se pueda obtener lo necesario para tener una vida digna y poder solventar sus necesidades, en este sentido, se hizo necesario la intervención de los organismos de la administración estatal para proteger a los trabajadores y personas con recursos, uno de los logros de las organizaciones de derecho laboral, en particular, de los factores principales y más discutidos, es la estabilidad laboral, es probablemente el derecho a oprimir a los trabajadores es el más complejo en lo que se refiere a una serie de dificultades a superar para esta institución.

El Ecuador como un estado garantista de los derechos y libertades constitucionales y convencionales tiene la obligación de garantizar los derechos de las mujeres trabajadoras, esta obligación se relaciona con el derecho a un empleo estable sin discriminación por razón de maternidad, licencia por periodo de lactancia. Hay doctrina que respaldan estos derechos expresamente reconocidos en la constitución en cuanto a los derechos de salud reproductiva de las mujeres trabajadoras.

Para Cerón (2009) hace referencia que todos los trabajadores tienen derecho a la estabilidad laboral. Se entiende este derecho a permanecer y conservar su trabajo, con excepciones por incumplimiento de sus deberes y obligaciones por parte del trabajador.

La estabilidad en el empleo se entiende como el derecho a conservarlo, no necesariamente por tiempo indefinido, pero mientras la naturaleza de la relación lo requiera (Ramón, 2017).

Trujillo (2008) reitera que el empleador no reconoce ni acepta plenamente este derecho a la seguridad en el empleo; la existencia de un conflicto entre el trabajador y el empleador a la hora de garantizar la estabilidad y continuidad del trabajo. El estado de Ecuador tuvo que intervenir a través de políticas públicas eliminando y/o reduciendo lo necesario para incentivar la inversión y la creación de nuevos puestos de trabajo en respuesta al clamor de los trabajadores de continuar laborando.

En la sentencia CASO No. 593-15-EP/21, la corte Constitucional señala que las mujeres embarazadas gozan de una estabilidad especial, hasta concluir el periodo de lactancia.

Contratación Laboral en el sector público (ocasionales).

El Art. 229 manifiesta que cualquier persona que preste sus servicios o ejerzan funciones en el sector público se consideran servidores públicos, mismos que serán regulados por un organismo rector en el tema de recursos humanos; por otra parte, el área obrera del sector público estará regulada por el Código de Trabajo. Del mismo modo se garantiza una remuneración justa y equitativa de acuerdo con sus funciones, profesionalización, responsabilidad y experiencia. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art.229).

Una vez explicado la base constitucional de la contratación laboral, es a menester hablar acerca de los servidores públicos. Los mismos que prestan sus servicios en entidades públicas y se sujetan diferentes modalidades de contratación de trabajo. Las cuales son las siguientes: nombramientos, contratos de servicios ocasionales y los contratos ocasionales.

En relación, al contrato de servicios ocasionales se encuentra plenamente reconocido en el Art. 58 el cual refiere, que será excepcionalmente aprobados por la autoridad nominadora para satisfacer las necesidades no permanentes de la institución pública, previo un informe razonable del departamento de gestión de recursos humanos, sujeto a la disponibilidad de partidas presupuestarias y recursos financieros; los trabajadores ocasionales no podrán exceder el 20% del personal que labore en dicha institución pública y si se exceden los porcentajes anteriores, se debe obtener la aprobación previa del Ministerio de Trabajo. (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010, art. 58)

Las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia que se encuentren bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales, el cual les genera cierta estabilidad laboral hasta que termine su periodo de lactancia al que el tiempo de vigencia del contrato es similar al periodo de lactancia si excede los límites legales de un año. Las personas que se encuentren en el servicio público bajo esta modalidad tendrán derecho a todos los beneficios económicos, de la permanencia laboral, con excepción de las indemnizaciones por despido o separación o los incentivos para el retiro.

Bajo ese contexto, las mujeres en estado de gestación suelen ser notificadas para terminar con la relación laboral, cuando están trabajando bajo la modalidad de contratos por servicios ocasionales, en cualquier tiempo del embarazo, amparado en el artículo 58 inciso primero de LOSEP. Lo cual genera en las mujeres a nivel general incertidumbre, inestabilidad emocional y económica. (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010).

En el contexto normativo internacional, la protección laboral frente a las mujeres embarazadas trabajadoras, se encuentra amparado en la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Los derechos que precautela, este organismo especializado de las Naciones Unidas, son los derechos relacionados al trabajador en especial el relacionado a la estabilidad laboral. Estos derechos no se encuentran únicamente se encuentran plasmados en dichos instrumentos internacionales, sino también en las constituciones de los estados partes de las Naciones Unidas. En este caso en la Constitución del Ecuador en su artículo 332 garantiza “el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten a su salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo (...) se prohíbe el despido de la mujer asociado a su condición de gestación o maternidad” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 332).

Tal como lo determina el artículo 58 de la ley Orgánica de Servicio Público (2010), las mujeres embarazadas que presten sus servicios en instituciones públicas y tengan contratos de servicios ocasionales, estos no generan estabilidad laboral. Este quiere decir que, la vigencia del contrato de servicios ocasionales para las mujeres en estado de gestación o maternidad, será hasta el fin del periodo fiscal cuando concluya con el periodo de lactancia. ((Ley Orgánica de Servicio Público, 2010).

La Ley Orgánica de Servicio Público (2010) tiene por objetivo:

Promover el desarrollo profesional, técnico y personal de los servidores públicos, con el fin de lograr el mejoramiento continuo, la eficiencia, la eficacia, la calidad y la productividad del Estado y sus organismos, mediante el funcionamiento y desarrollo de gestión por parte de Talento Humano, sobre la base de la igualdad de derechos y oportunidades y la no discriminación” (LOSEP, 2010, art. 2).

La mujer ecuatoriana cuenta con un rol protagónico en el ambiente laboral en los últimos tiempos. Ocupar cargos jerárquicos importantes en los trabajos, sean sector público o privado, es una forma de empoderamiento y afianza la idea de que la mujer puede ejercer puestos directivos o de mando, y no comúnmente como lo ocupaban los hombres. Esto es un reflejo de que las mujeres pueden prepararse y son plenamente capaces para copar escenarios que eran históricamente relegadas.

El derecho al trabajo se encuentra plasmado en la Constitución del Ecuador, como se mencionó en párrafos anteriores, no obstante, existen diversos medios o mecanismo legales para accionar en aras de resarcir el derecho laboral vulnerado, por ciertos casos, como por ejemplo cuando no percibe la remuneración básica justa, ni es afiliado al sistema de seguridad social. Ante esto, se puede accionar la vía judicial en lo laboral para poder restituir dichos valores que por ley no fueron recibidos. En particular, el caso de las mujeres embarazadas o en lactancia es muy particular. En la Constitución del Ecuador existe un apartado especial para el tema de protección de las mujeres en estado de gestación, el mismo que contempla cuatro lineamientos que consisten en la no discriminación en ningún ámbito, incluido el laboral. También en relación a la gratuidad de servicios de salud, atención pre hospitalaria y post hospitalaria. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 43).

Garantías Básicas del Debido Proceso.

Las garantías al debido proceso se encuentran normado en la Constitución del Ecuador en el artículo 76 numeral del 1 al 7 y literal de la A a la M. Una serie de derechos básico que se deben precautelar en todo proceso no solo penal, sino administrativo, civil, laboral, etc. En ese sentido el derecho al debido proceso “es el derecho humano más comúnmente infringido por los Estados y la forma más usual en que los operadores judiciales hacen incurrir al Estado en responsabilidad internacional”. (Rodríguez, s/f).

En ese sentido, no es suficiente una declaratoria de derechos contemplados en la norma suprema. Es necesario demostrar la calidad de derechos violentados e impedidos de poder recurrir a las vías idóneas de modo que puedan resarcir sus derechos. De esta manera se puede poner un límite al poder punitivo del Estado sobre los ciudadanos. Por ende, la falta de aplicabilidad y ejercicio pleno de los derechos o garantías básicas que son comunes a todos los procesos y estados del mismo, pueden ser susceptibles de requerirlos en las vías judiciales.

En los procesos judiciales, los jueces tienen la tarea de garantizar que los juicios sean justos y libres de arbitrariedades, por lo que el proceso debe llevarse a cabo con gran cuidado y diligencia. El debido proceso es un derecho fundamental, y es importante para el ordenamiento constitucional, así como en los tratados internacionales de derechos humanos, proporcionando interpretaciones jurisprudenciales que justifica el respeto a esta garantía no sólo al procedimiento, si no a la protección de derechos. Criterio consonante con lo manifestado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el cual considera que el debido proceso es un derecho fundamental que comúnmente los Estados parte atentan en contra de sus ciudadanos. (Rodríguez, s/f).

Bajo ese contexto, en la Constitución del Ecuador de 2008 en los artículos 75 y 76, están plasmados las directrices del derecho al debido proceso. Dentro del capítulo octavo referente a los derechos de protección. En ese sentido, en el Art. 76 se encuentran de manera pormenorizada las garantías básicas que toda persona debe tener cuando se encuentra bajo cualquier tipo de proceso, instancia, sea administrativo o judicial. Por ello es claro que el debido proceso debe seguir los parámetros que reposan en las convenciones o instrumentos internacionales, con el objetivo primordial de ejercer el respeto a los derechos fundamentales en sujeción al orden jerárquico de aplicación de las normas en el territorio ecuatoriano de conformidad al artículo 425 de la Constitución del Ecuador.

En el orden judicial, el debido proceso es, por tanto, una manifestación del derecho constitucional aplicable y sirve de referencia tanto a los legisladores como a los jueces para dirigir la ley. El cual debe tener en cuenta los hechos reales ocurridos en los asuntos internos y aplica el criterio buscando la verdad procesal, que es la premisa de todo juicio justo y objetivo, a través del sistema de prueba que el legislador le da al caso particular que debe conocer.

Bajo la misma línea argumentativa, el artículo 168, de la Constitución del Ecuador, enmarca los principios que regirán en el marco de la administración de justicia. Por ello, específicamente en el numeral sexto, en relación a la sustentación de los procesos, señala que “en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, con los principios de concentración, contradicción y dispositivo.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art.168). Esto quiere decir que existe consonancia con lo manifestado en el artículo 76 sobre las garantías del derecho al debido proceso con el artículo 168 numeral 6, sobre los principios que rigen en todo proceso, por consiguiente son criterios complementarios.

En consonancia, dentro del Art. 76 de la Constitución del Ecuador, dentro de las garantías al debido proceso se encuentra el numeral 7 literal 1, que hace referencia a que toda resolución que emane del poder público debe ser debidamente motivada. Esto último comprende la identificación de la norma que se considere asistido en derecho, también cualquier principio que así fuere y lo más importante poder explicar la pertinencia de aplicación con la relación circunstanciada de los hechos. Por ello, si los actos administrativos, resoluciones o sentencias no se encuentran correctamente motivados, previa declaratoria judicial, podrían considerarse nulos y acarrea responsabilidad administrativa, penal. Para el funcionario que la emitió y por ende hacia el Estado directamente. En consecuencia, el juicio de repetición que el Estado podría seguir hacia el funcionario público que ha causado por su evidente negligencia un perjuicio económico por concepto de

reparaciones integrales o multas que puedan devenir de procesos internacionales. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art.76).

La motivación es el pronunciamiento expreso sobre argumentos y razones relevantes, las resoluciones extensas y con largas citas textuales, no necesariamente significa que estén motivadas si no dicen claramente las razones por que se decidió en tal o cual sentido. Por lo tanto, se dice que la motivación es el deber de quien toma la decisión, mientras que para el interesado es el derecho que le permite conocer el motivo de la decisión, sabiendo que esto le permite apelar la decisión.

Sin embargo, para que una decisión sea justificada, debe existir concordancia entre el objeto de la decisión, las pruebas, los principios y el derecho aplicable, y esto se denomina “congruencia”. En su decisión, el funcionario o persona competente deberá responder a todos los puntos planteados como principales, y no dejar ningún punto sin resolver, ni ir más allá de referirse a otros puntos.

Garantías Jurisdiccionales (concepto y clasificación)

El marco normativo acerca de las garantías jurisdiccionales abarca desde el artículo 86 al 94 de la Constitución de la República de Ecuador. Dentro del primer apartado de articulado se encuentran las disposiciones generales que deberán regir para cualquier garantía jurisdiccional, como por ejemplo que toda persona pueda plantearla indistintamente de su procedencia. Esto es si pertenece a un pueblo, nacionalidad, comunidad, etc. Además, de las reglas previstas de cada juez en razón de su competencia para resolver sobre garantías jurisdiccionales. Esta competencia radica en razón del territorio o lugar en el que se ha originado el acto vulneratorio. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art.86).

En cuanto a las formalidades o solemnidades que debe seguir el proceso las garantías jurisdiccionales. Se caracterizan por no ser formales. Es decir se tramitan

de forma rápida, sencilla y eficaz. Al igual que su presentación, es decir puede presentarse sin la necesidad de un abogado, de forma oral o por escrito. Dicho esto, el juez que conoce la causa deberá convocar a audiencia pública, y en base a la prueba practicada y los alegatos planteadas por la parte accionante y accionada. Dicho juez deberá resolver, en función si se ha vulnerado o no un derecho constitucional. En el caso de que declare la vulneración de un derecho deberá ordenar inmediatamente en sentencia la reparación integral en base a la garantía de no repetición. Sin olvidar que las sentencias que son emitidas en virtud de una acción de protección pueden ser apeladas para que en la Corte provincial puedan resolver. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art.86).

En los siguientes apartados normativos se encuentran, diversas disposiciones, entre ellas, la facultad de ordenar medidas cautelares con el fin de evitar que se atente contra un derecho o ante una amenaza de vulneración del mismo. Para finalmente, encontrar las garantías jurisdiccionales desde el artículo 88 al 94. Las cuales son las siguientes: acción de protección, acción de hábeas corpus, acción de acceso a la información pública, acción de hábeas data, acción por incumplimiento y la acción extraordinaria de protección. Para el desarrollo del presente trabajo la garantía jurisdiccional que será abordada a profundidad es la acción extraordinaria de protección.

Hay que tener en consideración que los cuerpos normativos que abarca las garantías jurisdiccionales se encuentran bajo el siguiente orden. En primer lugar la Constitución del Ecuador, luego la LOGJCC y por último el reglamento de sustanciación de procesos de competencia de la Corte Constitucional. En tal virtud, es a menester mencionar que la LOGJCC a pesar de que fue expedida en el año 2009, estuvo bastante adelantado al Código Orgánico General de Procesos en materia de oralidad. Debido a que el Código Orgánico General de Procesos fue expedido en el año 2015 y entro en vigencia en mayo del 2016, es decir en todas las materias está vigente la aplicación de la oralidad desde el año 2016.

Si se es más minucioso, se debe acotar que la oralidad en materia de garantías jurisdiccionales se encuentra plenamente establecida desde el año 2008, fecha a la cual fue expedida la Constitución de Montecristi y que es la que se encuentra plenamente vigente. Específicamente en el artículo 86 numeral 2 literal a en donde menciona que “el procedimiento (sobre las garantías jurisdiccionales) será sencillo, rápido y eficaz. Será oral en todas sus fases e instancias” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art.86).

A pesar de existir la oralidad de forma obligatoria para el desarrollo de las garantías jurisdiccionales, las demandas que se planteen de forma verbal se deben reducir obligatoriamente por escrito. En virtud que, los procesos administrativos internos demandan que los impulsos o formas de conocer y tramitar la causa sean trasladados por escrito. También es otra forma de precautelar el derecho constitucional al debido proceso en la aplicación del principio de contradicción, cuando una persona es la demandada y necesita conocer los motivos que sustentan la acción planteada. Entre otras actividades que se plasman en escrito, a pesar de haber sido pronunciadas de forma verbal en audiencia, son la sentencia o fallo y la concesión de medidas cautelares.

En relación a las partes que intervienen en un proceso de garantías jurisdiccionales son las siguientes: En primer lugar se encuentra el accionante, quien es el sujeto que ha sido vulnerado su derecho constitucional por un particular, o funcionario público. En ese sentido, después de que un juez ordinario competente avoque conocimiento sobre la garantía jurisdiccional, de conformidad con el derecho constitucional a la defensa es primordial que la contraparte conozca las razones por las cuales se ha planteado una garantía jurisdiccional en su contra. En tal virtud se extiende una notificación que tiene efectos de citación. En caso de que la persona que vulnera el derecho sea un funcionario del estado es conveniente pedir que se le notifique también a la Procuraduría General del Estado, salvo que sea contra particulares.

En materia de garantías jurisdiccionales se le suele denominar a las partes intervinientes como legitimado activo o legitimado pasivo, pero se les llama normalmente como demandante o accionante y demandado u/o accionado. El demandado y la Procuraduría General del Estado (cuando los sujetos que atentan contra derechos corresponden a la entidad estatal), como el abogado del estado debe defender los intereses del Estado, salvo que la garantía jurisdiccional sea en contra de particulares. Debido a que caben garantías jurisdiccionales contra Instituciones Públicas, pero también en contra de los particulares.

Acción de Extraordinaria de Protección

La Acción Extraordinaria de Protección es una garantía jurisdiccional contra decisiones judiciales que se puede interponer por escrito directamente ante la Corte Constitucional. Esta garantía jurisdiccional se encuentra plenamente reconocida en la Constitución de la República del Ecuador como una garantía a la protección de los derechos cuando resulten que se han vulnerado por parte de los jueces, tribunales que se encuentren ejerciendo su actividad jurisdiccional. En ese sentido, ampara la parte adjetiva del procedimiento sean administrativos y judiciales, cuando haya vulneraciones del derecho al debido proceso.

Hay que tener en consideración que la Acción Extraordinaria de Protección, su conocimiento es exclusivo de la Corte Constitucional del Ecuador. Por ende, tiene una única instancia, nadie más puede revisar lo que decida el pleno de la Corte Constitucional, es una acción aparte, es un proceso independiente, para presentar acción extraordinaria de protección deben agotarse todos los recursos ordinarios y extraordinarios ante los jueces comunes. Las Instituciones Públicas y particulares están sometidos a la Constitución de la Republica del Ecuador.

Uno de los fines que persigue el uso de la garantía jurisdiccional de la acción extraordinaria de protección es en base a las decisiones los jueces no se salgan del marco constitucional. Es procedente contra toda sentencia o auto definitivo de los

operadores de justicia en donde se vulnera derechos constitucionales por acción u omisión. En contraste de lo que ocurre debido a que hay un tipo de amparo tanto para impugnar decisiones de actividad administrativa como para impugnar decisiones jurisdiccionales.

Con respecto al origen de la Acción Extraordinaria de Protección, de manera general se da por vulneraciones por acción u omisión en base a derechos constitucionales, que entre todo el catálogo que nos presenta la Constitución de la República del Ecuador se encuentran aquellos que atentan al derecho del debido proceso y sus garantías, provenientes del Art. 76 de la carta magna, específicamente sobre el objeto de estudio del presente trabajo es sobre la motivación. La mayor parte de acciones extraordinarias de protección que plantean ante la Corte Constitucional del Ecuador son resoluciones o sentencias que no se encuentran debidamente motivadas, debido a que los jueces no han desarrollado adecuadamente la garantía de la motivación. Ya que en muchas ocasiones omiten la parte argumentativa de las normas adjetivas y sustantivas y solo se limitan a enunciar sin describir el grado de pertenencia entre los hechos señalados y la norma que debería aplicarse para el caso en concreto.

Otro de los derechos que comúnmente se impugna a través de una acción extraordinaria de protección es el derecho a la seguridad jurídica. La vulneración de este derecho consiste en que se aplican normas que no hayan estado vigente con anterioridad, es decir derogadas o que no sean normas claras. Por ejemplo, cuando un juez aplique una norma derogada en materia penal es decir que en el momento que se cometieron los hechos aún no estaban vigentes es en ese momento en donde se vulnera el derecho a la seguridad jurídica que tiene estrecha relación con el principio de legalidad, debido a que en los dos casos se salvaguarda que el ordenamiento jurídico este vigente en relación a un hecho en concreto que debe estar normado.

Tampoco es posible aplicar una norma posterior a los hechos anteriores, todo esto constituye una violación a la seguridad jurídica, a excepción en materia penal en donde si existe un escenario que sea más beneficioso para el procesado puede acogerse a dicha norma que fue expedida con posterioridad al cometimiento del ilícito. Por ejemplo, como fue el caso de la figura de grado de participación denominada encubridores, el cual se encontraba en vigencia en el Código Penal, pero con la expedición del Código Orgánico Integral Penal este grado de responsabilidad fue derogado y por consiguiente las personas que estaban siendo juzgados bajo el grado de encubridores pudieron ser absueltos u obtuvieron sentencia ratificatoria de inocencia.

En resumen, la ley es irretroactiva, no puede aplicarse una norma posterior cuando se encontraba vigente una norma anterior diferente en relación a un hecho en concreto, debido a que se atente contra el ordenamiento jurídico vigente y el ciudadano no puede ejercer su derecho constitucional a la defensa. De igual manera con relación al tiempo para deducir la Acción Extraordinaria de Protección es de 20 días término, que se cuentan desde la resolución fue notificada a las partes y el mismo tiempo aplica para las personas que debieron ser parte y no lo fueron, pero a partir desde que conoce la resolución de conformidad con el artículo 60 de la LOGJCC.

Otro aspecto importante en relación a la Acción Extraordinaria de Protección es que no cabe una medida cautelar. Pese a que es una garantía jurisdiccional, las medidas cautelares no caben por el hecho de plantearla, debido a que existe una prohibición expresa del artículo 27 de la LOGJCC. De igual manera las medidas cautelares no proceden cuando son otorgadas en la vía administrativa u ordinarias.

En cuanto a los requisitos para presentar la Acción Extraordinaria de Protección, los encontramos en el Art. 58 de la LOGJCC, los cuales consisten es: la vulneración del debido proceso o de un derecho constitucional; que se agoten todos

los recursos ordinarios y extraordinarios, que sean sentencias o autos definitivos y resoluciones con fuerza de sentencias.

La Corte Constitucional en reiteradas ocasiones ha manifestado que las resoluciones y sentencias dictadas en procesos constitucionales pueden llegar por dos vías. En primer lugar, por sentencias dictadas en procesos de garantías jurisdiccionales se lo hace por vía de selección (sorteo) y también por una acción extraordinaria de protección. (contra sentencias definitivas que violen derechos constitucionales o al debido proceso). En estos dos casos se puede plantear una acción extraordinaria de protección.

Sobre los casos de excepciones a la regla en aplicaciones de la garantía jurisdiccional de acción extraordinaria de protección, la Corte Constitucional ha manifestado en distintos fallos que si existe la posibilidad plantear dicha acción sobre un auto cuando la Corte Constitucional de oficio lo considere procedente en el evento de que prima facie exista una vulneración de derechos constitucionales que no pueden ser resueltos por ningún otro mecanismo judicial.

Por último, la demanda de Acción Extraordinaria de Protección en teoría se presenta ante el mismo juez acusado de haber violado el debido proceso o cualquier otro derecho constitucional. En el supuesto no consentido dicho juez tiene la potestad de declarar inadmisibles dichas acciones extraordinarias de protección y no enviar la demanda a conocimiento de la Corte Constitucional. Sin embargo, ante esto por lo que se aclaró a través de sentencia vinculante que los jueces realicen el siguiente trámite. En primer lugar, los jueces que reciben la acción, pero no hacen ninguna calificación; deberán notificar a la otra parte que se ha presentado la acción; por consiguiente, la remiten a la Corte Constitucional. En ese punto la sala de selección escoge los casos que van llegando de las distintas partes del país y que los secretarios una vez ejecutoriadas las sentencias de garantías jurisdiccionales ha enviado a la Corte Constitucional. Llegados a este punto es conveniente cuestionarse quién califica la demanda en la Corte Constitucional, pues de conformidad con el

Art. 62 LOGJCC se soluciona esta interrogante, determinando que el órgano competente para dar paso a trámite dichas acciones son sala de admisión de la Corte Constitucional del Ecuador.

CAPÍTULO II

GUÍA DE ESTUDIO DE CASOS O GUIA METODOLÓGICA DE ESTUDIOS

Temática a ser abordada

La temática en análisis será la estabilidad laboral de la mujer embarazada, a la luz de sentencia No. 593-15-EP del año 2021, emitida por la Corte Constitucional del Ecuador, además, se da tratamiento a la naturaleza del contrato ocasional de servicios en el sector público y la situación excepcional ante mujeres embarazadas y del periodo de lactancia en cuanto al periodo de culminación del mismo, proscribiendo la terminación unilateral hasta que sea superada la condición especial de protección a la mujer gestante y lactante extendiendo el plazo de duración del contrato hasta el final periodo fiscal.

De esta manera se vinculará los presupuestos fácticos que dieron inicio a la presentación de la acción de protección en armonía con el desarrollo jurisprudencial en protección de la mujer trabajadora gestantes, respondiendo a la interrogante sobre ¿La estabilidad laboral que tiene una mujer en el estado de gestación frente a la vulneración del derecho al debido proceso de manera especial en la garantía de la motivación en relación a la terminación del contrato de servicios ocasionales? Por consiguiente, esto permitirá esbozar el rol protagónico de la Corte Constitucional como máximo interprete constitucional y creador de jurisprudencia especializada aplicable para todos los casos en donde se vulneren ciertos derechos.

Puntualizaciones metodológicas

Con la recopilación de fuentes bibliográficas tanto de dogmática jurídica, así como el desarrollo jurisprudencial de la Corte Constitucional en sentencia 593-15-EP/21, permiten partir desde el caso concreto de la señora Yujan Sulay Villavicencio Salvador, en el que le fue vulnerado sus derechos constitucionales a una protección especial por parte del Estado ecuatoriano a su condición de embarazo y estabilidad laboral. La Corte Constitucional llega a resolver problemas jurídicos generales de casos análogos que afrontan a diario las mujeres trabajadoras en el país.

Así en estricta aplicación del método inductivo se parte del caso particular hacia la generalidad en aras de brindar la solución jurídica ante la problemática de la terminación unilateral de la relación laboral cuando la mujer trabajadora se encuentra en período de embarazo y de lactancia.

Además, se realizará un estudio de la sentencia 593-15-EP/21, en la que se desarrolla parámetros jurisprudenciales arriba descritos y que a continuación de mayor manera se amplían en análisis, bajo los criterios de relevancia constitucional al dar tratamiento a derechos de personas que pertenecen a grupos de atención prioritaria, determinando los argumentos relevantes planteados por la Corte Constitucional. Por último, este trabajo investigativo empleará el método de análisis de caso e inductivo, que permitirán aportar propuestas válidas hacia entidades públicas así como privadas para velar por el respeto y protección a las mujeres.

Jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador en relación con la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas.

La importancia de la jurisprudencia en nuestro ordenamiento jurídico se ha potenciado en el derecho latinoamericano a lo largo de la historia, ya no como criterio de un juez para dirimir un caso, sino como una manera de crear derecho, convirtiéndose en un mecanismo de defensa de la abogacía para uso en casos

similares. El deber del poder judicial de ser representado por administradores de justicia para que con sus decisiones racionales creen precedentes constitucionales vinculantes.

En la Constitución de la República del Ecuador del año 2008 se puede observar que los derechos se encuentran clasificados y están sometidos bajo la misma jerarquía, ya que las disposiciones de la Constitución ahora exigen que estos derechos no se puedan contradecir.

El artículo 43, establece una protección especial para las mujeres embarazadas y lactantes, quienes se beneficiarán de un apoyo y protección diferenciado, pero sin olvidar los principios básicos que deben observar el cumplimiento de la normativa laboral, incluido el principio de estabilidad en el empleo aplicados para todo trabajador, como por ejemplo la existencia de una remuneración justa, cumpliendo un horario que no puede exceder de 40 horas semanales, que genere estabilidad laboral, etc. Tanto Las autoridades constitucionales como la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la ley, han protegido con particular importancia a las mujeres embarazadas en materia laboral. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art.43)

Por lo tanto, la Constitución de la República del Ecuador del año 2008, reconoce que todas las personas tienen derecho al trabajo. Sin embargo, el estar en dentro del grupo de atención prioritaria para ejercer el derecho al trabajo, genera una discriminación positiva que de una u otra manera trata de equiparar condiciones laborales a personas que por su condición física (referencia al estado de gestación) les es imposible realizar de forma habitual su trabajo y deben estar sometidos a cuidados especiales.

En conclusión, la norma constitucional responde y resuelve los errores y contradicciones de los administradores judiciales en cuanto comprometen el conocimiento de causa; así, las sentencias de la Corte Constitucional crean

legislación vinculante y obligatoria, Inter parte, erga omnes inter pares et inter comunis, con el único fin de poder regular las relaciones entre la sociedad que de una u otra forma está obligada a respetar a la Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos.

La jurisprudencia como fuente de derechos constitucionales de las mujeres embarazadas.

La jurisprudencia como una de las fuentes del derecho es muy valiosa, pues a través del dinamismo de la vida social de los individuos y el avance de los derechos fundamentales, esta fuente del derecho en el Ecuador se ha convertido en una de las fuentes primarias generadoras del saber jurídico, la más apreciada debido a la limitada fuerza que tiene su acción por el poder vinculante.

Permite a los jueces utilizar sus propios criterios razonables para que puedan tomar sus propias decisiones con el propósito de sentar un precedente constitucional y que las decisiones de los jueces sean importantes ya que la Constitución y estas normas de derecho se aplican en casos similares.

Pues bien, la finalidad de aplicar el derecho constitucional es dar solución a las nuevas realidades que se presentan día tras día ante los tribunales de justicia. Así, el surgimiento de la fuerza normativa de los derechos fundamentales es propio sólo en el Estado democrático de derecho, marca una expansión social y temporal, pues la trayectoria profunda del poder se transforma en el alineamiento de los derechos humanos de cada sociedad, que el positivismo actual no ha logrado.

En este sentido cabe señalar que existe una forma de garantizar los derechos fundamentales contemplados en la Constitución, esto es a través del control de convencionalidad. Que no es más que la observancia de aplicación correcta de las normas internacionales en el territorio nacional y de igual manera la correcta

aplicación de la normativa únicamente dentro del territorio nacional y es facultad exclusiva de la Corte Constitucional.

El trabajo está amparado en la Constitución del Ecuador como derecho fundamental. Esto implica el máximo respeto normativo desde la carta magna y las leyes orgánicas y ordinarias que lo vayan a regular. Genera de igual manera fuente de derechos y obligaciones sociales, incremento del patrimonio económico, fuente de desarrollo personal y fundamento de la economía, y otorga a los trabajadores respeto, garantía a su dignidad, vida humana, compensación y salario justo y trabajo saludable, libremente elegido o realizado, y las garantías correspondientes en los términos del artículo 33 y del artículo 325 de la Constitución de la República.

El derecho al trabajo expresa, en sus aspectos sustancial, un principio axiomático de importancia trascendental, perdurable sobre todo, el carácter "social" del Estado ecuatoriano, un elemento fundamental de su organización social y económica, respaldado por brindar un servicio gratuito, legal y personalizado, los trabajadores o trabajadoras, los funcionarios públicos o parte de la función pública contribuyen no solo a su desarrollo y dignidad personal, sino también al progreso de la sociedad en su conjunto.

Se debe considerar que el derecho al trabajo tiene una dimensión personal y colectiva. Personal cuando se refiere al trabajador de forma individual y los deberes y obligaciones que este engloba. Y colectivo cuando se refiere a un grupo de trabajadores que generan asociaciones, sindicatos, etc. Están amparados ante un contrato colectivo de trabajadores y gozan de los mismos derechos que el trabajador por individual, por ejemplo una remuneración justa, estar asegurados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, poseer un horario que no excede de las 40 horas semanales, etc.

El rol de la Corte Constitucional como órgano contra mayoritario

La Corte Constitucional tiene como misión de garantizar la Supremacía de la Constitución de la Republica del Ecuador de 2008. Según el artículo 429 la corte constitucional es el máximo órgano de control de interpretación constitucional y administración de justicia.

Así mismo la Corte Constitucional se encuentra representada por 9 integrantes con renovación de sus cargos de juezas o jueces dichos funcionarios desempeñarán sus cargos por un período de 9 años y se podrá renovar cada 3 años y no podrán ser reelegidos, la Corte Constitucional no forma parte de ninguna de las cinco funciones del Estado, es un organismo autónomo.

La Corte Constitucional en algunos fallos ha referido sobre la protección reforzada que se debe garantizar a cualquier persona en una situación de grupo de atención prioritaria, es decir personas con discapacidad, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia materna no sólo está avalada por la Ley Orgánica del Servicio Publico vigente, artículo 58, donde señala que las personas que se encuentran en tales situaciones necesitan y deben ser protegidos durante el ejercicio fiscal de terminación de la lactancia.

Antecedentes del caso concreto

A lo largo de la historia de nuestro país, las mujeres han sufrido un trato discriminatorio por la condición de su género. Sin embargo, a partir en el siglo XXI, se ha logrado importantes cambios en la mujer, a partir de las luchas sociales han adquirido derechos que eran comunes de todos los hombres, pero dichas conquistas han servido para subir un escalón más en aras de llegar a la tan anhelada igualdad de condiciones, sin discriminación. A raíz de ello han surgido diferentes grupos sociales como por ejemplo los colectivos feministas que actualmente militan por los

derechos equitativos sin un enfoque diferenciado por lo que cada día las mujeres se enfrentan nuevos desafíos por la pugna de una vida digna y trato justo.

Este caso de estudio es uno de los muchos casos que existen en nuestro país, cuando hablamos de trabajo convirtiéndose la mujer en un buen elemento dentro del ámbito laboral y por el simple hecho o su condición de ser mujer se la discrimina en el embarazo o la lactancia, dándose este tipo de amenazas a su derecho al trabajo en el sector público y privado.

La sentencia N° 593-15-EP/21, emitida por la Corte Constitucional del Ecuador que será objeto del presente trabajo investigativo aborda una problemática asociada con la vulneración al derecho al trabajo en la protección especial de la mujer embarazada por parte del Ministerio de Relaciones Laborales con sede en Guayaquil, por lo que como antecedentes del caso concreto resaltamos que: la señora Yujan Sulay Villavicencio Salvador, fue trabajadora en el Ministerio de Relaciones Laborales quien presentó una acción extraordinaria de protección en contra de la sentencia del recurso de apelación el cual recayó en la Sala Especializada de la Familia Niñez Adolescencia, Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de justicia del Guayas, por una acción de protección planteada por la accionante quien argumentó que sus derechos laboral constitucional habían sido vulnerados por haberse terminado de forma unilateral su contrato ocasional y es notificada con el aviso de terminación de su contrato con fecha 22 de febrero del 2014 y no se hace constar que la terminación sea por el hecho de que la accionante esté embarazada o con permiso médico por el embarazo sólo hace alusión exclusivo al hecho de que el 22 de febrero del año 2014 se cumplía la terminación del contrato.

Una vez que se presentó la acción de protección en primera instancia el Juez Quinto de Inquilinato y Relaciones Vecinales del cantón Guayaquil, negó la acción de protección por cuanto en el ámbito del derecho público no existe el despido intempestivo no existen condenas de indemnización que en la especie por ser un contrato temporal u ocasional no genera ninguna estabilidad así como tampoco es

sujeto de indemnización también aduce que no existe ningún tipo de discriminación hacia la accionante por encontrarse en estado de embarazo sino simplemente el contrato de servicios ocasionales había cumplido el plazo de 2 años y se le notifica a la accionante con la terminación de dicho contrato y que la accionante no agotado la vía administrativa o judicial por esta razón la accionante interpuso recurso de apelación ante la sala especializada de la familia niñez adolescencia adolescentes infractores de la corte provincial de justicia del Guayas, y resuelve negar el recurso de apelación y confirma el fallo de primera instancia.

De esta manera llega a conocimiento de la Corte Constitucional una acción extraordinaria de protección en contra de la sentencia de segunda instancia porque existe vulneración al derecho al trabajo de una mujer en estado de embarazo y una vez que avoca conocimiento y después del análisis constitucional del caso la corte constitucional del Ecuador determinó, declarar la vulneración del derecho al debido proceso en su garantía de la motivación por parte de los jueces de la sala especializada de la familia niñez adolescencia y adolescentes infractores de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, declarar la vulneración del derecho Yujan Sulay Villavicencio Salvador, a la protección especial a la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en el ejercicio del derecho al trabajo por parte del Ministerio de Trabajo. También como medida de reparación por la vulneración del derecho al debido proceso en la garantía de la motivación se dispone a dejar sin efecto la sentencia de fecha 24 de marzo del 2015 dictada por la Sala Especializada de la Familia Niñez Adolescencia Adolescentes infractores de la Corte Provincial de Justicia del Guayas.

Así como también se dispone a pagar todos los rubros que ha dejado de percibir desde qué se notificó con la terminación del contrato hasta que el periodo de lactancia concluyó. Pronunciamiento consonante con lo manifestado por el Tribunal Contencioso Administrativo número 1 de Quito, conforme lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley Orgánica de Garantías de Control Constitucional. Adicional a ello como medidas de reparación en torno a la protección especial de las mujeres

embarazadas en el ámbito laboral también se dispone el término de 5 días después de notificada la sentencia el ministerio del trabajo, se difunda el contenido del ratio deciden di de esta sentencia en sus páginas web institucionales y en otros medios de difusión para el conocimiento de los servidores públicos de sus instituciones y de la ciudadanía en general durante 5 meses.

Decisiones de primera y segunda instancia.

La señora Yujan Sulay Villavicencio Salvador, mediante memorando No. 032-CGAGF-MRL-2014 de fecha 6 de febrero de 2014 suscrito por Santiago Israel Brito en calidad de Coordinador General Administrativo Financiero del Ministerio de Relaciones Laborales notifica lo siguiente:

Debo comunicarle que su contrato termina el 22 de febrero del 2014, por lo que el Ministerio de Relaciones Laborales, le agradece los servicios prestados en la Institución.- Así mismo, se le solicita entregar un informe detallado da (sic) su jefe inmediato de todo trámite que se encuentre bajo su responsabilidad, bienes a su cargo, presentar la Declaración Patrimonial Juramentada y los documentos de fin de gestión correspondientes, la documentación requerida debe ser entregada hasta el viernes 21 de febrero del 2014. A fin que la Dirección Financiera, una vez terminado el mencionado contrato proceda a la respectiva liquidación de haberes de conformidad con lo que establece la Ley. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2014, p1)

Es necesario destacar que para la fecha en que recibe la notificación del memorando antes indicado la señora Yujan Sulay Villavicencio Salvador se encontraba en situación de embarazo.

Ante este hecho procede a presentar una demanda por acción de protección recayendo por sorteo ante el Juzgado competente del cantón Guayaquil, encontrándose como accionado al Ministerio de Relaciones Laborales así como a la

Procuraduría General del Estado, alegando violación de sus derechos constitucionales reproductivos de las personas trabajadoras, incluyendo la eliminación de riesgos laborales que afecten a la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derecho de maternidad, lactancia y el derecho a la licencia de maternidad; el derecho al trabajo; el derecho al debido proceso y a la defensa.

De los recaudos procesales ante el juez de origen o primer nivel, consta en foja 2, copia simple del acto administrativo (memorando No. 032-CGAGF-MRL-2014 de fecha 6 de febrero de 2014) por el que se ha presentado dicha acción de protección, que en su parte pertinente expresa que:

De conformidad con lo determinado en el inciso sexto del Art. 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público que señala en uno de sus incisos: que el contrato de servicios ocasionales por su naturaleza no representa ni derecho adquirido para un nombramiento permanente, y puede darse por terminado en cualquier momento este contrato.

En concordancia con el Art. 143 inciso segundo del Reglamento General de la ley Orgánica de Servicio Público que determina, que un plazo máximo de duración de un contrato de servicios ocasionales será de 12 meses o hasta finalizar el ejercicio fiscal y podrá ser renovado por una sola vez hasta por 12 meses adicionales el siguiente ejercicio fiscal.

Norma legal que se encuentra contemplada en lo dispuesto en las Clausulas décima y décimo primera del contrato de servicios ocasionales celebrado entre la señora Sulay y el Ministerio de Relaciones Laborales, y le es notificado con la terminación de su contrato. El Ministerio de Relaciones Laborales, le agradece por sus servicios prestados en la institución, y se le solicita entregar un informe detallado a su jefe inmediato de todo los trámite que tenía a su cargo, bienes, presentar la declaración patrimonial juramentada y los documentos de fin de gestión

correspondientes, dicha documentación era requerida con la finalidad de realizar la respectiva liquidación de haberes de conformidad con la ley. (Acción de protección No. 09141-2015-0047, 2014)

La accionante ante el juez de primer nivel presento y justifico tres contratos de servicios ocasionales suscrito entre ella y el Ministerio de Relaciones Laborales, siendo los siguientes: contrato de fecha 6 de febrero de 2012, en fojas 3 y 4; contrato de fecha 2 de mayo de 2012 de fojas 15 y 16; y contrato de fecha 22 de enero de 2013, de fojas 17 y 18.

Adicionalmente, para justificar la situación de embarazo de la accionante presentó certificaciones de asistencia médica ginecológica del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; así como un justificativo de ausencia de trabajo por las mismas condiciones de embarazo desde fecha 10 de febrero de 2014.

De la audiencia convocada, la parte accionada, Ministerio de Relaciones Laborales, procede a presentar medios probatorios para justificar que no existió discriminación en el acto de terminar unilateralmente el contrato de servicios ocasionales de la accionante, exhibiendo así 11 avisos de cumplimiento de contrato ocasional emitido por el Ministerio de Relaciones Laborales que constan a fojas 52 a 62 del expediente judicial físico, de dicha documentación consta el aviso dirigido hacia la accionante.

Además, como medio de defensa, con intención de desvirtuar la alegación de la parte accionante, los accionados presentaron un consolidado del Ministerio de Relaciones Laborales en la que se establece las personas a las que en el año 2014 se les fenecía el contrato ocasional de trabajo, entre ellas el contrato de la accionante, según recaudos procesales de foja 66.

El juzgador de primera instancia, tras examinar y confrontar los medios probatorios con los hechos alegados por los justiciables llegó a la conclusión que:

...octavo: No existe ningún tipo de discriminación hacia el accionante por encontrarse en estado de gravidez, sino que simplemente el contrato de servicio ocasional de fecha 6 de febrero de 2012, feneció por el cumplimiento del plazo, esto es, dos años, al 6 de febrero del 2014 y por esto ha sido notificada con el aviso de cumplimiento de contrato... (Acción de protección No. 09141-2015-0047, 2014)

Por lo que por improcedente niega la acción de protección, mediante sentencia de 27 de marzo de 2014.

De esta resolución la accionante interpuso recurso de apelación en fecha 01 de abril de 2014, radicando competencia en segundo nivel ante la Sala Especializada de la Familia, Niñez y Adolescencia, Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, ante los señores Jueces Provinciales, Dr. Jessy Marcelo Monroy Castillo, Dr. Carlos Luis Zambrano Veintimilla, y Ab. Ricardo Humberto Jiménez Ayovi, conforme resolución No. 037-2014 emitida por el Pleno del Consejo de la Judicatura en armonía con lo previsto en el artículo 24 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.

En escrito de interposición del recurso de apelación la recurrente plantea lo siguiente:

Reiterando el memorial de los principios de aplicación de los derechos que son titulares y gozarán de los derechos garantizados en esta Constitución y la supremacía de los derechos humanos en los Instrumentos Internacionales.- Estos hechos por la naturaleza será sujeto de aquellos derechos que reconoce esta Constitución en el caso mío, esto es un derecho que me ampara, que he sido discriminada como mujer de los derechos reproductivos a las personas trabajadoras, “en este caso a mi persona trabajadora” “DISCRIMINACIÓN”, En vista la negativa que he manifestado en la presente acción y expuesta la profesional del Derecho se me niega estos Derechos Constitucionales y en la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional el

Derecho de Apelar “EL RECURSO DE APELACIÓN”. (Acción de protección No. 09141-2015-0047, 2014)

El tribunal de segundo nivel procedió a dictar sentencia en fecha 24 de marzo de 2015, resolviendo negar el recurso de apelación y confirmando así la decisión de primer nivel precisando que “la accionante no justificó que los actos legítimos de los accionados hayan vulnerado sus derechos constitucionales, esto es, que su terminación del contrato ocasional de trabajo haya sido por su estado de embarazo ni que haya habido (sic) *discriminación*” además en cuanto a la terminación del contrato de servicios ocasionales, manifestó:

... si bien es cierto que cuando fue notificada con el aviso de que su contrato terminaba el 22 de febrero del año 2014, no se hace constar que dicha terminación sea por el hecho de que la accionante esté embarazada o con permiso médico por el embarazo; en el contenido del aviso se hace alusión exclusivamente al hecho de que el 22 de febrero del 2014, se cumple la fecha de terminación del contrato; es más, en la redacción del aviso, además de referirse al plazo estipulado en el contrato, se hace constar que la accionante no es la única persona a la que se le hizo saber de la terminación del contrato ocasional por el cumplimiento del plazo. De lo analizado se puede colegir que el acto administrativo no contraviene lo que dispone Nuestra Constitución en el inciso segundo de su Art. 332 “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...”. (Acción de protección No. 09141-2015-0047, 2014)

En este orden de ideas, ante la negativa de aceptar el recurso de apelación interpuesto, la accionante procede a presentar acción extraordinaria de protección para el conocimiento de la Corte Constitucional, en fecha 13 de abril de 2015.

Procedimiento ante la Corte Constitucional del Ecuador

La accionante Yujan Sulay Villavicencio Salvador, dando cumplimiento al término de interposición para las acciones extraordinarias de protección, en apego al artículo 60 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional presentó su demanda ante la misma Sala que dictó la decisión definitiva en fecha 13 de abril de 2015.

La Sala Especializada de la Familia, Niñez y Adolescencia, Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, a fecha 17 de abril de 2015, procede a dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 62 ídem, ordenando notificar a los sujetos procesales, así como remitir el proceso a la Corte Constitucional.

La accionante en su demanda de acción extraordinaria de protección procede a determinar la entidad que emana la decisión violatoria del derecho constitucional conforme lo establecido en el artículo 61 numeral 4 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, así:

Las decisiones violatorias de mis derechos Constitucionales emanan de las decisiones del Ministerio de Relaciones Laborales, sin embargo, la última conculcación devino de la sentencia que motiva esta acción que fuera (sic) dictado por los doctores Carlos Luis Zambrano Veintimilla, Juez de la Sala Especializada de Familia; Ricardo Humberto Jiménez Ayoví, Juez de la Sala Especializada de Familia. (Sentencia No. 593-15-EP/21 , 2021, pág.3)

La accionante en su demanda de acción extraordinaria de protección centra sus alegaciones indicando que:

El empleador conocía, al momento en que notificó la terminación del contrato laboral, que la accionante se encontraba embarazada, en tanto, con anterioridad se había presentado la certificación del departamento médico del IESS. En este

contexto, se señala que el artículo 332 de la Constitución de la República, contiene una disposición imperativa que obliga al Estado a garantizar los derechos reproductivos de las trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva y la estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo; empero, también contiene una disposición prohibitiva de despido a la mujer embarazada asociado a su condición de gestación. Por lo tanto, la terminación de la relación laboral en el caso sub iudice, soslaya los derechos establecidos en la referida norma. (Sentencia No. 593-15-EP/21, 2021, págs. 3-4)

Además, indica:

Los jueces no observaron que en el caso de la trabajadora embarazada el único requisito es que se encuentra en ese estado de embarazo y sin más mérito goza de estabilidad desde que entra en gestación, sin ninguna excusa patronal. Lo que la Constitución y la ley protege no es sólo a la mujer sino al fruto materno, en consecuencia, los jueces no otorgan protección constitucional. (Sentencia No. 593-15-EP/21 , 2021, pág.4)

Para fecha 09 de junio de 2015 la Sala de Admisión conformada por los ex jueces constitucionales María del Carmen Maldonado Sánchez, Antonio Gagliardo Loor y Patricio Pazmiño Freire, admitieron a trámite la acción presentada.

A posterior, el 5 de febrero de 2019 se procedió a posesionar y conformar la nueva Corte Constitucional integrada por los Jueces Constitucionales Karla Andrade Quevedo, Carmen Corral Ponce, Enrique Herrería Bonnet, Daniela Salazar Marín, Alí Lozada Prado, Ramiro Ávila Santamaría, Agustín Grijalva Jiménez, Teresa Nuques Martínez, Hernán Salgado Jiménez.

Continuando con el debido proceso, en aplicación de las reglas de procedimiento del Reglamento de sustanciación de procesos de competencia de la

Corte Constitucional en sus artículos 29 y 30 se procede a determinar como juez sustanciador al Dr. Agustín Grijalva Jiménez, avocando conocimiento mediante providencia de fecha 07 de agosto de 2020, en la cual en lo principal se dispone que los jueces de la Sala Especializada de la Familia, Niñez y Adolescencia, Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, en el término de cinco días remitan un informe debidamente motivado de descargo sobre los argumentos que fundamentan la acción extraordinaria de protección presentada.

En escrito de 14 de agosto de 2020, se procede a presentar el Informe de descargo solicitado hacia los jueces de la Sala Especializada de la Familia, Niñez y Adolescencia, Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, en lo principal señalando:

“no hemos desconocido la garantía constitucional consagrada en el Art. 332 de la Constitución: “(...) Se prohíbe el despido de la mujer embarazada asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.”. (sic) Hemos analizado y determinado que el acto administrativo con el que se le hizo conocer a la accionante que su contrato de servicios ocasionales se cumplía o fenecía en una fecha determinada, no ha estado asociado, como dice la Constitución, a su estado de gestación, sino porque se cumplían los dos años que permite la ley para la contratación de servicios ocasionales. De lo que deviene que tampoco se lo ha hecho como acto discriminatorio, como lo alega la accionante; Pues (sic) no tiene vinculación con los roles reproductivos; es decir, que no consta haber existido las condiciones constitucionales despido asociado con la gestación ni vinculación con los roles reproductivos; sino el hecho de que la relación laboral estaba regida por contratos ocasionales y su fecha de vigencia máxima de tales contratos”. (Sentencia No. 593-15-EP/21 , 2021, pág.4)

Continuando con la sustanciación de la causa, se procede a convocar a audiencia pública de conformidad con lo establecido en los artículos 33 de la

Codificación del Reglamento de Sustanciación de Procesos de Competencia de la Corte Constitucional en concordancia con el artículo 12 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional para fecha 14 de diciembre de 2020 a las 15h00, siendo esta diferida para fecha miércoles 06 de enero de 2021, a las 09h00, con la finalidad de formar mejor criterio, a la cual comparecieron en representación de la accionante la abogada Fátima de Jesús Alfaro Espinosa y de las partes accionadas al juez ponente de la Sala Especializada de la Familia, Niñez y Adolescencia, Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia del Guayas Dr. Carlos Luis Zambrano Veintimilla; la abogada Karen Bravo Mendoza en representación de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Guayaquil del Ministerio de Trabajo; y como Amicus Curiae a los señores Christopher Iván Riofrío Cortez y el Abg. Damián Guillermo Campaña Quinaucho por sus propios y personales derechos.

En audiencia la accionante reseñó que fue notificada con la terminación del contrato ocasional al fenecer el plazo estipulado. Además, que ella ha puesto en conocimiento del Ministerio de Relaciones Laborales que se encontraba en estado de embarazo, para ello adjuntó certificaciones emitidas por la entidad correspondiente. Cuando se produjo la terminación laboral la accionante cursaba en la semana veinte y tres de gestación, y replicando que dicha terminación de la relación laboral ha vulnerado sus derechos como mujer, en específico a sus derechos reproductivos, a la prohibición de despido a una mujer embarazada, solicitando al organismo que se deje sin efecto las sentencias de primera y segunda instancia y le procedan a reparar integralmente.

Por su parte, el Dr. Carlos Luis Zambrano Veintimilla, juez ponente de la Sala Especializada de la Familia, Niñez y Adolescencia, Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, indicó que la accionante aduce que ha sido objeto de discriminación por su condición de embarazo al momento que se produjo su desvinculación del Ministerio de Relaciones Laborales. La Sala Especializada de la Familia, Niñez y Adolescencia, Adolescentes Infractores de la

Corte Provincial de Justicia del Guayas, se planteó como tema central de discusión si “el acto administrativo por el cual se le terminó el contrato ocasional a la accionante era por el fenecimiento del plazo del contrato ocasional o por discriminación ligada a su condición de embarazo” (Sentencia No. 593-15-EP/21, 2021, p.5) arribando a la decisión que la terminación de la relación laboral se debió al fenecimiento de plazo y que la accionante no demostró que existió la discriminación alegada.

El Ministerio de Trabajo, sostuvo que la terminación del contrato ocasional fue por el fenecimiento de plazo, lo cual constituye un acto legal que no viola derecho alguno. Esgrimió que en el ordenamiento jurídico ecuatoriano no existe prohibición alguna para terminar la relación laboral de un contrato ocasional a una mujer embarazada, distinguiendo que el texto constitucional trata sobre la prohibición de despido de mujer embarazada por su condición de embarazo. El accionado sostuvo que la parte accionante laboró por 5 meses con gravidez hasta terminar el plazo de su contrato ocasional. En conclusión, el Ministerio reafirma que no existe discriminación alguna en la terminación de la relación laboral.

Problemas jurídicos planteados por la Corte Constitucional

Si bien es cierto la accionante se centra en cuestionar los hechos del acto administrativo del Ministerio de Relaciones Laborales para proceder a dar por terminada de manera unilateral el contrato de servicios ocasionales, la Corte Constitucional en el caso sub judice procede en virtud del numeral 13 del artículo 4 de la LOGJCC aplicar el principio *iura novit curia* para así analizar y pronunciarse de normas no argumentadas por la accionante que podría generar una afectación de derecho constitucional no invocado.

La aplicación de este principio se centrará en la decisión de la Sala Especializada de la Familia, Niñez y Adolescencia, Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, con intención de verificar si los jueces

provinciales cumplieron con el debido proceso en la garantía básica de la motivación.

Como elemento trascendental la Corte Constitucional toma a consideración el estado de gravidez de la accionante al momento de terminar su relación laboral, para valorar la protección especial de la mujer embarazada en el ámbito laboral y el derecho de lactancia, así considerado en el párrafo 20 de la sentencia del máximo órgano de justicia constitucional.

En este orden de ideas, la Corte Constitucional hace un llamado, estableciendo como obligación, el “realizar un esfuerzo razonable a fin de identificar la existencia de vulneraciones de estos derechos” (Sentencia No. 593-15-EP/21, 2021, p.6) cuando se analiza que la posible vulneración de derechos de personas que pertenecen a un grupo de atención prioritaria.

De esta manera se procede a plantear como problema jurídico el siguiente:
¿La sentencia del 24 de marzo de 2015 emitida por la Sala Especializada de la Familia, Niñez y Adolescencia, Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia del Guayas vulneró el derecho al debido proceso en la garantía de motivación?

Como ya indicamos anteriormente, la garantía básica de motivación, establecida en norma de índole constitucional, supone el anuncio de normas o principios jurídicos, su aplicación pertinente a un caso concreto y el respectivo análisis de verificación de existencia o vulneración de derechos, según desarrollo jurisprudencial contenido en sentencia No. 1285-13-EP/19.

De lo dicho, la sentencia de la Sala Especializada de la Familia, Niñez y Adolescencia, Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, enunció el artículo 332 de la Constitución de la República y así también el artículo 42 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control

Constitucional. Es así, que los jueces de segundo nivel dieron cumplimiento a éste primer parámetro.

En cuanto al segundo elemento de la motivación, los jueces de segundo nivel en su sentencia dieron una explicación de pertinencia de las normas jurídicas con relación con los hechos. Cabe destacar, que aquella explicación de pertinencia no concierne realizar un análisis de si es correcto o incorrecto.

Como tercer elemento, los jueces constitucionales al momento de dictar la correspondiente resolución tienen la obligación de justificar y argumentar la existencia o no de una violación constitucional. Una vez cumplido aquel parámetro, tras realizar un ejercicio razonado y no encontrar una vulneración de índole constitucional se podrá manifestar que existe otra vía idónea y eficaz, cumpliéndose con criterios vertidos en sentencia No. 176-14-EP/19.

La Corte Constitucional en el párrafo 29 indica que los jueces de primer y segundo nivel llegaron a una conclusión sin haber realizado un examen de verificación de vulneración de derechos a la protección especial de la mujer embarazada en el ámbito laboral y el derecho de lactancia.

Esta omisión de los jueces de primera y segunda instancia trae como repercusiones un signo evidente en una sociedad con deficiencias estructurales como el machismo, en la que se desalienta a las mujeres embarazadas, en licencia por maternidad o en periodo de lactancia el recurrir a la justicia cuando vulneran sus derechos.

En este sentido, la Corte Constitucional en sentencia 3-19-JP/20 ratificó como criterio que la acción de protección resulta ser la vía adecuada para atender a pretensiones de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

Argumentos centrales de la Corte Constitucional en relación con el derecho vulnerado

Como se indicó anteriormente, la Corte Constitución en auto de admisibilidad preciso en indicar que el presente caso en estricta aplicación del principio *iura novit curia*, se procederá en analizar y pronunciarse sobre las normas no argumentadas por la accionante que podría generar una afectación de derecho constitucional no invocado verificando si el tribunal de segundo nivel cumplió con su obligación, el “realizar un esfuerzo razonable a fin de identificar la existencia de vulneraciones de estos derechos” (Sentencia No. 593-15-EP/21, 2021, párr.21) cuando se analiza que la posible vulneración de derechos de personas que pertenecen a un grupo de atención prioritaria.

Ante ello es necesario remitirse a la sentencia No. 176-14-EP/19 en la que se establece los presupuestos para operar un análisis de mérito, facultando a la Corte en revisar el proceso originario siempre y cuando tenga como génesis una garantía jurisdiccional, ya que por sentido lógico tanto una garantía jurisdiccional como así una acción extraordinaria de protección han sido diseñadas por el constituyente para resolver y dar tratamiento a problemas y derechos de orden constitucional.

Los cuatro presupuestos para realizar un control de méritos son:

- Verificar que durante el proceso o en el fallo, la autoridad judicial haya violado el debido proceso u otros derechos de las partes.
- A prima facie, identificar que los hechos que dieron lugar al proceso originario puedan constituir una vulneración de derechos que no han sido tutelados por la autoridad judicial inferior.
- El caso sometido a control de méritos no haya sido seleccionado para revisión por parte de la Corte Constitucional.

- Y, que el caso cumpla con uno de los siguientes criterios: novedad del caso, gravedad del asunto, relevancia nacional o la inobservancia de precedentes jurisprudenciales constitucionales.

En este sentido, la Corte procede a verificar dichos presupuestos en este caso en concreto, indicando que:

- La sentencia impugnada, vulneró el derecho al debido proceso en la garantía básica de la motivación, cumpliéndose el primer elemento.
- En la revisión del expediente, se observa por parte de la Corte una potencial vulneración de la protección especial de la mujer embarazada en el ámbito laboral, al ser separada sin tener a consideración su situación de gravítes; en este sentido se verifica el segundo elemento antes indicado.
- Además, el presente caso no ha sido seleccionado por el organismo constitucional para su revisión, cumpliéndose el tercer presupuesto.
- Y, al tratarse de un asunto en el que se trata de una situación de gravedad de una mujer embarazada, al ser desvinculada de su puesto de trabajo, pese a ser considerada un grupo de atención prioritaria conforme lo prevé el artículo 35 de la Constitución, se cumple con el cuarto requisito, al considerar el criterio de gravedad.

Por lo tanto, es procedente para la Corte Constitucional continuar con un control de mérito del caso, en la que se destaca que la accionante se encontraba vinculada con el Ministerio de Relaciones Laborales por medio de un contrato de servicios ocasionales, cuyo vencimiento de plazo operaba para el 22 de febrero de 2014. Antes del vencimiento de dicho plazo la hoy accionante presentó al Ministerio del Trabajo varias certificaciones por permiso médico que hacían alusión a citas médicas por embarazo, por lo tanto, la entidad conocida de esta situación. Pese a ello se emitió el Memorando No. 032-CGAGF-MRL-2014 con la notificación de la terminación de la relación laboral, cuando se encontraba en la semana 23 de gestación, vulnerándose el derecho a la protección especial de las mujeres

embarazadas en el ámbito laboral consagrado en la constitución, así como instrumentos internacionales de derechos humanos.

Se toma a consideración que en Audiencia Pública el Ministerio de Relaciones Laborales a través de su representante, manifestó que para el año 2014 no existía en el ordenamiento jurídico norma alguna que prohíba el despido a la mujer embarazada (despido ineficaz, legislado para el 10 de abril de 2015), sino que la norma Constitucional prevé la prohibición de terminación laboral por motivo de embarazo, en este sentido el Ministerio procedió a realizar una interpretación restrictiva del art. 332 de la Constitución omitiendo su deber, como servidores públicos de realizar una interpretación que más favorezca a la efectiva vigencia de los derechos de la accionada.

Además, el texto constitucional a previsto formas de protección especiales teniendo a consideración a los grupos de atención prioritaria, entre ellos, a las mujeres embarazadas a no ser discriminadas, contemplándose derechos y obligaciones en el artículo 43 ídem que guardan relación con el artículo 331 en cuanto a la garantía de igualdad de acceso a las mujeres y otras garantías.

Ésta protección se refuerza con el artículo 332 de la Constitución cuando se establece la garantía estatal de acceso y estabilidad en el empleo por embarazo así como la prohibición de despido de la mujer embarazada cuando se encuentre asociado a su condición de embarazo, lo cual guarda armonía con el artículo 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y, con el artículo 11 numeral 2, en sus literales a y b de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de las mujeres.

Se hace hincapié que los contratos de servicios ocasionales, no generan estabilidad laboral pero ante situaciones de mujeres en condiciones de embarazo, se brindará una protección especial que consiste en la abstención de dar por terminada la relación laboral hasta la terminación del permiso de lactancia, criterio que sido

acogido en sentencia 3-19-JP/20, en su párrafo 176, lo cual va de la mano como una obligación de protección estatal para garantizar una igualdad material en el ejercicio del derecho al trabajo, ya que bajo un sistema patriarcal, a las mujeres en condiciones de embarazo y en periodo de lactancia se debe reforzar su pleno ejercicio frente a esta desventaja estructural, frente a los hombres.

Concluyendo la Corte en afirmar que la acción de protección ante casos como los ya referidos, de despido de mujeres embarazadas vinculadas al sector público resulta ser la vía idónea y eficaz para precautelar y garantizar el derecho a la protección especial de estabilidad laboral.

Medidas de reparación dispuestas por la Corte Constitucional.

La Corte Constitucional en el caso en estudio procedió a dictar como medidas de reparación el dejar sin efecto la sentencia dictada por la Sala Especializada de la Familia, Niñez y Adolescencia, Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, ordenando que se cumpla con la sentencia y lo que se procede a resolver por parte de la Corte, por lo tanto, no se dicta sentencia en sustitución de la sentencia que se deja sin efecto.

A favor de la accionante se dispone que se le cancelen los haberes que dejó de percibir por la terminación del contrato hasta cuando debía tenerse como plazo del periodo de lactancia, para ello en fiel apego al artículo 19 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, se proceda a determinarlos el Tribunal Contencioso Administrativo No.1 de Quito, conminando a este tribunal que informe en 30 días sobre el cumplimiento del pago por compensación.

Como medida de protección por la vulneración del derecho a la protección especial de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral se proceda a difundir esta sentencia (ratio decidendi) en las páginas web institucionales y otros medios de difusión por el plazo de cinco meses.

Comentario a la sentencia No. 593-15-EP/21 de la Corte Constitucional ecuatoriana.

La sentencia en análisis, si bien es cierto desarrolla el derecho de protección especial a la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en el ejercicio del derecho al trabajo, por el caso sucedido en el año 2014 en el contexto de la separación de la accionante cuando se encontraba en estado de gravidez quien tenía una contratación bajo modalidad de servicios ocasionales para el Ministerio de Relaciones Laborales.

Es preciso indicar que, la misma Corte ha ratificado en esta sentencia que los contratos de servicios ocasionales por su propia naturaleza no gozan de estabilidad, pero que existen excepciones de protección como en el caso sub judice de una mujer embarazada, o de una mujer en periodo de lactancia.

Nuestra Constitución de la República prevé en su artículo 11 la obligación de todo servidor público de aplicar principios que propendan a una interpretación, protección y garantismo progresivo de los derechos de todo ciudadano, eximiéndose de pretexto alguno, como alegar la falta de norma infra constitucional para el ejercicio del derecho constitucional.

Además, a la luz de ser un estado constitucional de derechos y justicia, es inconcebible realizar una interpretación restrictiva de derechos, y en especial de aquellos derechos que tienen una esfera de protección de las personas que pertenezcan a aquellos grupos de atención prioritaria que han sido desprotegidos de manera histórica y estructural por parte del Estado.

Entendiéndose de esta manera que es obligación estatal contemplada en instrumentos internacionales de derechos humanos, en especial el artículo 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y, con el artículo 11 numeral 2, en sus literales a y b de la Convención sobre la eliminación

de todas las formas de discriminación de las mujeres, así como en plano constitucional una protección especial (art. 43 y 331) y reforzada (art. 332) hacia las mujeres en condición de embarazo o lactancia, se debe precautelar su ejercicio al derecho de trabajo garantizándose una estabilidad la laboral hasta finalizar aquellos ciclos biológicos inherentes a todo embarazo, para propender a una igualdad material frente a una sociedad de predominancia concepción patriarcal.

En este orden de ideas, la Corte considera que la acción de protección resulta ser el medio adecuado y eficaz para proteger este derecho en situaciones de vulneración a los derechos de estabilidad laboral hacia mujeres embarazadas, criterio que comparto desde una posición de defensa de derechos en igualdad, entendiéndose como igualdad material en aras de superar aquellas trabas estructurales que restringen u pleno ejercicio de los derechos constitucionales por parte de las mujeres como grupo de atención prioritaria.

Es así que el tema de estudio tiene relevancia nacional, al dar tratamiento a un problema social laboral que padecen toda la población femenina en condición de embarazo y que repercute no sólo a ellas, sino causando un impacto a la familia dependiente de ella, y más aún cuando es jefa y cabeza de hogar, al menoscabar su estabilidad laboral y por consiguiente destinándola al desempleo tras su separación laboral por la situación de embarazo.

La complejidad del caso que afrontó la Corte Constitucional, en su voto de mayoría fue el dar un control de méritos y la aplicación del principio *iura novit curia* en una acción extraordinaria de protección, situación que fue advertida por los votos de minoría, destacando que dichos votos correspondieron a juezas de la Corte Constitucional, a pesar que el tratamiento se centraba en el grupo de atención prioritaria de mujeres.

Para arribar a este criterio jurisprudencial, mediante voto de mayoría, la Corte ejerció un control de méritos del proceso de origen, aplicando el principio de

iura novit curia, ya que la accionante en la sustanciación de primer y segundo nivel así como en la interposición de su demanda de acción extraordinaria de protección no realizó alegación alguna al derecho de protección especial a la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en el ejercicio del derecho al trabajo, posición de mayoría que ha sido criticada por los votos de minoría por las siguientes razones que a continuación se expondrán, y que enriquecen el estudio y análisis de la actividad de control de mérito que realiza la Corte Constitucional.

El Juez Hernán Salgado Pesantez, resalto que la accionante centró sus argumentos en cuestionar los hechos del proceso de origen, sin haber imputado la vulneración de derecho constitucional alguno a la actividad jurisdiccional o a la sentencia en impugnación de la Sala Especializada de la Familia, Niñez y Adolescencia, Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia del Guayas.

Salgado consideró que el fallo de mayoría, al intentar justificar que la sentencia de la Sala Especializada de la Familia, Niñez y Adolescencia, Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, incumplió en realizar un análisis de la verificación de la vulneración de derechos constitucionales (tercer elemento de la motivación) según desarrollo jurisprudencial contenido en sentencia No. 1285-13-EP/19, los jueces de mayoría han incurrido en manifiesta contradicción ya que en la sentencia de segundo grado los juzgadores llegaron a la conclusión que “el acto administrativo no contraviene lo que dispone Nuestra Constitución en el inciso segundo de su Art. 332” (Sentencia No. 593-15-EP/21, 2021, p.18) por ende, la sentencia impugnada si cumplió con dicho parámetro y no era posible entrar en análisis de mérito por parte de la Corte Constitucional.

Salgado concluye indicando que el análisis del derecho de motivación, como se indicó anteriormente, los jueces de segundo nivel en su sentencia dieron una explicación de pertinencia de las normas jurídicas con relación a los hechos, y que

aquella explicación de pertinencia *no concierne realizar un análisis de si es correcto o incorrecto*, lo cual está vedado para la Corte Constitucional.

Desde otra perspectiva, la jueza constitucional Carmen Corral Ponce, en su voto salvado, reflexionó que la accionante al momento de suscribir su tercer contrato por servicios ocasionales no se encontraba en estado de embarazo, que fue una situación superviniente, y que en el memorando de aviso de la terminación unilateral de las contrataciones, por fenecimiento del plazo estipulado en contrato, no fue la accionante la única persona notificado con dicho acto administrativo, por tanto no es justificable aducir la existencia de discriminación.

Además, de manera concordante con el juez constitucional Salgado, la jueza Corral sostiene que los juzgadores de suyo nivel si procedieron a analizar la alegación de violación de derecho de la parte accionante, sin que se haya omitido este tercer requisito de la motivación, ya que los jueces Corte Provincial procedieron a examinar en específico el acto administrativo con la prohibición contemplada en el artículo 332 de la Constitución. Concluyendo la juez, en manifestar que no era procedente realizar un control de méritos por parte de los jueces de mayoría.

En este sentido, el máximo tribunal de justicia constitucional como órgano colegiado nos enriquece en análisis al contemplarse criterios divididos en cuanto a la procedibilidad de la acción de control de méritos por parte de este organismo, cuando tiene su origen en el cumplimiento o no del tercer requisito de la motivación, esto es el análisis de verificación de la vulneración de derechos alegado por el o la accionante. Si bien es cierto, en el caso concreto, se analizó sobre el derecho de una persona embarazada a su estabilidad laboral, encontrándonos con una protección especial y reforzada por nuestra Constitución e instrumentos internacionales de derechos humanos, pero no es menos cierto que dicha situación de vulneración sucedió antes de la entrada en vigencia de la institución jurídica de despido ineficaz, por lo tanto aquella situación jurídica necesitaba de protección y resguardo por parte

del Estado, garantizándose un desarrollo progresivo de derechos, a la luz del modelo de estado constitucional de derechos.

El voto de mayoría llegó a la conclusión que la acción de protección resulta ser el medio adecuado y eficaz para proteger este derecho en situaciones de vulneración a los derechos de estabilidad laboral hacia mujeres embarazadas; criterio que no ha sido contrariado por los votos de mayoría; ya que éstos últimos centraron su análisis en la procedibilidad del control de mérito de la Corte Constitucional en el presente caso.

Si bien es cierto, las y los ecuatorianos y demás sujetos de derechos, acuden ante la jurisdicción constitucional en aras de buscar una solución eficaz y oportuna a la situación de vulneración de derechos, cuando se encuentran desprovisto de medios o remedios procesales que atiendan sus reclamos o insatisfacciones, pero no es menos cierto que el desarrollo de garantías jurisdiccionales por ley o precedentes jurisprudencial deben tener un horizonte, la tutela de derechos constitucionales, que va de la mano con la actividad jurisdiccional y de los operadores de justicia que a diario se someten a retos, considerando que las relaciones sociales y el derecho son dinámicos, por ende entra en vigencia entender que la Constitución es un texto viviente, supremo, rígido, que tiene como fin último alcanzar el valor supremo de la dignidad humana.

La Corte Constitucional en su voto de mayoría en párrafo 45 determina que al caso en análisis se empleará una interpretación que más favorezca a la aplicación de los derechos de la accionante, lo cual sería concordante con lo previsto en el artículo 426 de la Constitución en armonía con el principio señalado en el numeral quinto del artículo 11 del texto constitucional.

Lo que resulta novedoso fue el camino que tomó la Corte Constitucional para arribar a esta interpretación. Es así que, si bien es cierto, la accionante tanto en primer y segundo nivel no alegó la conculcación de derechos constitucionales que

planteó de oficio la Corte Constitucional, es decir, en estricta aplicación del principio procesal de *iura novit curia*, la Corte estableció otros derechos constitucionales que no fueron alegados por la accionante ni en primera o segunda instancia.

Esta situación de aplicación del principio procesal (no de interpretación) de *iura novit curia*, permitió a la Corte aplicar además un control de mérito en el derecho al debido proceso en la garantía de la motivación de la sentencia impugnada por la accionante. Sosteniendo así que los juzgadores inferiores no cumplieron con el análisis del tercer parámetro de la garantía de la motivación, es decir, no realizaron un análisis o verificación de la vulneración de los derechos a una protección especial a la mujer trabajadora en situación de embarazo y de lactancia.

Esta peculiaridad de razonamiento del voto de mayoría fue criticada por el voto de minoría, con justos argumentos, ya que la accionante nunca alegó dicha vulneración de derechos, al contrario la alegación se centró en una discriminación por encontrarse embarazada, situación que no fue contrastada ni configurada en el caso presente, ya que la accionante no fue la única persona separada por terminar su periodo del contrato ocasional, sino que además resultaron separados otras personas de sexo masculino, sin ser notorio el criterio de discriminación del acto presumiblemente vulnerador de derechos.

Además, en los informes que remitieron los órganos accionados, ejercieron su derecho de defensa centrando sus exposiciones en el presunto derecho alegado como violado, sin permitirle a estos, encontrarse en igualdad de armas en la exposición de motivos, al realizar la Corte Constitucional un control de méritos y la aplicación del principio procesal de *iura novit curia* al caso en concreto, es decir, los accionados ejercieron derecho de defensa a los hechos de discriminación por ser mujer embarazada cuestionados por la accionante, y el resultado final fue una sentencia que no trató esta problemática sino que al contrario estableció como nuevo

punto de debate la conculcación del derecho de protección especial de la mujer en situación laboral en condición de embarazo y lactancia.

Dicha situación la advirtió el voto de minoría, que destacó que las decisiones jurisdiccionales de primer y segundo nivel, si cumplieron con el estañar de motivación en el tercer presupuesto, por lo tanto, resultaba imposible realizar un control de mérito sobre el proceso.

Desde mi posición personal, sin que tenga incidencia alguna el ser mujer, la justicia constitucional se encontraba en deuda con este grupo de atención prioritaria, ya que al ser porcentualmente la mitad de la población, quienes afrontamos a diario situaciones familiares, sociales, laborales, educativas y de diversa índole, era necesario un pronunciamiento que permita una protección especial hacia las mujeres, y con mayor acierto, a aquellas mujeres en situación laboral cuando se encuentren en condiciones de embarazo y de lactancia, ofreciendo por parte del Estado una garantía de protección y estabilidad en un periodo biológico en que se necesita de mayores cuidados no sólo para la mujer, sino además para la niña o niño que se encuentra en vientre.

Por lo tanto, compartiendo el criterio de aplicación de la norma que mayor beneficio otorgue a la persona, sea de índole constitucional o del bloque de convencionalidad, es procedente la utilización del principio procesal de iura novit curia, para desatacar un derecho que no ha sido invocado por la parte, pero que se avizora del mismo problema en análisis. Análisis y determinación del derecho conculcado que no realizó los órganos jurisdiccionales en la presente causa, tendiendo así a conservar aquellos problemas estructurales hacia la mujer y su omisión de protección.

CONCLUSIONES

- La Constitución de la República del Ecuador garantiza los derechos que protegen, entre ellos a las mujeres que se encuentran en estado de gestación, parto, lactancia, maternidad o enfermedades a consecuencia del embarazo, brindando el Estado seguridad jurídica en el ámbito laboral.
- Podemos discernir a partir de la presente investigación que la estabilidad laboral de las mujeres es un tema muy complejo y son susceptibles de múltiples vulneraciones a sus derechos laborales que involucran varios factores, como el desconocimiento de los derechos de los trabajadores y la discriminación por la cultura. De igual manera, si a esto se suma la condición de la mujer por estar en estado de gestación o periodo de lactancia, los empleadores específicamente del sector público lo piensan dos veces para contratarlas o terminar la relación laboral por la falta de cultura y humanismo que exista en la sociedad ecuatoriana que constantemente irrespeta los derechos humanos de las mujeres.
- No se podrá dar por terminado un contrato por prestación de servicios ocasionales a una mujer cuando se encuentre en periodo de gestación y lactancia, dado que es un derecho que es reconocido por la Constitución y en los tratados Internacionales de derechos humanos suscritos por el Ecuador.
- Con respecto a la acción extraordinaria de protección, es una garantía jurisdiccional contemplada en la Constitución de la República del Ecuador, la cual es procedente únicamente ante fallos o resoluciones del poder público, en otras palabras, sentencias ejecutoriadas. Además, su aplicación se encuentra normada en la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, en donde reviste de total informalidad y se encuentra plenamente prohibido la adopción de medidas cautelares.

- El sistema de oralidad para la aplicación de las garantías jurisdiccionales se encuentra establecido desde 2008 con la expedición de la Constitución de la República del Ecuador. Mucho antes que se incorpore la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. Al respecto, el único cuerpo colegiado competente para conocer y resolver la acción extraordinaria de protección es la Corte Constitucional del Ecuador.
- El debido proceso es un derecho fundamental plasmado en la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 76. En especial dentro de la gama de garantías que abarca el debido proceso se hizo un especial énfasis en la garantía de motivación. La cual reviste de importancia en torno a que las resoluciones emanadas del poder público deben encontrarse debidamente motivadas, es decir no basta con citar la norma o principio si no existe una cohesión, un análisis pormenorizado del derecho que lo asiste y la narración de los hechos. Además, la categoría de derecho fundamental del debido proceso es un criterio propio de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en sus múltiples sentencias.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda que el estado realice campañas de capacitación a las mujeres que laboran en el sector público y privado. Para que se nutran de los derechos que les asiste en torno a la estabilidad laboral cuando se encuentran en periodo de embarazo o lactancia. Generar conciencia en el sentido que ellas no son una carga laboral para su empleador, más bien realizan un doble esfuerzo por ser madres y sacar adelante a sus hijos y familia. La Constitución del Ecuador reconoce el arduo trabajo que realiza las madres en este país sin embargo es obligación del Estado precautelar su estabilidad laboral, aplicando condiciones que les permitan poder desarrollarse en un entorno libre de discriminación y sin la preocupación de que la entidad por la que trabaja las puedan desvincular por su condición.
- La estabilidad laboral de las mujeres trabajadoras debe estar protegida por las normas aplicables y las decisiones judiciales deben centrarse en la compensación relacionada con el empleo sin recurrir a sanciones contra los empleadores, un ambiente de trabajo saludable para ambas partes.
- Se recomienda a los funcionarios estatales que contraten a las mujeres a través de la modalidad de servicios ocasionales. A pesar de ser una figura que a priori no genera estabilidad laboral, si se debe cumplir con lo que dicta la Constitución y la ley, en torno a que si la mujer en el lapso que se encuentre laborando por medio de esta modalidad de trabajo, no se la desvincule y se haga respetar sus derechos hasta que concluye el periodo de gestación y lactancia en el año fiscal que le corresponda.
- Se recomienda al Estado, como único garante de los derechos consagrados en la Constitución del Ecuador, poder crear políticas públicas de no discriminación laboral a la mujer en estado de gestación en cualquier ambiente de trabajo esto es sector público o privado. Debido a la especial importancia que radica su condición de grupos de atención prioritaria.

- Se recomienda a los operadores de justicia tener como visión las sentencias emitidas de la Corte Constitucional debido a que corresponden a jurisprudencia de carácter vinculante, a pesar de no ser obligatoria si son precedentes aplicables para cualquier caso en concreto si se adecúa en la situación jurídica y los hechos.

BIBLIOGRAFÍA

Acción de protección No. 09141-2015-0047, Acción de protección No. 09141-2015-0047 (Juzgado Quinto de Inquilinato y Relaciones Vecinales del cantón Guayaquil 27 de marzo de 2014).

Andrade Sarmiento, M. J. (s.f.). El fuero de maternidad como barrera de acceso al mercado laboral de las mujeres en Colombia. *MAESTRÍA EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL*. PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA, Bogotá. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10554/59259>

ASAMBLEA NACIONAL, (. (2009). *LEY ORGÁNICA DE GARANTÍAS JURISDICCIONALES Y CONTROL CONSTITUCIONAL - LOGJCC*. Quito: Lexisfinder.

Boza Santaolalla, S. (2021). La especial protección de la madre trabajadora en el ordenamiento peruano y su relación con el derecho a la igualdad. *La especial protección de la madre trabajadora en el ordenamiento peruano y su relación con el derecho a la igualdad*. PONTIFICIA UNIVERSIDAD, Lima . Recuperado el 06 de 08 de 2022, de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/21983>

CASO No. 593-15-EP/21, Corte Constitucional del Ecuador , CASO No. 593-15-EP/21 ((Andrade Quevedo, et al.2021) 05 de 05 de 2021).

Cerón, R. A. (2009). *Derecho constitucional laboral*. Quito, Ecuador: Acosta Cerón, Marcelo Ramiro.

Cerquera Unda, S. C. (s.f.). El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización. *El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización*. Universidad Nacional de Colombia , Bogotá, Colombia.

Congreso Nacional . (05 de 2013). *Código de Trabajo* . Quito: fielweb. Obtenido de btenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wpcontent/uploads/2017/07/C%20C3%93DIGO-DE-TRABAJO.pdf>.

CONGRESO NACIONAL, (. (1980.). *CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER*. Lexisfinder.

Constitución de la República del Ecuador, (. (2008). Quito: LEXIS S.A.

Correa, Delgado Rafael. (2011, 01 abril). *Reglamento general a la Ley organica del servicio publico*. Quito: Lexisfinder.

- CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR, CASO No. 3-19-JP y acumulados (Andrade, Quevedo Karla, et al. 05 de 08 de 2020).
- de las Heras García, A. (2019). Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. *Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)*.
- Durán-Chávez, C. E.-A. (2021). El debido proceso penal y su constitucionalización en Ecuador. *Polo del Conocimiento*. Obtenido de <https://www.polodelconocimiento.com/>
- EC, A. N. (2010). *Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP*. Quito.
- Espín, J. E. (2019). La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*.
- Espinosa, Á. P. (2018). La garantía constitucional de la seguridad jurídica y su relación con los derechos fundamentales en la república del Ecuador. *Espirales Revista Multidisciplinaria de investigación*, 2(22), 4.
- Galarza Figueroa, L. E. (17 de 02 de 2022). *La vulneración de derechos constitucionales en la terminación de nombramientos provisionales (Doctoral dissertation, Quito: Universidad Hemisferios 2022)*. Obtenido de <http://dspace.uhemisferios.edu.ec:8080/xmlui/handle/123456789/1409>
- Humanos, N. U. (03 de 09 de 1981). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>.
- JARAMILLO, S. A. (2003). ALCANCE JURÍDICO DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN EL PERIODO DE MATERNIDAD Y LA LACTANCIA, FRENTE A LOS CONTRATOS POR OBRA O LABOR EN COLOMBIA. *REVISTA DE DERECHO, UNIVERSIDAD DEL NORTE*, 19: 126-141, 2003.
- Lavín, A. R. (2012). *El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Vol. 4)*. Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Ledesma, M. (2018). La vulnerabilidad del género. Una mirada desde el diseño social. *Centro de Estudios en Diseño y Comunicación*, (69), 69-a.
- Lozano Rojas, M. V. (s.f.). La eficacia en las resoluciones judiciales en la provincia de los Ríos. *La eficacia en las resoluciones judiciales en la provincia de los Ríos*. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL, Guayaquil.

- Manuel, V., & Rescia, R. (s/f). EL DEBIDO PROCESO LEGAL Y LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS. Corteidh.or.cr. Recuperado el 17 de octubre de 2022, de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/a17762.pdf>
- Marzola, A. G. (s.f.). Principio de estabilidad laboral reforzada aplicado a la aprendiz en estado de embarazo en el contrato de aprendizaje. *Trabajo de grado*. (Bachelor's thesis, Escuela de Derecho y Ciencias Políticas), Medellín.
- Ministerio de Relaciones Laborales. (6 de febrero de 2014). Memorando No. 032-CGAGF-MRL-2014. *memorando*. Guayaquil, Guayas, Ecuador: Ministerio de Relaciones Laborales.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2014). *Guía de práctica clínica de atención en el embarazo y puerperio*. Agencia de Evaluación de Tecnologías Sanitarias de Andalucía. Consejería de Igualdad.
- Moya, D. F. (2021). La protección legal a las mujeres embarazadas como grupo de atención prioritario. *Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 654-666.
- NACIONAL, C. (2001). *LEY DE SEGURIDAD SOCIAL - LSS*. Quito: Fielweb.
- NACIONAL, C. (26 de 09 de 2012). CODIGO DEL TRABAJO. Obtenido de CODIGO DEL TRABAJO: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Oceano grupo editoria,1997. (1997). *Oceano Uno Color Diccionario Enciclopedico*. Barcelona España: Oceano grupo editorial, S.A.
- Oficial, D. D. R. (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público*. Quito: Lexisfinder. Obtenido de <http://www.epmrq.gob.ec/images/lotaip/leyes/losep.pdf>
- Ortíz Ramos, C. A. (s.f.). La OIT y la ONU frente a la garantía de la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo en Colombia . *Monografía realizada para optar por el título de abogado*. Doctoral dissertation, Universidad de Cartagena, CARTAGENA, COLOMBIA.
- Pozo Franco, P. E. (10 de 2021). La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) y los derechos de las niñas y mujeres. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA - EC, (. (1969). *PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES*. FUENTES DE LA PRESENTE EDICIÓN DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES.

- PUCHAICELA HUACA, C. (2019). *DERECHO DE FAMILIA*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Rafael, C. D. (20 de 04 de 2011). Reglamento general a la ley organica del servicio publico. *REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGANICA DEL*. Obtenido de Lexis.
- Ramón, E. X. (2017). Análisis Jurídico de la contratación indefinida como expectativa de estabilidad Laboral en el Ecuador. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Registro Oficial. (24 de 01 de 1969). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *Registro Oficial*. fielweb.
- Rivera, P. L. (2012). *El Pacto Internacional, de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (Vol. 4). (IURE, Ed.) México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Rodriguez Alvarado, M. L. (s.f.). LAS GARANTÍAS AL DEBIDO PROCESO EN EL PROCEDIMIENTO DIRECTO REGULADO EN EL COIP. *Repositorio digital*. Universidad Espiritu Santo, SAMBORONDÓN. Obtenido de <http://repositorio.uees.edu.ec/123456789/2576>
- Sentencia N.o 001-16-P.JO-CC, CASO N.0 0530-10-.JP (Molina, Wendy et al 22 de 03 de 2016).
- Sentencia No. 593-15-EP/21, Caso No. 593-15-EP (Corte Constitucional 05 de mayo de 2021).
- Trujillo, J. C. (2008). *Derecho del Trabajo*. Quito - Ecuador: Centro.