



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMERICA**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO CONSTITUCIONAL**

**TEMA:**

---

**LA TERMINACIÓN UNILATERAL DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL  
SECTOR PÚBLICO FRENTE A LA PROTECCIÓN ESPECIAL DE LAS  
MUJERES EMBARAZADAS, ANÁLISIS DEL CASO NO. 593-15-EP/21**

---

Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Magíster en Derecho  
Constitucional. Modalidad: Estudio de caso.

**Autora:** Ab. Sanisaca Lema Diana Solange

**Tutora:** Ab. Pachano Zurita Ana Cristina Mg.

AMBATO – ECUADOR

2024

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

Yo, Diana Solange Sanisaca Lema, declaro ser autor del Trabajo de Investigación con el nombre “La Terminación Unilateral de la Relación Laboral en el sector público frente a la protección especial de las mujeres embarazadas, Análisis del Caso No. 593-15-Ep/21”, como requisito para optar al grado de Magíster 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 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, aceptó que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerdes los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 29 días del mes de junio del 2024, firmo conforme:

Autor: Ab. Diana Solange Sanisaca Lema

Firma: .....

Número de Cédula 1805074398

Dirección: Tungurahua, Ambato, Celiano Monge, Barrio Colinas de Bellavista

Correo Electrónico: diana.sanisaca20001@gmail.com

Teléfono: 0984280406

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutora del Trabajo de Titulación “LA TERMINACIÓN UNILATERAL DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO FRENTE A LA PROTECCIÓN ESPECIAL DE LAS MUJERES EMBARAZADAS, ANÁLISIS DEL CASO NO. 593-15-EP/21”, presentado por Diana Solange Sanisaca Lema, 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.

Ciudad de Ambato, 10 de junio del 2024

Ab. Ana Cristina Pachano Zurita 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 Magíster en Derecho Constitucional son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Ciudad de Ambato, 28 de junio del 2024

Ab. Diana Solange Sanisaca Lema

CC: 1805074398

## **APROBACIÓN TRIBUNAL**

El trabajo de Titulación ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: “LA TERMINACIÓN UNILATERAL DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO FRENTE A LA PROTECCIÓN ESPECIAL DE LAS MUJERES EMBARAZADAS, ANÁLISIS DEL CASO NO. 593-15-EP/21” previo a la obtención del Título de Magíster 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, 29 de junio del 2024

.....

Ab. Barrionuevo Núñez José Luis. Mg.

PRESIDENTE

.....

Ab. Marco Antonio Guevara Mg.

EXAMINADOR

.....

Ab. Pachano Zurita Ana Cristina Mg.

DIRECTOR

## DEDICATORIA

Con mucho cariño a mis padres Rocío e Iván por ser los pioneros en impulsarme a conseguir grandes logros, forjarme con valores e impulsarme a esforzarme cada día.

A mi esposo Adrián, por no soltar mi mano en este largo camino, por apoyarme y ser mi luz en medio de las adversidades.

A Kiara, mi amiga fiel e incondicional.

A mis hermanas Michelle y Betsabé, por comprenderme y apoyarme en esta travesía.

A toda mi familia.

Y finalmente con todo mi corazón a mi ángel que está en el cielo, mi madrecita Mercedes, este logro es en tu honor, porque fue gracias a tu amor y tu ejemplo que aprendí a nunca rendirme, te extraño inmensamente y esta dedicatoria es mi pequeña forma de decirte que nunca te olvidaré.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradezco a Dios, por darme la sabiduría e inteligencia para cursar este tramo de mi formación profesional.

Agradezco a mis padres, quienes siempre me han brindado su apoyo y sin ellos no hubiera podido lograr grandes éxitos en mi vida personal, académica y profesional.

Agradezco a mi esposo por su paciencia y comprensión día a día.

Agradezco a mis docentes que con su conocimiento me instruyeron y forjaron mi caminar profesional.

Agradezco a mi tutora, por su tiempo, dedicación y paciencia, sin ello no hubiera podido llegar a este punto.

## INDICE DE CONTENIDOS

<b>TEMA</b> .....	i
<b>AUTORIACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN</b> .....	ii
<b>APROBACIÓN DEL TUTOR</b> .....	iii
<b>DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD</b> .....	iv
<b>APROBACIÓN TRIBUNAL</b> .....	v
<b>DEDICATORIA</b> .....	vi
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	vii
<b>INDICE DE CONTENIDOS</b> .....	viii
<b>INDICE DE TABLAS</b> .....	xi
<b>RESUMEN EJECUTIVO</b> .....	xii
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>Tema de investigación</b> .....	3
<b>Estado del arte</b> .....	3
<b>Planteamiento del problema</b> .....	5
<b>Objetivos</b> .....	6
<b>Objetivo Central:</b> .....	6
<b>Objetivos Secundarios:</b> .....	6
<b>Justificación</b> .....	6
<b>Social:</b> .....	6
<b>Académica:</b> .....	6
<b>Jurídica:</b> .....	7
<b>Palabras claves y/o conceptos nucleares</b> .....	7
<b>Terminación de la relación laboral</b> .....	7
<b>Estado de Gestación</b> .....	7
<b>Contratos Ocasionales</b> .....	7
<b>Estabilidad Laboral</b> .....	8
<b>Derechos Reproductivos</b> .....	8
<b>Normativa Jurídica</b> .....	8
<b>Descripción del caso objeto de estudio</b> .....	9

Metodología.....	10
<b>Método inductivo</b> .....	10
<b>Método Deductivo</b> .....	10
<b>Método de análisis de caso</b> .....	10
<b>CAPITULO I</b> .....	11
<b>MARCO TEORICO</b> .....	11
<b>Inserción de la mujer en el ámbito laboral</b> .....	11
<b>Derechos sexuales y reproductivos</b> .....	13
<b>Derechos laborales en el sector público de las mujeres embarazadas</b> .....	17
<b>Protección legal a las mujeres embarazadas</b> .....	20
<b>Protección especial de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral</b> .....	23
<b>Consejo Nacional de la Mujer y Ley de Amparo Laboral de la Mujer</b> .....	27
<b>Contratos ocasionales en el sector público</b> .....	28
<b>CAPITULO II</b> .....	31
<b>GUÍA DE ESTUDIO DE CASO</b> .....	31
<b>Temática para a ser abordada</b> .....	31
<b>Puntualizaciones Metodológicas</b> .....	31
<b>Antecedentes del Caso Concreto</b> .....	32
<b>Decisiones de primera y segunda instancia</b> .....	33
<b>Primera Instancia</b> .....	33
<b>Segunda Instancia</b> .....	33
<b>Procedimiento ante la Corte Constitucional del Ecuador</b> .....	34
<b>Problemas jurídicos planteados por la Corte Constitucional</b> .....	35
<b>Argumentos centrales de la Corte Constitucional con relación al derecho objeto de análisis</b> .....	35
<b>Medidas de reparación dispuestas por la Corte Constitucional</b> .....	39
<b>Análisis crítico a la sentencia constitucional</b> .....	40
<b>a) Importancia del caso con relación al estudio constitucional ecuatoriano</b> .....	42
<b>b) Apreciación crítica de los argumentos expuestos por la Corte Constitucional</b> .....	43
<b>c) Métodos de interpretación</b> .....	50
<b>d) Propuesta personal de solución del caso</b> .....	51
<b>Conclusiones</b> .....	53

**Bibliografía:** ..... 54

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.-</b> <i>Derechos de las mujeres gestantes dentro de la Constitución de la República del Ecuador (2008)</i> .....	31
<b>Tabla 2.-</b> <i>Derechos de las mujeres gestantes establecidas en la LOSEP (2005)</i> .....	32

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMERICA**  
**DIRECCION DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN DERECHO: MENCIÓN DERECHO CONSTITUCIONAL**

**TEMA:** LA TERMINACIÓN UNILATERAL DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO FRENTE A LA PROTECCIÓN ESPECIAL DE LAS MUJERES EMBARAZADAS, ANÁLISIS DEL CASO NO. 593-15-EP/21

**AUTORA:** Ab. Sanisaca Lema Diana Solange

**TUTORA:** Ab. Pachano Zurita Ana Cristina Mg.

**RESUMEN EJECUTIVO**

La presente investigación se enfoca en estudiar una sentencia emitida por la Corte Constitucional del Ecuador, la misma que trata sobre la vulneración del derecho a la protección especial de las mujeres embarazadas en el sector público bajo la modalidad de contrato ocasional. Se comprueba que, aunque la Constitución de la República del Ecuador (2008) prohíbe la terminación de la relación laboral con las mujeres gestantes o en periodo de lactancia, el sector público no toma en consideración lo manifestado por la normativa constitucional. A su vez, la Constitución ha establecido formas que protejan de manera especial a este grupo considerado de atención prioritaria desde la etapa de gestación hasta el periodo de lactancia, en el ámbito laboral su enfoque es eliminar los riesgos laborales y promover la estabilidad laboral. Es así como el Estado tiene la obligación de proteger a las mujeres embarazadas ante resoluciones inicuas que atenten a sus derechos laborales, sexuales y reproductivos. El estudio del caso nos lleva a preguntarnos si la desvinculación de una servidora pública en estado de gestación con contrato ocasional vulnera su derecho a la estabilidad laboral reforzada. Por lo que el objeto de esta investigación conlleva a analizar la protección especial que otorga la Corte Constitucional en la terminación unilateral de la relación laboral en mujeres embarazadas del sector público.

**Palabras Claves:** Contratos Ocasionales, Estabilidad Laboral, Estado de Gestación, Terminación Laboral

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**

**POSGRADOS**

**Master's Degree in Law with major in Constitutional Law**

**AUTHOR:** SANISACA LEMA DIANA SOLANGE

**TUTOR:** MG. PACHANO ZURITA ANA CRISTINA

**ABSTRACT**

UNILATERAL TERMINATION OF THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP IN THE PUBLIC SECTOR ON THE SPECIAL PROTECTION OF PREGNANT WOMEN, ANALYSIS OF CASE NO. 593-15-EP/21.

This research studies a sentence issued by the Constitutional Court of Ecuador, which deals with violating the right to special protection of pregnant women in the public sector under temporary contracts. Although the Constitution of the Republic of Ecuador (2008) prohibits the termination of the labor relationship with pregnant or breastfeeding women, the public sector does not take into consideration the constitutional norm. However, the Constitution has established forms of special protection for this group, which is considered a priority from the time of pregnancy through the breastfeeding period, focusing on eliminating labor risks and promoting labor stability in the labor sphere. Thus, the Government must protect pregnant women against unfair decisions that violate their labor, sexual and reproductive rights. The case study asks if the termination of a pregnant public servant with a temporary contract violates her right to enhanced labor stability. Therefore, this research aims to analyze the special protection granted by the Constitutional Court in the unilateral termination of the employment relationship of pregnant women in the public sector.

**KEYWORDS:** Labor Stability, pregnancy, termination of employment, temporary contract



## INTRODUCCIÓN

En años posteriores, se ha evidenciado de forma marcada la violación de derechos de los cuales han sido víctimas las mujeres, sin embargo, con el pasar del tiempo, la lucha constante de grupos en post de la mujer y el progreso de las normas, han desarrollado un gran avance en el reconocimiento y aplicación de derechos que poseen mujeres, niñas y adolescentes. Sin embargo, a pesar de encontrarse reconocidos estos derechos, aún son vulnerados en diferentes ámbitos como en el laboral, en donde los derechos de las mujeres son inobservados por prejuicios sociales o en muchas ocasiones por su estado de gestación y/o lactancia.

La Constitución de la República del Ecuador define a nuestro país como un estado de justicia y derechos, en su extensa gama de derechos ha dedicado un tramo a los grupos de atención prioritaria, encontrándose inmersas las mujeres embarazadas y de las cuales son acreedoras al derecho fundamental de trabajo. Por lo que, no debe ser impedimento para una mujer continuar de forma exitosa con sus actividades laborales mientras se encuentra gestando, una mujer no puede ser privada de realizarse como tal en todos los ámbitos de su vida sin la necesidad de sentirse discriminada, vulnerada o privada de derechos que por ley le corresponde en su entorno laboral.

El derecho primordial que la Constitución ampara a la mujer embarazada es la estabilidad laboral durante su periodo de gestación y lactancia, por lo que se cubre de protección con el fin de evitar cualquier daño que pueda surgir y afectar a la mujer y al recién nacido con la terminación laboral inoportuna o con el incumplimiento de disposiciones respecto al tiempo de recuperación y lactancia. Es por ello, que el estado es el encargado de garantizar esta protección y seguridad de conservar su trabajo tanto en el sector privado como público y no perderlos por el hecho de encontrarse en estado de gestación o lactancia.

Por lo tanto, dicha problemática nos lleva a analizar los derechos que poseen las mujeres embarazadas por el hecho de encontrarse en un grupo prioritario y que la Constitución del Ecuador las resguarda, de manera más específica y para efectos de este estudio, el derecho conexo con la estabilidad laboral reforzada, derecho que

garantiza la fuente económica y resguarda de toda discriminación laboral a la mujer gestante por su condición, preservando su estado de madre y trabajadora al mismo tiempo.

Dentro de la sentencia 593-15-EP/21 expedida por la Corte Constitucional del Ecuador se contempla esta problemática, en donde se analiza el caso de terminación de la relación laboral que afecto a Yujan Sulay Villavicencio Salvador quien cumplía con sus labores en el sector público, a pesar de que el empleador tenía conocimiento de que la trabajadora se encontraba en estado de gestación, alegando que culminó el tiempo establecido del contrato ocasional da por terminado de forma unilateral la relación laboral. Con los hechos dados, se incumplió con la protección especial que poseen las mujeres embarazadas, específicamente la estabilidad laboral reforzada.

La presente investigación se encuentra dirigida a examinar el amparo que la Constitución de la República del Ecuador (2008) otorga a una mujer en estado de gestación que a su vez labora en el sector público bajo la modalidad de servicios ocasionales, modalidad de contrato que ha causado controversias, pues conforme el artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público [LOSEP] (2010) en donde se determina el tiempo del contrato y artículo 146 del Reglamento General a la LOSEP que nos indica la facultad del empleador de dar por terminado el contrato de manera unilateral sin tomar en cuenta a las trabajadoras en estado de gestación .

En este contexto, es menester examinar de qué manera han ido progresando los derechos de las mujeres dentro de la constitución y otras normativas que abordan derechos humanos, de manera excepcional los derechos vinculados con el trabajo y su amparo en el sector público respecto a la estabilidad laboral, por otra parte, es de igual importancia analizar de qué manera el estado ecuatoriano otorga la protección especial de la que son beneficiarias las mujeres en estado de gravidez al ser parte de los grupos de atención prioritaria. De esta manera, el análisis se abordará mediante la jurisprudencia emitida por la Corte Constitucional del Ecuador, normativa interna y externa, así como doctrina enfocada en la problemática.

## **Tema de investigación**

La terminación unilateral de la relación laboral en el sector público frente a la protección especial de las mujeres embarazadas, análisis del caso No. 593-15-EP/21

## **Estado del arte**

De la investigación bibliográfica, se ha identificado a los siguientes autores, quienes con sus aportes teóricos guiarán la presente investigación:

Iglesias et al., (2018) menciona en referencia a la discriminación que ha sido víctima la mujer en la parte laboral, dentro de la obra “estabilidad laboral de la mujer trabajadora en estado de embarazo” lo siguiente: “La mujer ha sido víctima de discriminación en el ámbito laboral. Reconocemos que el estado pretende garantizar el apoyo constitucional en el caso de las mujeres en estado de gestación y posterior a esta en la fase de lactancia materna” (p. 54). Cabe resaltar que la estabilidad reforzada en mujeres en estado de embarazo ha tomado mucha fuerza y que constituyen criterios auxiliares de interpretación de los derechos internacionales.

Por otra parte, Rivera (2014) menciona que:

La Corte Constitucional, además de dar un contenido constitucional e internacional a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo o lactancia, reconoce una ampliación en los límites y el alcance de dicha estabilidad, toda vez que ésta también cobija las relaciones laborales en el sector público. (p. 110)

Del Rocío y Pinos (2021) hacen alusión a: “La estabilidad laboral reforzada o estabilidad ocupacional reforzada constituye un derecho del servidor público, quien no debe ser despedido en virtud de su situación de vulnerabilidad, sin que exista causa relevante que sirva de justificativo para efectivizar su despido” (p. 11).

Para Batallas y Canchignia (2022) en alusión a la protección de las mujeres embarazadas “este marco normativo, coloca al Estado ecuatoriano en la obligación

de proteger a las mujeres gestantes, quienes son vulnerables ante posibles decisiones arbitrarias que pongan en riesgo su derecho al trabajo” (p. 10).

Ludeña y Mancheno (2020) menciona que:

El Estado ecuatoriano sí reconoce de forma clara y contundente, la protección de los derechos de las mujeres en estado de embarazo o lactancia, sin embargo, pese a ello, se produce la vulneración de sus derechos; que generalmente ocurre como consecuencia de la vulneración de la norma expresa, y no acatamiento de esta. (p. 45)

A su vez, Centeno (2022) en su tesis titulada “La protección de los derechos laborales de la mujer embarazada o en período de lactancia, en el sector público” menciona lo siguiente:

La población femenina ha sido víctima de un sin número de violaciones a sus derechos laborales reconocidos en nuestra Constitución, y, para gozar plenamente de aquellos derechos, es de vital importancia el cumplimiento de los mismos, a fin de prevenir la discriminación y desconocimiento de sus derechos en lo referente a su estado de gestación o período de lactancia, precautelando la salud de la mujer durante el embarazo, parto y posparto, brindando una atención especial, por su condición de doble vulnerabilidad. (p. 56)

Finalmente, López (2017) aludiendo a la estabilidad laboral en la etapa del embarazo de una servidora pública refiere que:

Por décadas en el Ecuador las mujeres en la etapa de embarazo o lactancia se han considerado personas vulnerables por su condición que adolecen y en vez de ser protegida por su patrono son injustamente oprimidas con incumplimiento de sus derechos y muchas veces notificadas de la terminación de contrato, lo cual irrumpe con los principios de estabilidad laboral que rige en una relación de trabajo. (p. 8)

## **Planteamiento del problema**

La Constitución de la República del Ecuador del 2008 plasma hitos importantes en el avance de los derechos de las mujeres en relación con los derechos laborales, de esta manera, un grupo minoritario como es el de las mujeres gestantes en el sector público deben gozar del derecho al trabajo en sus múltiples formas. No obstante, en algunos casos no se ha respetado la estabilidad laboral reforzada de la cual este grupo es beneficiario por su condición, viéndose perjudicadas en diversos aspectos, siendo víctimas de discriminación, despidos injustificados, vulneración de los derechos de reproducción, entre otros.

La realidad de nuestro país sigue abordando vulneración a derechos esenciales del ser humano, en especial de los grupos de atención prioritaria, por lo que se origina un problema de carácter social, el hecho de incurrir en la terminación unilateral por parte del empleador hacia una mujer gestante deriva en la violación de la protección especial que otorga la Constitución de la República del Ecuador.

De esta manera, el estado con el fin de mitigar estas vulneraciones ha establecido políticas públicas, en concordancia con leyes ordinarias y orgánicas, así como de la Constitución y de esta manera tutelar de manera efectiva los derechos de los grupos de atención prioritaria en todas las áreas. Por lo que, examinaremos y analizaremos, un caso que ha dejado precedente en la jurisprudencia ecuatoriana referente a la terminación unilateral de la relación laboral en el sector público frente a la protección especial de las mujeres embarazadas, análisis del caso No. 593-15-EP/21

¿La desvinculación de una servidora pública en estado de gestación con contrato ocasional vulnera su derecho a la estabilidad laboral reforzada?

## **Objetivos**

### **Objetivo Central:**

Analizar la protección especial que otorga la Corte Constitucional en la terminación unilateral de la relación laboral en mujeres embarazadas del sector público.

### **Objetivos Secundarios:**

- 1.-Determinar los derechos otorgados a la mujer embarazada como grupo de atención prioritaria en el ámbito laboral
- 2.- Determinar el alcance de la protección especial de mujeres embarazadas en el ámbito laboral conforme la realidad constitucional ecuatoriana.
- 3.- Analizar mediante el estudio de la Sentencia No. 593-15-EP/21 de la Corte Constitucional del Ecuador, respecto la protección especial de derechos laborales de las mujeres embarazadas en el sector público.

## **Justificación**

**Social:** Es trascendental considerar cómo los distintos grupos sociales entre ellos los trabajadores a través de los tiempos han pugnado para que sus derechos sean protegidos de manera integral por parte del Estado ecuatoriano, las mujeres embarazadas al pertenecer a un grupo de atención vulnerable conforme lo dicta la constitución, se ha visto discriminado en el ámbito laboral, sin embargo, ha existido una lucha constante para que se respete el pleno goce y disfrute de los derechos que les son otorgados.

**Académica:** Actualmente existen pocos trabajos investigativos que plantean esta problemática en relación con la protección especial que reciben las mujeres embarazadas frente a la terminación unilateral en la parte laboral, por lo que resulta interesante su estudio minucioso cuando de por medio existe jurisprudencia constitucional que desarrolla el tema.

**Jurídica:** Dentro del nuevo paradigma constitucional garantista de derechos, es considerable que todos los sujetos de derechos tanto individuales como colectivos ejerzan y gocen de forma directa todos los derechos y garantías establecidos en la Constitución y ratificados por los instrumentos internacionales de Derechos Humanos; por lo que, se efectuará un análisis minucioso del derecho al trabajo, la estabilidad laboral y otros derechos que poseen las mujeres gestantes y en etapa de lactancia en el sector público.

### **Palabras claves y/o conceptos nucleares**

Los conceptos esenciales dentro de mi investigación se relacionan con terminación de la relación laboral, estados de gestación, contratos ocasionales, estabilidad laboral y derechos reproductivos:

**Terminación de la relación laboral.** - Se puede entender como terminación o cese de la relación laboral al hecho que se genera para desvincular al trabajador del empleador de todo acto laboral, así lo determina Ortiz (2012) quien argumenta que: “la terminación laboral también es considerada como el cese de la relación laboral, que tiene como fin liberar al patrono y al trabajador de todo derecho y obligación que se generaron al momento de iniciar la prestación de los servicios” (p. 32).

**Estado de Gestación.** – El término de estado de gestación Ramos (2018) lo define como la, en toda esta etapa el feto empieza a crecer, desarrollarse y formarse dentro del útero materno, provocando cambios físicos, psicológicos y emocionales para la mujer gestante.

**Contratos Ocasionales.** – Se conocen como contratos ocasionales a aquellos contratos de servicios que se generan como su nombre lo indica de manera ocasional o eventual, de manera complementaria la LOSEP (2010) menciona que la suscripción de contratos de servicios ocasionales se producirá únicamente para la satisfacción de necesidades de la institución sin considerarse como permanentes, cuando exista el presupuesto y recursos económicos que lo cubran (art. 58)

**Estabilidad Laboral.** – Corresponde a un derecho establecido en la constitución y en instrumentos internacionales que poseen los trabajadores para garantizar la conservación de su trabajo mientras dure el contrato pactado. A su vez Zegarra (1986) alude que, en Derecho Laboral, la estabilidad se configura como esa garantía y derecho que adquiere el trabajador una vez que se haya establecido una relación laboral para conservarla de manera indefinida o lo que establezca el contrato (p.34).

**Derechos Reproductivos.** – Son aquellos que se confieren libertad a las personas para tomar la decisión de concebir o procrear hijos, ellos deciden cuantos desean tener, el tipo de familia en el que se van a desarrollar y el momento en que desean tenerlos, de manera contraria también se abarca ámbitos como métodos anticonceptivos, aborto legal y atención medica en caso de requerirlo. Por lo que Herrera y Prieto (2020) mencionan que los derechos sexuales y reproductivos abarcan una gama amplia de derechos conexos a estos, dentro de los cuales podemos indicar el derecho a la vida, derecho de libertad, derecho de privacidad, igualdad y no violencia, entre otros (p. 3).

### **Normativa Jurídica**

Para el desarrollo de la presente investigación, se tomará en consideración las siguientes normativas jurídicas que servirán de base para el análisis constitucional del estudio de la sentencia seleccionada: Constitución de la República del Ecuador, Organización Internacional del Trabajo, Ley Orgánica de Servicio Público, Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Público, Código de Trabajo, Ley Orgánica para la Justicia Laboral, Convenio sobre la Protección de la Maternidad y la Convención de eliminación de todas las formas de discriminación de las mujeres.

## **Descripción del caso objeto de estudio**

El caso materia de análisis tiene como finalidad analizar la Sentencia de una acción extraordinaria de protección emitida por la Corte Constitucional No 593-15-EP/21 interpuesta por la señora Yujan Sulay Villavicencio Salvador, debido a que la misma se encontraba embarazada al momento de producirse la terminación laboral, aludiendo de que se trataba de una terminación unilateral por parte del empleador, vulnerándose el derecho de protección especial del cual gozan las mujeres embarazadas en el ámbito laboral.

La accionante presento una acción de protección en contra del actual Ministerio de Trabajo por motivo de la terminación unilateral de la relación laboral siendo el mismo por contrato ocasional encontrándose en estado de gestación cuando ocurrió este suceso. Sin embargo, el Juez de Inquilinato y Relaciones Vecinales de Guayaquil negó la acción presentada. Posteriormente presentó un recurso de apelación el cual fue negado, confirmando el fallo de primera instancia.

El 13 de abril del 2015 la accionante presenta una acción extraordinaria de protección, en contra de la sentencia emitida por la Sala Especializada de la Familia, Niñez, Adolescencia, Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, siendo admitida por la Sala de Admisión y mediante sorteo el caso recae en el juez constitucional Agustín Grijalva Jiménez.

Dentro de las pretensiones y fundamentos presentados por la accionante se menciona la vulneración del derecho al trabajo, a no ser discriminada y los derechos reproductivos puesto que el empleador conocía de estado de gravidez al momento de dar por terminada la relación laboral, por lo que se ampara en el artículo 332 de la Constitución, el cual hace alusión a la garantía del estado de los derechos reproductivos de los trabajadores con el fin de eliminar cualquier riesgo laboral que se produjere incluyendo la inestabilidad laboral. En base a esto, se solicita que se acepte la acción extraordinaria de protección y a su vez se le repare integralmente por la vulneración de sus derechos constitucionales.

La Corte Constitucional en base a un análisis jurídico profundo determinó declarar la vulneración del debido proceso y el derecho de protección especial a la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas, y como medidas reparatorias se

determinó dejar sin efecto la sentencia emitida por la sala de primera instancia, así también, ordenó el pago de los haberes laborales dejados de percibir a partir de la terminación laboral hasta la culminación del periodo de lactancia y finalmente se dispone que la sentencia sea difundida en los distintos medios institucionales del Ministerio de Trabajo.

### **Metodología**

Las fuentes de información para ejecutar la investigación son de tipo bibliográfico y legislativo, mismas que se hallan en las diferentes plataformas de investigación científica, constantes en la biblioteca virtual de la Universidad Tecnológica Indoamérica, así también aquella jurisprudencia que se encuentra en la página web oficial de la Corte Constitucional del Ecuador.

Los métodos de investigación que se aplicaran son:

**Método inductivo:** Por cuanto se analizará la motivación de la Sentencia, a través de lo cual, pretendo obtener conclusiones generales respecto de las características del derecho a la protección especial y estabilidad laboral reforzada que gozan las mujeres embarazadas, en concordancia con los derechos tanto al trabajo como a la no discriminación consagrados en la Constitución de la República del Ecuador.

**Método Deductivo:** A través del estudio de conceptos y principios relacionados con el tema de investigación y la comprensión de cómo fueron aplicados en la sentencia analizada, por parte de los jueces de la Corte Constitucional del Ecuador.

**Método de análisis de caso:** Se ha seleccionado un caso relevante resuelto por la Corte Constitucional relacionado con los derechos de las mujeres embarazadas, esencialmente la protección especial que gozan dentro de la administración pública.

## CAPITULO I

### MARCO TEORICO

#### **Inserción de la mujer en el ámbito laboral**

En años posteriores se podía evidenciar una discriminación directa a las mujeres, ya que se consideraba que su rol era cumplir con las labores del hogar, sin embargo, en nuestra sociedad presente se han venido promulgando derechos para las mujeres con el objetivo de incentivar su inserción en la sociedad y así eliminar radicalmente toda forma de discriminación por razón de su género. A su vez, en las últimas décadas se ha podido observar importantes avances en cuanto a la inclusión de la mujer en actividades económicas, creando oportunidades de crecimiento tanto de forma personal como social.

El avance social que han conseguido las mujeres ha sido producto de arduas luchas históricas, empezando por sucesos primitivos como la revolución neolítica seguido de la aparición de las sociedades patriarcales y la división sexual del trabajo, así lo mencionan Zambrano y Cedeño (2014) ya que las únicas tareas designadas eran la reproducción, preparación de comida y la crianza de sus hijos, algunas mujeres llegaban a atender a los heridos en época guerra. Además de las funciones mencionadas las mujeres no podían realizar otras actividades por la ideología y machismo de aquella época.

Tiempo más tarde, las mujeres eran inculcadas con una mentalidad de inferioridad, que debían someterse y depender totalmente de sus maridos. Normado (2005) menciona que “Las mujeres en época colonial eran instruidas para tener una conducta de delicadeza y debilidad, generando obediencia al hombre, al contrario, los hombres tenían una figura de fuerza y defensa, capaz de sobrellevar a su familia y cuidar del patrimonio” (p. 12). Como lo menciona el autor, de esta manera se instauró el modelo familiar en base a los estatutos religiosos, por lo que no existía igualdad entre géneros, pues únicamente se seguían preceptos equívocos que discriminaban a las féminas.

Para el siglo XIX la mujer sigue constituyéndose como un ser inferior, dicho de otra manera, se convirtió en una sombra del hombre, dejando marcada la asignación de roles mencionada anteriormente. Londoño (2009) alude que para los años setenta empieza a existir un leve indicio de participación femenina en el ámbito laboral, lo cual hasta ese momento era casi nula, es entonces que las Naciones Unidas en 1975 realiza una conferencia denominada “Conferencia Mundial de la Mujer” en el cual se tratan temas como los derechos reproductivos, siendo un incentivo para las mujeres empezar a estudiar la educación secundaria y universitaria, teniendo mayor oportunidad para prepararse en el ámbito laboral.

Al transcurrir el tiempo se puede apreciar conforme lo refleja los datos de Guevara (2020) que en el 2010 las cifras de los censos realizados en Ecuador, empieza a reflejar una mayor cantidad de mujeres consideradas como jefas de hogar, además de existir un índice elevado de mujeres con un título universitario y aproximadamente el 43,8% de las féminas empezaron a pertenecer al sector económicamente activo. Dichos datos, nos permiten observar cómo es que en el siglo XXI se empieza a dar realce a la capacidad de las mujeres, eliminando poco a poco todos los estereotipos arraigados en décadas pasadas, por lo que en esta época la mujer toma un papel muy importante en la sociedad, dejando marcas para las futuras generaciones.

En la actualidad, se han implementado derechos y oportunidades direccionadas a que el sexo femenino se fortalezca más, es evidente como las mujeres que se dedicaban únicamente a las labores del hogar han encontrado maneras de sumergirse en el mercado laboral, sobre todo en los negocios informales como lo es la venta por catálogo o incluso con emprendimientos desde el mismo hogar.

Con respecto a lo antes dicho Viteri (2021) hace mención que:

El progreso social de las mujeres ha superado barreras inimaginables, debido a que, a única función que se le permitía era ser ama de casa, sin embargo, no solamente se ha logrado posicionar en el mundo laboral, sino

que han demostrado la igualdad entre sexos e inclusive en ciertos casos la superioridad ante el sexo masculino. (p. 56)

A pesar de lograr el desarrollo de los derechos humanos en cuestión de las mujeres y en función de la igualdad de género, como lo menciona Ramírez (2022) aún existen brechas de desigualdad, debido a que en el ámbito laboral las féminas son más propensas a ser explotadas laboralmente, pues no reciben un salario digno, tienen una jornada laboral más extensa y en muchas ocasiones son vulnerables a acosos o actos de discriminación sea por sus compañeros de trabajos o por sus empleadores.

En el libro “Madres que trabajan” escrita por Tobío (2005) alude lo siguiente: “Es un hecho que las mujeres tengan trabajo y mucho más que busquen superarse siendo madres, ya no se trata de casos hipotéticos sino de una realidad que la estamos palpando” (p. 21). El autor expresa claramente una afirmación, ya que se trata de un hecho que en décadas pasadas era una hipótesis sin fundamentos ni dirección, sin embargo, se ha demostrado que la inserción de la mujer en diversos ámbitos sociales es una realidad y se encuentra en proceso de seguir traspasando barreras.

Es importante recalcar que a pesar de existir actualmente derechos, garantías, principios, legislación internacional y cuerpos normativos que respalden el desarrollo de la mujer, aún se debe proporcionar de medidas que ayuden al fiel cumplimiento de los derechos, sobre todo de la no discriminación, pues hay que fomentar la igualdad de género y de esta manera no solamente prevenir sino erradicar los paradigmas que han permanecido en la sociedad con respecto al rol de la mujeres con la finalidad de contar con un país más inclusivo como se evidencia en la mayoría de países desarrollados.

### **Derechos sexuales y reproductivos**

Los derechos sexuales y reproductivos tienen realce en 1994 mediante la Conferencia Internacional sobre la Población y el desarrollo de El Cairo, esto se debe a que ya no solamente se tocaron los temas habituales de población en cuenta

a cantidad, mortalidad, fecundidad, población mundial y migratoria, sino que por primera vez se aborda al derecho a la salud sexual y reproductiva como un tema necesario para la reducción de la pobreza y extrema pobreza, además de incidir en la mejora de la calidad de vida de niñas y mujeres.

Con relación a la participación de la Conferencia de El Cairo, Galdos (2013) menciona que:

En particular, el capítulo sobre derechos y salud reproductiva fue largamente discutido. La idea inicial fue la inclusión del respeto a los derechos sexuales y derechos reproductivos de las personas en el PA. El término “derechos sexuales” no fue aceptado, pero si se aceptaron los “derechos reproductivos”. Este rechazo se basó en la negación de la diversidad sexual y en el temor que al aceptar derechos sexuales se estuviera también aceptando y reconociendo el derecho de las personas a definir su propia identidad. (p. 456)

En la Conferencia, además se da paso al derecho a decidir de forma libre y sobre todo responsablemente sobre la cantidad de hijos a tener y los métodos de planificación familiar, pero dejando en claro que tanto el hombre y la mujer que conforman la pareja deben estar de común acuerdo para tomar dichas decisiones. Se indicó que al hablar de derechos reproductivos tiene como base el derecho al pleno goce y disfrute de la salud sexual y reproductiva de las parejas.

Al tratar sobre los derechos sexuales y reproductivos, es menester abordar la salud reproductiva que se trata no solamente de enfermedades o dolencias en el sistema reproductivo, sino que también corresponde el bienestar de carácter físico, psicológico y social de la persona ligado a la sexualidad y fecundación. Galdos (2013) conceptualiza lo siguiente: “En consecuencia, la salud reproductiva entraña la capacidad de disfrutar de una vida sexual satisfactoria y sin riesgos y de procrear, y la libertad para decidir hacerlo o no hacerlo, cuándo y con qué frecuencia” (p. 457). En concordancia, se puede entender a la salud sexual y reproductiva como el conjunto de técnicas que benefician a la salud y evitar los problemas que se desprenden del sistema reproductivo.

Ahora bien, la terminología de derechos sexuales y reproductivos son de reciente aparición, por lo que los primeros términos se refieren a la decisión de la pareja sobre el número de hijos que desean procrear, este énfasis se centra más en temas demográficos más que derechos. Sin embargo, como ya se ha mencionado la Conferencia de El Cairo marco un hito importante, esto se debe a que estos derechos ya se los consideraba como derechos netamente y su principal eje se refería a contribuir en la calidad de vida de las parejas.

En este sentido, los derechos sexuales y reproductivos han sido muy debatidos pues no se establece un listado definitivo de todos los derechos que conlleva, sin embargo, Rodríguez (2015) menciona algunos derechos que deben ser considerados dentro de esta categoría:

1.- Derecho a la vida: Dentro del cual se abarca mecanismos para prevenir y reducir la tasa de mortalidad materna, ya sea que se dé por negligencias médicas como de inoperancia de servicios de salud sexual y reproductiva. Además, también se incluye la mortalidad infantil, es decir, ofrecer un servicio adecuado y eficiente antes, durante y después del parto hasta la lactancia.

2.- Derecho a la privacidad: Incluye la potestad de cada persona a tener libertad de tomar decisiones acerca de su sexualidad y reproducción, siendo la misma confidencial. El autor hace alusión a que este derecho tiene como prioridad la privacidad de las mujeres a utilizar o no cualquier tipo de método anticonceptivo, a su vez, esta información será propiciada de forma confidencial a quien lo requiera.

3.- Derecho a la libertad y seguridad de las personas: Corresponde a la libertad de decidir sobre la sexualidad y reproducción, está incluido no someterse a abusos sexuales o prácticas de esterilización forzada, aborto u otras prácticas que atenten a su desarrollo y libertad sexual. Además de proteger a la persona de efectos negativos o nocivos.

4.- Derecho a la salud: Los servicios de salud deben ser accesibles, de atención especial, alta calidad y adecuada, por lo que, se debe tomar en consideración las diferentes necesidades acordes a su edad, ideologías, sexo e idiomas, en especial a los grupos que tienen características específicas.

5.- Derecho a la planificación de la familia: Implica el poder de la pareja o personas individuales el decidir de manera voluntaria, responsable y libre la cantidad de hijos que desean tener, así mismo, la información y los medios adecuados para conseguirlo, un aspecto particular es que este derecho le da la potestad a la mujer de tomar decisiones, aspecto que antiguamente no se daba, mientras que a los hombres se les designa la responsabilidad que se derivan de las decisiones de procrear.

6.- No discriminación: Incorpora la protección de todos los derechos de las personas sin considerar el sexo, ideología, raza, etnia, idioma entre otros aspectos personales, en relación con los derechos sexuales y reproductivos protege a la mujer de manera directa de exclusión, discriminación o segregación en ámbitos de salud, sociales, laborales, educativos por motivo de su embarazo.

7.- Derecho a una vida sin violencia: Este derecho va de la mano con la dignidad y libertad de la persona, ya que, hace alusión a disfrutar una vida sexual y reproductiva sin el uso de la fuerza o agresiones físicas, psicológicas, sexuales y morales, los más claros ejemplos se encuentran en el tráfico de menores, abuso sexual a niños y explotación sexual.

8.- Derecho a la información y educación: Esto se refiere a que tanto hombres como mujeres en cualquier edad pertinente tengan acceso de forma oportuna y adecuada a la información de la sexualidad y todos los aspectos que conlleva, esto quiere decir los riesgos, beneficios y eficiencia de los métodos que previenen embarazos. Por otra parte, en cuanto al derecho a la educación, se relaciona a la instrucción que se recibe no solo en colegios o instituciones educativas, sino a toda capacitación o charlas que se ofrezcan a jóvenes y adultos con el fin de fomentar una educación sexual que se encuentra fuera de preceptos y estereotipos.

9.- Derecho a recibir e impartir información y libertad de pensamiento: Todas las personas tienen el derecho de acceder a información respecto a la concepción, métodos anticonceptivos, salud sexual y temas relacionados a lo antes dicho, que sean de buena calidad, verídicos, eficaces y que provengan de profesionales conocedores del tema.

10.- Derecho a los beneficios del adelanto científico: Se concibe como el acceso a todos los métodos tecnológicos sean ancestrales o renovados para la reproducción o por el contrario para evitar la reproducción con método anticonceptivos que sean adecuados, los profesionales de la salud y ciencia deben asegurarse de brindar la información necesaria y pertinente acerca de los mismos a quien o quienes lo requiera.

En términos generales, los derechos sexuales y reproductivos han marcado un progreso en los derechos sociales y sobre todo individuales. El derecho a tomar decisiones en igual condición acerca de la sexualidad ha favorecido a las mujeres en diversos aspectos, sin embargo, a la hora de su aplicación existen complicaciones, por el hecho de que aún nos encontramos con una sociedad muy arraigada al tema religioso en donde aún se mantienen costumbres machistas que perjudican la libertad en cuanto a los derechos sexuales de las mujeres.

### **Derechos laborales en el sector público de las mujeres embarazadas**

La Constitución de la República del Ecuador establece una gama amplia de derechos, dentro de los cuales existen derechos destinados a los grupos de atención prioritaria, de manera más específica a las mujeres en estado de gestación que se encuentran laborando tanto en el sector público como en el privado, en la siguiente ilustración encontramos los artículos enmarcados en esta normativa y que derechos protegen:

**Tabla 1**

*Derechos de las mujeres gestantes dentro de la Constitución de la República del Ecuador (2008)*

<b>Artículo</b>	<b>Derecho</b>
33	El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado
43	El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia a: 1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral. 3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto. 4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia
331	El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.
332	El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

**Fuente:** Elaborado por la autora. Información tomada de Constitución de la República del Ecuador (2008)

Como se ha evidenciado el estado ecuatoriano mediante la máxima norma ha establecido derechos a las mujeres embarazadas en el ámbito laboral, reconociendo de manera expresa el trabajo digno y remunerado, estabilidad laboral, en donde exista igualdad de oportunidades. La protección otorgada a la mujer en estado de gravidez evita toda forma de discriminación, además de precautelar su integridad en las etapas del embarazo e incluso después del embarazo, de la misma manera también se toma en consideración e interés superior del niño al otorgarle a la madre licencias por maternidad y lactancia.

Por otra parte, como bien se conoce, la LOSEP es la normativa establecida que regula el trabajo en el sector público, ahora bien, al hablar de las mujeres embarazadas y sus derechos laborales, el mismo cuerpo normativo ampara a la mujer trabajadora en esta etapa de su vida incluso después del parto, pues se le otorga una serie de derechos que se encuentran distribuidos en la siguiente tabla:

**Tabla 2:**

*Derechos de las mujeres gestantes establecidas en la LOSEP (2005)*

Artículo	Derecho
27	Licencias con remuneración.- Toda servidora o servidor público tendrá derecho a gozar de licencia con remuneración en los siguientes casos: c) Por maternidad, toda servidora pública tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimiento múltiple el plazo se extenderá por diez días adicionales.
33	De los permisos: Las servidoras públicas tendrán permiso para el cuidado del recién nacido por dos horas diarias, durante doce meses contados a partir de que haya concluido su licencia de maternidad.
58	De los contratos de servicios ocasionales: ...para el caso de los contratos ocasionales para la mujer embarazada se le renovará el contrato por una vez más hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia, de acuerdo con la ley

**Fuente:** Elaborado por la autora. Información tomada de LOSEP (2005)

De esta manera podemos observar de forma clara, la manera en que el estado ecuatoriano protege a la mujer embarazada en el ámbito laboral, estableciendo normas concretas a seguir. Es importante destacar que el Estado es el responsable de promover políticas públicas que coadyuven y garanticen los derechos ya mencionados de las mujeres en estado de gravidez tanto en instituciones públicas como privadas y de esta manera evitar posibles vulneraciones de derechos.

### **Protección legal a las mujeres embarazadas**

En base a la historia, los grupos de atención prioritaria han sido discriminados, siendo evidente la falta de igualdad, esto se debía a las diferencias de capacidades siendo tratados con desprecio. Sin embargo, la parte filosófica ha aportado con tendencias de carácter humanista que sirvieron para permitir que surja la Declaración de los Derechos del Hombre y del ciudadano, que a su vez su eje principal se tornó en base a la libertad, igualdad y fraternidad, elementos centrales de la Revolución Francesa.

Para comprender de mejor manera la esencia de los grupos de atención prioritaria, López (2021) nos da el siguiente significado: “conjunto de individuos, que guardan una semejanza entre sí y que, por sus características o condición, ameritan una acción preferente por parte de un tercero, en este caso por parte del Estado, quien insta su réplica incluso, al sector privado” (p. 657). Es decir, se trata de un grupo de personas que requieren una atención especializada y personalizada acorde a sus necesidades.

Los diferentes estados mediante sus normativas internas han reconocido a los grupos humanos que necesitan ser atendidos de manera especializada, conforme a lo establecido por Gonzáles y Arellano (2019) los grupos de atención prioritaria en varias legislaciones se configuran con los adultos mayores, los niños, mujeres embarazadas, niños, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y personas con enfermedades catastróficas.

Por lo tanto, la evolución y adaptación normativa juega un papel transcendental en cuanto a las facultades privilegiadas para estos sectores, que han

logrado ser incluidos de manera personalizada en los instrumentos nacionales e internacionales para ser nombrados titulares de derechos especiales, con el fin de conseguir la universalidad de derechos y fomentar la igualdad de condiciones entre todas las personas.

A partir de la Constitución de 1998 ya empezaron a surgir indicios del reconocimiento de los grupos vulnerables, en donde se plasmó que estos grupos deben tener atención prioritaria, especializada y preferente, sin embargo, este reconocimiento no era amplio sino más bien limitado. Para la Constitución del 2008 ya los aspectos que se deben considerar se extendieron incluso se ingresa a esta lista los privados de libertad, las personas en condición de movilidad humana y los menores de edad por acotejar el interés superior del niño.

De manera sucinta, como ya se mencionó las mujeres embarazadas o en estado de gravidez conforman estos grupos, ahora bien, se puede determinar en qué aspectos se configura la atención prioritaria para estas personas, por lo que López (2021) alude lo siguiente:

Las mujeres embarazadas o en estado de gravidez, forman parte este tipo de personas, a quienes, su protección principal es en los ámbitos de salud y trabajo, donde a nivel internacional se habla de un cuidado especializado a la maternidad y a la infancia, abordando incluso el derecho a la lactancia. (p. 659)

Acorde a la legislación ecuatoriana las mujeres embarazadas pertenecen al grupo de atención prioritaria conforme lo determina el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) que menciona lo siguiente:

Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. (Art. 35)

Por lo que, las mujeres en estado de gestación se encuentran salvaguardadas en la legislación ecuatoriana, así como en instrumentos internacionales, cuyo

objetivo es garantizar la no discriminación por el estado de gravidez de la mujer y sobre todo se enfoca en garantizar los derechos reproductivos de las mujeres que además de estar embarazadas se encuentren laborando en instituciones públicas o privadas.

De manera más específica se menciona en la Constitución de la República del Ecuador (2008) las garantías que el estado otorga a las mujeres embarazadas, por lo que se menciona lo siguiente:

El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:

1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.
2. La gratuidad de los servicios de salud materna.
3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto.
4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia. (Art. 43)

Es así como se puede apreciar que el Estado Ecuatoriano es garantista de derechos sobre todo de los grupos vulnerables, pues otorga la facilidad de acceder a servicios de salud sin ser discriminadas, gracias a estos importantes ideales las mujeres gestantes tienen un respaldo que las protege de cualquier tipo de violencia o vulneración a sus derechos, además de poseer facilidades para una atención adecuada mientras se encuentra embarazada, durante el parto, posparto y lactancia.

El segundo aspecto por analizar se trata de los tratados internacionales y el alcance que tiene para proteger los derechos de las mujeres embarazadas, siendo así, que la mujer gestante se respalda de varios tratados y convenios internacionales cuyo objetivo es mantener la igualdad en el rol de este grupo de personas, garantizando de manera eficaz la oportunidad de incluirse y ser tratadas con equidad en los ámbitos sociales de su entorno. Uno de los instrumentos internacionales más renombrados es la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el cual se

concentra una gama amplia de derechos incluyendo los de protección de la mujer en estado de gestación.

No obstante, también se encuentra plasmada la protección y derechos de las mujeres embarazadas en la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer en 1979, además en la Convención de Beijing en 1995 y en la Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades en 1975, y sin dejar de lado la OIT de 1998 en la cual podemos encontrar principios y derechos esenciales del trabajo para trabajadoras y trabajadores.

Dicho esto, es menester tomar el comentario que lo realiza Caicedo (2009) en relación con la actuación de la constitución como norma suprema:

La actuación estatal en el marco de la supremacía constitucional debe brindar primordial enfoque al uso de los principios para la aplicación de los derechos constantes en la Carta Política Estatal entre los que constan la aplicación directa e inmediata de la norma constitucional e instrumentos de derechos humanos, donde estos derechos se ven contenidos, por parte de los servidores públicos en sus entornos. (p. 663)

Como lo menciona la autora, la Constitución al ser la norma suprema conforme lo establece el artículo 424 de la misma la Carta Magna, es un ente primordial en la ejecución y aplicación de los derechos, pues al ser garantista de derechos su papel es proteger y respaldar los derechos, en este caso los derechos de las mujeres embarazadas como parte del grupo de atención prioritaria o vulnerables.

### **Protección especial de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral**

El embarazo y la maternidad son etapas consideradas como vulnerables sobre todo cuando se trata de mujeres que poseen trabajos, por lo que las mismas requieren una protección especial en la etapa de embarazo y lactancia pues se determina que estas épocas son primordiales para el buen desarrollo del bebe. Es así como se requiere de un tiempo adecuado no solo para dar a luz sino para su recuperación y para crear vínculos con el recién nacido mediante la lactancia, por

lo que al requerir de tiempo es indispensable que el mismo no se vea atemorizado por la pérdida del puesto de trabajo.

La protección especial de la que se habla no solo debe garantizar a las mujeres el acceso igualitario a un empleo, sino que se pueda asegurar un ingreso para el mantenimiento del hogar. En concordancia la Organización Internacional del Trabajo (2022) menciona lo siguiente:

La conservación de la salud de las empleadas en estado de gestación, además de las que se encuentran en la fase de lactancia, corresponden a condiciones primordiales para lograr una sociedad con iguales condiciones, sin discriminación ni abusos, y de esta manera tanto hombres como mujeres constituyan hogares que posean seguridad económica.

El convenio sobre la protección de la maternidad (2000) es uno de los instrumentos más concisos con respecto a la investigación, pues se aborda contenidos relacionados a la maternidad. Uno de los aspectos específicos es la licencia de maternidad de lo cual las mujeres que deban ausentarse por esta cuestión deberán recibir su salario el cual debe garantizar el sustento y mantenimiento tanto para ella como para su hijo creando mayores posibilidades de tener un nivel de vida adecuado.

Dentro del convenio también se establece que los Estados que lo hayan ratificado tienen la obligación de implementar mecanismos que garanticen la imposibilidad de obligar a una trabajadora embarazada a realizar actividades que se consideren peligrosas o perjudiciales para sí misma, para el embarazo o para el periodo de lactancia. Además, se menciona la garantía del reingreso al puesto de trabajo, es decir queda prohibido el despido de las mujeres embarazada o en lactancia, a menos de que se produzca el despido por una situación distinta a la maternidad.

En la República de Colombia también se han establecido medidas para evitar que se vulneren los derechos de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral, por lo que se les otorgó una protección especial, de lo cual nos habla Aguirre y

Pabón (2009) en su investigación titulada “La protección jurisprudencial a la maternidad en Colombia”:

Así, la mujer en estado de embarazo constituye, en el Estado Social de Derecho, un sujeto especial de protección por lo que sus derechos son reforzados y el aseguramiento de éstos depende no sólo del Estado sino también de la sociedad. Lo anterior, se traduce en que el ordenamiento jurídico debe brindar una garantía especial y efectiva a los derechos de la mujer que va a ser madre o que acaba de serlo. Esta protección ha sido elevada a rango constitucional por la relevancia que merece, pues no sólo se ven involucrados derechos de las mujeres gestantes sino también de los niños. (p. 266)

De lo cual, podemos mencionar que la necesidad de establecer medidas para proteger a la mujer en esa etapa materna es esencial no solo en Ecuador sino también en otras legislaciones que comparadamente podemos observar que la protección especial que se les otorga abarca los mismos fundamentos para el bienestar de la mujer y del recién nacido sobre todo en el ámbito laboral, el cual es un terreno en el cual siempre se ha visto una brecha de desigualdad, abuso y discriminación.

La Constitución de la República del Ecuador determina que la mujer embarazada forma parte del grupo de atención prioritaria como se explicó con anterioridad, por lo que es acreedora de una protección especial y personalizada. Sin embargo, a pesar de estar establecido en la norma suprema es escaso el cumplimiento de este pues vivimos en una sociedad que ve al embarazo como un impedimento para laborar y por ende provocar pérdidas en las instituciones de trabajo o negocios autónomos. Es ahí que como lo menciona Pérez y Barrionuevo (2021):

Nuestro país a todavía existe muchos factores que permiten mantener a la mujer en escenas de desigualdad como por ejemplo el machismo, la ideología patriarcal que se maneja en el Ecuador creando estereotipos de sexistas en contra de las mujeres y el dato histórico que es muy importante, puesto que si las leyes ecuatorianas y la constitución ponen y protegen de

forma que favorezca a la mujer es por la historia que nos narra cómo han sido discriminadas a través de los tiempos. (p. 28)

Retomando lo antes mencionado, la Constitución del 2008 mantiene una protección extendida de los derechos laborales y a su vez establece garantías a las mujeres embarazadas, por lo que, las mujeres gestantes que trabajan en este estado tienen un trato especial que reiterando le garantiza la conservación del empleo sin ser considerada su situación como causa de despido o abusos en cuestión de remuneración o tiempo de trabajo. Muchos de los empleadores consideran un pretexto perfecto para dar por terminada la relación laboral, perjudicando seriamente a las trabajadoras, por lo mismo, se han establecido estas disposiciones que benefician a las féminas.

En cuestión de los despidos a este grupo de atención prioritaria, la Constitución protege no solo el derecho al trabajo sino también la estabilidad laboral de la mujer. De manera que Reyes (2017) define a la estabilidad laboral como: “el derecho del trabajador a conservar su puesto durante su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiriera la jubilación, a no ser por causa específicamente determinada” (p. 8). Es decir que mientras dure el tiempo determinado por la ley por maternidad las madres no podrán ser despedidas y mucho menos por motivo de encontrarse en gestación o en periodo de lactancia.

En este contexto, también es necesario mencionar los pronunciamientos de la Corte Constitucional al respecto, siendo así que en la sentencia No. 3-19-JP/20 en el cual se analizó el alcance de los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia en el ámbito laboral público en base a la Ley Orgánica de Servicio Público. Determinando que la mujer gestante pertenece a los grupos de atención prioritaria y otorgándole una protección especial, dicha protección abarca a los derechos reproductivos en relación con los laborales. Concluyendo que se violenta el derecho a la protección especial de las mujeres embarazadas al terminar la relación laboral cuando la mujer continua en estado de embarazo y lactancia, además de considerarse violación de este derecho cuando la mujer no pueda acceder a servicios de salud o a su vez en su entorno laboral no se toma en consideración su situación de salud.

### **Consejo Nacional de la Mujer y Ley de Amparo Laboral de la Mujer**

El Consejo Nacional de la Mujer o también conocido por sus siglas como CONAMU fue creado en 1997 y se constituyó como el organismo independiente de la función ejecutiva, con su autonomía económica, administrativa y técnica conformado por miembros del Estado y movimientos autónomos que defienden y luchan por los derechos de las mujeres. Este organismo se encargaba de ejercer acciones que protejan, garanticen y promuevan los derechos de las mujeres. Dicho organismo funcionó únicamente hasta la promulgación de la Constitución actual emitida en el 2008, siendo sustituida por el Consejo Nacional para la Igualdad de Género.

A su vez, la CONAMU realizó actividades significativas para el progreso de los derechos de las féminas, pues se implicó en la creación del Plan de Desarrollo Social y Productivo liderado por la Secretaría Nacional de Planificación del Estado, que tuvo como finalidad promover el desarrollo social y por ende establecer estrategias de inclusión en materia económica social y política, además de generar mesas participativas de género y sobre todo de una problemática social muy marcada como la violencia de género, siendo las mujeres partícipes de estas mesas y de otras como de economía, productividad y sociedad.

En el mismo año que se expidió la CONAMU también se aprobó la Ley de Amparo Laboral emitida el 06 de febrero de 1997, en la cual existen seis artículos destinados a la inclusión de la mujer en el ámbito laboral, además de establecer medidas en caso de incumplimientos tanto en el sector público como en el privado. Esto se dio con relación a la discriminación de las mujeres en el sector público sobre todo en las Cortes Superiores de Justicia, Notarias, Juzgados y otras instituciones de este carácter.

En Argentina de manera concordante se incentivó la creación de un organismo que garantice la inserción de la mujer en todos los ámbitos, no fue así hasta el 08 de marzo de 1991 cuando se creó a la CNM o Consejo Nacional de la Mujer, como lo menciona Franganillo (2010) el CNM se convirtió en el ente pionero para el desarrollo de programas de igualdad de género, igualdad de

oportunidades y decretos de acoso sexual. Lo que constituyó un gran avance en el ejercicio de los derechos de las mujeres argentinas, pues a raíz de ello empezaron a surgir organizaciones que protejan no solo a la mujer sino a garantizar sus derechos e incentivar un avance social que fomente la igualdad de género en todos sus ámbitos.

### **Contratos ocasionales en el sector público**

Al tratar los contratos ocasionales la Real Academia de la Lengua menciona que se tratan de contratos que tienen como finalidad cubrir las necesidades que se suscitan de forma emergente o imprevistas, siempre que sean relacionadas a las actividades cotidianas del empleador, por lo que dicho contrato no podrá exceder de treinta días en un año. Del mismo modo el Código del Trabajo (2005) argumenta que:

Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador. (Art. 17)

Una vez entendido que el contrato ocasional no es más que un contrato que se lo realiza en situaciones emergentes sin tratarse de un contrato indefinido pues la duración es limitada, ahora bien, es menester relacionar este tipo de contratos con la aplicación en el sector público, sus implicaciones y consecuencias.

La LOSEP en el artículo 58 menciona que: “La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe de la unidad de administración del talento humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos” (art. 58). Además de que en otros articulados de la misma normativa se establecen los fundamentos para que se pueda establecer este tipo de

contratos, en cuanto a la cantidad de contratos que se pueden acceder, además de realizar un informe que justifique el presupuesto y el motivo de este contrato.

Se considera importante mencionar que por la finalidad de dicho contrato no es compatible con la estabilidad laboral, debido a su duración y otros fines ya expuestos. Ahora bien, los derechos que acarrea este contrato a los servidores públicos corresponden a los mismos derechos que cualquier otro trabajador, a excepción de las indemnizaciones ya que como lo establece la norma existe un tiempo específico para el cese de las funciones laborales.

La prestación de servicios bajo contrato ocasional puede darse tanto en el sector público como privado, sin embargo, en el sector público es nula la posibilidad de que este tipo de contrato genere estabilidad laboral, pues en los cuerpos normativos que abarcan al sector público y privado se encuentra un tiempo de duración fijo, además de que es claro su objetivo que es satisfacer necesidades momentáneas de la institución. Por lo que a pesar de estar claras las disposiciones, se puede llegar a pensar que es lo que pasa con el futuro laboral, los principios y derechos que abarca el derecho al trabajo y sobre cómo se contraponen a las garantías y protección de derechos de los grupos de atención prioritaria.

Ahora bien, Velaña (2019) se refiere a:

Para que no se vulnere el derecho al trabajo producto de los contratos ocasionales debe existir un control efectivo con el fin de concientizar a los trabajadores y empleadores sobre los derechos y obligaciones de este contrato, con el propósito de diseñar políticas y normativas que se centren en la realidad y fomente la igualdad de oportunidades. En ese contexto, los mecanismos de la Gestión institucional deben ser integrales y eficientes como la planeación, programación, uso, transparencia y evaluación en su modelo con estándares de calidad interna como externa. (p. 22)

Esto nos lleva a analizar cómo es que los contratos ocasionales vulneran el derecho al trabajo y demás derechos conexos. Es así que, se ha logrado conocer que el contrato ocasional al no brindar una estabilidad laboral al trabajador llega a vulnerar sus estabilidad económica, crecimiento personal y familiar, por lo que el

sector público que requieres de estos contratos estaría faltando a varios principios establecidos en los distintos cuerpos normativos como la continuidad laboral, la irrenunciabilidad e intangibilidad y sobre todo el derecho de tener un trabajo estable con una remuneración digna que coadyuve al buen vivir tanto de la persona como de su núcleo familiar.

En consecuencia, para evitar la vulneración al derecho de trabajo, la realización de actividades precarias y aprovechadas, debe existir un ente de control diseñado para verificar las condiciones y bajo que preceptos se está llevando a cabo los contratos ocasionales en el sector público, además de concientizar a los empleadores y empleados sobre los derechos a los que pueden acceder, pues a pesar de que el trabajador se encuentre de acuerdo a las cláusulas del contrato es importante recalcar que los derechos laborales son irrenunciables e indivisibles, es decir que por ningún motivo debe existir la precarización de los derechos de los trabajadores.

## CAPITULO II

### GUÍA DE ESTUDIO DE CASO

#### **Temática para a ser abordada**

Dentro de la presente investigación se planteó como tema de análisis “La terminación unilateral de la relación laboral en el sector público frente a la protección especial de las mujeres embarazadas. Análisis del caso No. 593-15-ep/21”, del cual se tomó como objetivo principal analizar dentro de la sentencia No. 593-15-ep/21 la protección especial que otorga la Corte Constitucional en la terminación unilateral de la relación laboral en mujeres embarazadas del sector público, y de manera específica a aquellas que se encuentran bajo un contrato ocasional, realizando un análisis a la vulneración del derecho al trabajo, a la protección especial y a la no discriminación de las mujeres en estado de gestación.

En función del marco conceptual desarrollado en acápite anteriores, se pudo reconocer la gama de derechos que gozan las trabajadoras del sector público en estado de gravidez, y que debido a su condición tienen el privilegio de poseer una protección especial en la parte laboral. Por lo que el caso se refiere a la presentación de una acción de protección como garantía de protección del derecho al trabajo y a la no discriminación en contra del Ministerio de Relaciones Laborales con sede en Guayaquil, institución que actualmente se la conoce como Ministerio del Trabajo, tanto en primera como en segunda instancia no se dio paso a esta garantía, la Corte Constitucional en análisis minucioso del caso declaró la vulneración del derecho a la protección especial de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral.

#### **Puntualizaciones Metodológicas**

Para el análisis de la Sentencia No. 593-15-EP/21, es indispensable realizar un estudio minucioso desde la presentación y calificación de la acción de protección, hasta la improcedencia de la misma, así como la negación del recurso de apelación ante los Jueces Provinciales del Guayas designados para el caso,

motivo de la presentación de la Acción Extraordinaria de Protección relacionadas a la posible vulneración del debido proceso, además de violentar o no la protección especial de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral.

Por lo cual, entre las metodologías investigativas a utilizarse se encuentra la descriptiva que busca especificar un objeto de estudio o una situación en concreto, siendo este el análisis del caso No. 593-15-EP/21 con el fin de indicar los criterios pertinentes por los que llegó a conocimiento de la Corte Constitucional.

Además, se tomó en consideración la metodología explicativa para describir las causas y consecuencias de la posible vulneración del derecho de protección especial que tienen las mujeres embarazadas en el ámbito laboral.

### **Antecedentes del Caso Concreto**

Los hechos se suscitan cuando la Sra. Yujan Sulay Villavicencio Salvador presentó una acción de protección en contra del Ministerio de Relaciones Laborales con sede en Guayaquil y a su vez en contra de la Procuraduría General del Estado, en base a la terminación de la relación laboral mediante un memorando emitido en febrero del 2014, en el cual se le daba a conocer y se le notificaba de la terminación del contrato ocasional al cual estaba sujeta dentro del Ministerio de Relaciones Laborales, sin embargo la accionante con anterioridad había presentado certificados e informes que daban a conocer su estado de gestación.

Por cuanto, la Sra. Villavicencio Salvador considero vulnerados sus derechos constitucionales referentes a su reproducción, maternidad, lactancia y trabajo, impugno el acto administrativo No. 0322-CGAGF-MRL-2014 emitido por la institución en donde se encontraba laborando. Por otra parte, el Ministerio de Relaciones Laborales manifiesta que se notificó en debida forma al personal que acorde a los contratos ocasionales suscritos feneció su tiempo de trabajo acordado, dentro de este personal se encontraba Yujan Sulay Villavicencio Salvador, de la cual se menciona que no fue motivo de su embarazo para dar por terminado el contrato laboral, pues al transcurrir 2 años del contrato este culminó en febrero del 2012, de

esta manera se menciona que no existió discriminación alguna por su condición ni vulneración al derecho al trabajo a la accionante.

## **Decisiones de primera y segunda instancia**

### **Primera Instancia**

La legitimada activa presento una acción de protección por la terminación unilateral de la relación laboral en contra de la institución de trabajo en donde laboraba (Ministerio de Relaciones Laborales) y en contra del Procurador del Estado.

El 27 de marzo del 2014 llegó a conocimiento del Juzgado Quinto de Inquilinato y Relaciones Vecinales de Guayaquil, en donde mediante sentencia de 27 de marzo del 2014 se negó la acción de protección manifestando que es improcedente pues no se justifica de manera adecuada que la terminación de la relación laboral haya sido por motivo del estado de gravidez de la señora Yujan Sulay Villavicencio Salvador, así como ella lo menciona dentro de acción presentada. Sin embargo, menciona que la terminación de la relación se dio por la culminación del contrato ocasional, además, de que acorde a la Ley Orgánica de Servicio Público no se encuentra establecido el despido intempestivo y que al tratarse de un contrato ocasional este no genera estabilidad alguna en el sector público.

### **Segunda Instancia**

La accionante interpuso recurso de apelación el 01 de abril del 2014 en contra de la decisión mediante sentencia emitida por el Juzgado Quinto de Inquilinato y Relaciones Vecinales. La Sala Especializada de la Familia, Niñez, Adolescencia, Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia del Guayas tomo conocimiento del caso.

El 24 de marzo del 2015 resolvió confirmar el fallo de primera instancia y negar el recurso de apelación interpuesto por la señora Yujan Villavicencio. Dentro de sus fundamentos se manifestó que si bien en el Artículo 332 de la Constitución

de la República del Ecuador se establece la prohibición del despido a las trabajadoras asociada a su condición de embarazo. Por lo que la Corte Provincial alega que no se comprobó una vez más que la terminación de la relación laboral haya sido por el estado de gestación de la accionante pues se le notificó la fecha de terminación del contrato ocasional, por lo que el acto administrativo no contraviene con lo dispuesto a la Carta Magna sin violentar los derechos constitucionales que se reclaman.

### **Procedimiento ante la Corte Constitucional del Ecuador**

La Acción Extraordinaria de Protección corresponde a un mecanismo enmarcado en la constitución de garantías contra las decisiones judiciales que violen por omisión o acción derechos constitucionales, el cual procederá cuando se hayan agotado los recursos ordinarios y se podrá interponer en un lapso máximo de 20 días posterior a partir de la notificación de la decisión judicial.

En base a lo antes dicho, una vez agotadas la primera y segunda instancia, la señora Yujan Villavicencio interpuso una Acción Extraordinaria de Protección el 13 de abril del 2015, en contra de la sentencia emitida por la Sala Especializada de la Familia, Niñez, Adolescencia, Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia del Guayas.

El 09 de junio del 2019 la acción extraordinaria de protección fue admitida a trámite por la Sala de Admisiones, el 05 de febrero del 2019 se posicionó el Pleno de la Asamblea y realizó el sorteo el 09 de julio del 2019 para determinar al juez que sustentara la causa, lo cual recayó sobre el juez constitucional Agustín Grijalva Jiménez, quien avocó conocimiento de la causa. Posteriormente el juez sustanciador convocó a las partes a la audiencia pública el 04 de enero del 2021, compareciendo la abogada Fátima de Jesús Alfaro Espinosa en representación de la accionante, por otra parte compareció el juez ponente de la Sala Especializada de la Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia del Guayas el señor Carlos Luis Zambrano Veintimilla, además de la abogada Karen Bravo como representante

del Ministerio de Trabajo, como amicus curiae el señor Christopher Riofrio y el abogado Damián Campaña.

### **Problemas jurídicos planteados por la Corte Constitucional**

A pesar de que ciertamente la accionante se fundamenta en controvertir los actos administrativos impartidos por el Ministerio de Relaciones Laborales que dieron como resultado la terminación de la relación laboral que se sujetaba a un contrato ocasional, la Corte Constitucional aplicó el principio *iura novit curia* establecido en el artículo 4 numeral 13 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional con el fin de resolver sobre normas no mencionadas por la accionante que generarían afectaciones a los derechos constitucionales que no fueron invocados en la presentación de la garantía jurisdiccional.

Por lo tanto, la Corte Constitucional considero pertinente analizar el debido proceso en su garantía de motivación en la decisión emitida por la Sala Especializada de la Familia, Niñez y Adolescencia, Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, es así como para determinar la existencia de la vulneración de la garantía al debido proceso, la Corte se planteó el siguiente problema jurídico:

1.- ¿La sentencia del 24 de marzo de 2015 emitida por la Sala Especializada de la Familia, Niñez, Adolescencia, Adolescentes Infractores de la Corte Provincial del Guayas vulneró el derecho al debido proceso en la garantía de motivación?

### **Argumentos centrales de la Corte Constitucional con relación al derecho objeto de análisis**

La Corte indicó como problema jurídico el análisis del cumplimiento de las garantías de motivación en el debido proceso, entendiéndose a la misma como mencionar las normas o principios en los cuales se fundamentan para dar una resolución, en caso de que no se encuentre debidamente motivada se los considerara

como nulos, esto lo detalla la sentencia No. 1285-13-EP/19, a su vez la misma sentencia menciona las obligaciones que tienen los jueces, siendo las siguientes: i) enunciar las normas o principios jurídicos en que se funda la decisión, ii) explicar la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho; iii) realizar un análisis para verificar la existencia o no de vulneración a los derechos. (Corte Constitucional del Ecuador, 2019)

Con lo mencionado anteriormente la Corte alega que, en referencia al primer elemento de motivación, efectivamente la sentencia que se impugna incluye el artículo 332 de la Constitución que se trata sobre la prohibición de despedir laboralmente a una mujer por su condición de embarazo o maternidad, además de tomar en consideración al artículo 42 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional que habla sobre la improcedencia de la acción de protección, por lo que se encuentra motivada en el primer elemento, es así que la Corte alega que los jueces no incumplieron a con el primer elemento de motivación.

El segundo elemento de motivación que toma en consideración de análisis la Corte Constitucional se refiere a la pertinencia de las normas enunciadas con los hechos, por lo que la Corte manifestó que las normas citadas fueron pertinente al caso, esto en cuestión de que la normativa citada correspondía al cese de las funciones laborales por contrato ocasional mas no por el estado de gestación de la trabajadora, además de notificarla correctamente como lo dispone legalmente la Institución Pública. Hay que recalcar que no es competencia de la Corte verificar si la concordancia de las normas con los hechos es correcto o incorrecto, por lo que se argumenta que el segundo elemento de motivación también fue cumplido.

En cuanto al tercer elemento de motivación, siendo el mismo la obligación de los jueces de justificar y argumentar la existencia o no de violaciones a los derechos constitucionales, la Corte tras un detenido análisis llegó a la conclusión de que los jueces de primera y segunda instancia resolvieron el caso sin haberse percatado de la posible vulneración de los derechos reproductivos de la mujer gestante en el ámbito laboral, por lo que la omisión del análisis de este elemento

imposibilita a las mujeres en estado de embarazo y en lactancia a recurrir a la justicia.

Una vez establecida la existencia del incumplimiento de uno de los elementos de la garantía de motivación, es pertinente encuadrar a la Corte en uno de los presupuestos para operar un análisis de mérito para que se proceda a la revisión original del proceso, de esta manera los cuatro presupuestos para el control de méritos son los siguientes:

- a) que la autoridad judicial haya violado el debido proceso u otros derechos de las partes en el fallo impugnado o durante la prosecución del juicio;
- b) que, prima facie, los hechos que dieron lugar al proceso originario puedan constituir una vulneración de derechos que no fueron tutelados por la autoridad judicial inferior,
- c) que el caso no haya sido seleccionado por esta Corte para su revisión; y,
- d) que el caso al menos cumpla con uno de los siguientes criterios: gravedad del asunto, novedad del caso, relevancia nacional o la inobservancia de precedentes establecidos por este Organismo. (Sentencia No. 176-14-EP/19)

Acorde a lo mencionado la Corte verifico los presupuestos de caso indicando cuatro puntos. En primer lugar, se mencionó que la sentencia en impugnación cumplió el primer elemento al violentarse el derecho al debido proceso en la garantía de motivación. Por otra parte, también se cumple con el segundo elemento puesto que tras un análisis del expediente existe una vulneración al derecho de protección especial a las mujeres en estado de gestación. A su vez, el caso no fue seleccionado para su revisión por lo que el tercer presupuesto también se cumple. Finalmente, el cuarto presupuesto también se aplica al tratarse de una mujer embarazada que es desvinculada de su trabajo, configurándose un criterio de gravedad.

Establecidos los parámetros, se considera procedente que la Corte Constitucional persista con el control del mérito del caso, de esta manera la Corte Constitucional separa hechos importantes para el análisis del caso. Es así como, la

Corte continuo con la examinación de si el Ministerio de Relaciones Vecinales en el momento de terminar la relación laboral estaba consigo la vulneración de los derechos constitucionales emitidos por la accionante.

Durante la audiencia convocada por la Corte, la abogada Karen Bravo en representación del Ministerio de Relaciones Laborales se pronunció con respecto al ordenamiento jurídico, mencionando que en el 2014 dentro de la LOSEP no se encontraba ningún acápite que trate sobre la prohibición del despido a las mujeres embarazadas por lo que la Constitución no impediría este hecho.

Por lo tanto, la Corte recuerda que todos los servidores públicos no pueden excusarse en la falta de norma infra constitucional para justificar la vulneración de derechos constitucionales, además, planteó que se debió haber tomado en consideración el artículo 33 de la Constitución, dentro del cual se desprende que todas las personas tienen derecho al trabajo garantizando una vida digna. De la misma manera se menciona al artículo 43 del mismo cuerpo normativa, siendo una garantía para las mujeres embarazadas y en lactancia los derechos reproductivos, sociales, laborales, educativos, entre otros.

Dentro del análisis de la protección reforzada, La Corte reconoció a las mujeres los derechos reproductivos y laborales, aludiendo que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el artículo 10 que los estados parte reconocer la protección especial de las mujeres durante el trabajo que realicen.

Esta protección especial la fundamentan en el artículo 332 de la Constitución, mencionando la prohibición de derechos a las mujeres embarazadas en base a su condición, garantizando la estabilidad del puesto de trabajo, asegurando una fuente de ingresos que será beneficiado tanto a las madres como a su convivencia con él bebe.

Como ya se evidencio en párrafos precedentes, los contratos ocasionales no aseguran la estabilidad laboral, sin embargo, en situaciones como mujeres gestantes se les otorgara una protección especial.

Finalmente, la Corte aseguro que la acción de protección en este caso de mujeres embarazadas resulta ser una vía optima con el objetivo de garantizar el derecho a la protección especial de las mujeres en estado de gestación relacionado al ámbito laboral.

### **Medidas de reparación dispuestas por la Corte Constitucional.**

Una vez realizado el análisis del problema jurídico generado, la Corte resolvió en torno a los hechos dados, de la cual entre las medidas reparatorias se encuentran los siguientes:

1. En primer lugar, se la Corte acepto la acción extraordinaria de protección presentada por la señora Yujan Villavicencio.
2. Además de declarar la existencia de una vulneración al debido proceso en su garantía básica de motivación dentro de la decisión emitida por los jueces de segunda instancia que conocieron la apelación interpuesta.
3. Así mismo, determinar la violación del derecho a la protección especial en el ámbito laboral de la señora Yujan Villavicencio quien se encontraba en estado de gestación,
4. Ahora bien, dentro de las medias de reparación en cuanto a la vulneración del debido proceso en su garantía de motivación, se establece que se deje sin efecto alguno la sentencia emitida por la Sala Especializada de la Familia, Niñez, Adolescencia, Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, en concordancia, también se dispone que los sujetos procesales se sometan a esta sentencia pues no se dictara una sentencia en sustitución de la que se deja sin efecto.
5. La Corte determina el pago de los haberes laborales que la legitimada activo dejo de percibir desde el momento en que se produjo la terminación de la relación laboral hasta el 06 de febrero del 2014 que se estima fue el tiempo que curso para su periodo de lactancia.
6. Por otra parte, también se establecen medidas de reparación por la vulneración del derecho de protección especial que reciben las

embarazadas en el ámbito laboral, siendo que se interpone al Ministerio del Trabajo difundir la sentencia en páginas web y otros medios en donde se pueda difundir la sentencia.

Las medidas optadas por la Corte Constitucional son eficaces y responden tanto a la problemática jurídica como a los derechos constitucionales que la accionante interpuso en su demanda, por lo que son satisfactorias con relación al caso de estudio y análisis.

### **Análisis crítico a la sentencia constitucional**

La Constitución de la República del Ecuador, ofrece una gama amplia de derechos y garantías para salvaguardar a la población que se encuentra dentro del territorio ecuatoriano, por lo que, a nivel mundial se la ha categorizado dentro de las constituciones más garantistas de derechos, prueba de ello es el otorgamiento de derechos específicos a los grupos de atención prioritaria, entre los cuales se encuentran las mujeres embarazadas, grupo que se lo toma en consideración por ser objeto del presente estudio de caso.

A su vez, la Carta Magna nos enfatiza el derecho al debido proceso que contiene garantías para asegurar los derechos en disputa y que las decisiones judiciales sean emitidas de forma justa y en derecho. Una de estas garantías es la motivación, que de acuerdo con lo que menciona Garza & Álvarez (2019) “La motivación representa una condición de validez para cualquier resolución, propio de los estados constitucionales, es el empleo de la fuerza de la ley lo cual requiere explicar las razones, para limitar la arbitrariedad del poder del Estado” (p. 47)

La Constitución Ecuatoriana otorga la potestad judicial máxima a la Corte Constitucional, pues se lo determina como el órgano encargado de administración, control e interpretación de justicia constitucional. El conocimiento de las garantías jurisdiccionales por la Corte Constitucional es sustancial para elevar la evolución del estado constitucional de derechos al que es acreedor Ecuador. Debido a que las garantías jurisdiccionales, de manera específica la acción extraordinaria de

protección busca tutelar los derechos constitucionales que presuntamente fueron vulnerados sea por omisión o acción de las decisiones judiciales.

Una vez señalado los aspectos que caracterizan al estudio de la Sentencia No. 1234-16-EP/21, sin duda, los argumentos emitidos por la Corte Constitucional se encuentran relacionados jurídicamente con la problemática suscitada en la vulneración del derecho de protección especial a mujeres embarazadas en el ámbito laboral del sector público, la Corte aplico el principio de *iura novit curia* el cual le otorga el permiso de aplicar normas distintas a las presentadas por los intervinientes, además de examinar el procedimiento verificar que se haya garantizado el debido proceso, de esta manera se consideró si en primera y/o segunda instancia los jueces aplicaron el debido proceso en su garantía de motivación.

En el presente caso, la Corte analizó si los jueces para emitir la resolución consideraron el derecho de protección especial de la mujer en estado de gestación al momento de ocurrir la terminación laboral, por lo que, la Corte manifestó que los jueces de segunda instancia no tomaron en consideración los hechos, por lo que no existe una relación con la norma, faltando gravemente a la garantía de motivación. De manera personal, puedo argumentar que los jueces de primera y segunda instancia no solamente incurrieron en la falta de motivación, sino que además inobservaron los derechos conexos que se vulneraron pues no solamente se trataba de la terminación de la relación laboral, sino que la portadora de este derecho se encontraba en estado de gestación, perjudicando sus derechos laborales y derechos sexuales y reproductivos.

Otro argumento expuesto por la Corte en la sentencia estudiada se encuentra relacionada a la normativa constitucional relacionada al derecho al trabajo, pues como lo emite la Corte, se ha considerado al trabajo como una fuente económica y de realización personal y al ser un derecho que resulta ser de difícil acceso o conservación por los grupos de atención prioritaria, se han implementado vías de protección que protejan a estos grupos de cualquier vulneración e incongruencias. Por lo que, las mujeres en estado de gestación no pueden ser discriminadas pues

poseen una protección especial para garantizar sus derechos reproductivos, reforzar el acceso y estabilidad a una fuente de trabajo durante y después del parto.

#### **a) Importancia del caso con relación al estudio constitucional ecuatoriano**

Es importante mencionar una vez más que el ordenamiento jurídico ecuatoriano es garantista de derechos, en consecuencia debe establecer principios y garantías para el cumplimiento de los mismos frente a las existentes vulneración de derechos de la ciudadanía, mucho más al tratarse de los grupos de atención prioritaria, dentro de los cuales se encuentran las mujeres embarazadas en el ámbito laboral siendo obligatoria la protección de sus derechos, es así que la importancia del presente caso radica en la idea convencional de que la familia es el núcleo fundamental de la sociedad, por lo que para que la sociedad se desarrolle correctamente es necesario que el Estado proteja a los miembros de la familia.

El caso conocido por la Corte Constitucional abarca el tema de la mujer embarazada en el ámbito laboral, siendo este último aspecto muy convergente en la sociedad, pues no ha existido un pleno trato igualitario entre mujeres y hombres, teniendo en consideración que las mujeres al encontrarse en gestación necesitan acceder a condiciones que no afecten su estabilidad laboral ni su estado de gravidez, es así, que el estado le otorga una licencia de maternidad con el fin de precautelar su trabajo sin existir discriminación alguna, de esta manera, el estado debe garantizar la progresión de derechos de las féminas en la parte laboral, pues generara una sociedad sin discriminación y equitativa.

La relevancia del caso se basa en la esfera laboral de las mujeres embarazadas, pues si bien la Constitución de la República del Ecuador establece una protección especial para este grupo desde el embarazo hasta la etapa de maternidad y lactancia, no ha existido una aplicación plena de esta protección específica por parte de los empleadores, muchas veces dando por terminada la relación laboral o existiendo discriminación por su estado de gestación. La normativa ecuatoriana es clara en determinar que no debe existir ningún tipo de injerencia arbitraria en cuanto a una trabajadora embarazada pues la misma tiene

derecho al trabajo, derechos sexuales y reproductivos y de ninguna manera estos derechos podrán incidir en el desempeño de sus actividades laborales.

Por último, la Corte Constitucional ha establecido mediante jurisprudencia la relevancia de los derechos que poseen las mujeres embarazadas, mencionando en la Sentencia No. 1234-16-EP/21: “El caso de las mujeres embarazadas es de particular atención por parte del Constituyente. Es así como el texto constitucional las reconoce como personas que requieren atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado” (Corte Constitucional del Ecuador, 2021). De la misma manera en la se menciona que “Las mujeres embarazadas están protegidas por norma constitucional y por la jurisprudencia de esta Corte” (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

#### **b) Apreciación crítica de los argumentos expuestos por la Corte Constitucional**

Conforme lo estudiado y acorde lo dispone el artículo 94 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) y lo establecido en el artículo 58 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, la Corte Constitucional es el ente encargado de conocer la acción extraordinaria de protección referente al Caso No. 593-15-EP/21, con el fin de indagar y analizar la existencia o no de una vulneración a los derechos establecidos en la constitución ecuatoriana.

De esta manera, dentro del caso la Corte Constitucional analiza como primer punto el procedimiento y decisión en primera instancia, empezando por los antecedentes del proceso, en donde se menciona que la accionante al ser notificada para dar por terminado su contrato ocasional en el Ministerio del Trabajo, interpone una acción de protección en contra de esta institución, la misma que al conocer el Juzgado Quinto de Inquilinato y Relaciones Vecinales del cantón Guayaquil, fue negada, por ser considerada improcedente, pues se argumentaba que la accionante no justifico la discriminación que alegaba sufrir por encontrarse en estado de

gestación, además de manifestar que, al tratarse de un contrato de servicios ocasionales, no genera ningún estabilidad laboral.

La accionante apelo la decisión de primera instancia, cuya apelación tuvo conocimiento la Corte Provincial de Justicia del Guayas, la misma que negó el recurso de apelación ratificándose en el fallo de primera instancia.

Hay que tomar en consideración que las decisiones emitidas en primera y segunda instancia fueron analizadas superficial y limitadamente, puesto que únicamente se tomó en consideración al contrato ocasional de trabajo, sus características, su finalidad y su tiempo, además de alegar que no existió discriminación alguna a la accionante por su condición de embarazo como lo señala el artículo 332 de la CRE, caso contrario se trataba únicamente del fenecimiento del contrato, sin tomar en consideración los derechos que conlleva consigo un grupo de atención prioritaria como son las mujeres embarazadas y mucho más cuando se encuentran inmiscuidas en el ámbito laboral.

De manera personal, considero que los jueces de primera y segunda instancia no emiten un argumento motivado, ni un análisis minucioso, pues se basan solamente en los alegatos emitidos por la institución accionada, no existe una valoración de los eventos ocurridos en contra de la accionante, dando por sentado que no existió ninguna vulneración de derechos constitucionales. Los jueces no consideraron los derechos que tienen las mujeres embarazadas, ni la protección especial que se les otorga por su estado, la constitución además establece etapas de las mujeres gestantes que deben ser respetadas y no deben verse afectadas ni poner en riesgo sus derechos, como es la licencia de maternidad o el periodo de lactancia. Por esta razón, se puede considerar que si existieron rasgos de discriminación al no respetar las etapas obligatorias de la maternidad de la accionante.

De esta manera, se da lugar a la Acción Extraordinaria de Protección en contra de la sentencia emitida por la Sala Especializada de la Familia, Niñez y Adolescencia, Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia del Guayas. De esta manera la Corte Constitucional avala su competencia citando los artículos de la Constitución y Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional mencionados con anterioridad, y su objetivo de precautelar y brindar

protección al debido proceso y a los derechos enmarcados en la Constitución que presumiblemente se hayan violentado a través de autos, sentencias o resoluciones de las autoridades judiciales.

La Corte analizó los argumentos emitidos por la parte accionante, quien manifestó que se vulneraron varios derechos, como son el derecho al trabajo, derechos sexuales y reproductivos, estabilidad laboral y alega que existió discriminación hacia ella. Por otra parte, también se tomó en consideración los argumentos emitidos por las autoridades judiciales demandadas y el Ministerio de Relaciones Laborales. En donde el juez de segunda instancia argumentó que la terminación de la relación laboral se produjo por actos administrativos al fenecimiento del contrato ocasional celebrado, más no por causas discriminatorias al embarazo de la accionante. A su vez, la institución laboral, en este caso el Ministerio de Relaciones Laborales, se mantuvo en su posición de que no se vulneró ningún derecho constitucional de la accionante, solamente se continuó con un acto administrativo que legalmente no existe prohibición de dar por terminado un contrato ocasional con una mujer embarazada.

Con los argumentos expuestos tanto de la parte accionante como de los accionados, la Corte Constitucional analiza el caso en base al principio *iura novit curia*, contemplado en el artículo 4, numeral 3 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, con la finalidad de indagar si se cumplió el debido proceso en cuanto a la motivación emitida por los jueces de primera y segunda instancia, puesto que es necesario considerar si la accionante se encontraba en estado de gravidez al momento de producirse la terminación de la relación laboral, de tal manera verificar si los jueces observaron y garantizaron la protección especial que se les otorga a las mujeres gestantes en el ámbito laboral.

Con relación al principio en mención, Castro (2017) nos indica acerca del principio *iura novit curia* lo siguiente:

Podemos decir que, en un sentido amplio, este principio contrae un poder oficioso del juez para interpretar de manera armónica la causa petendi de la demanda y declarar de manera consecuente el derecho que le asiste a quien reclama la responsabilidad del Estado. (p. 174)

Por lo que se considera que la Corte Constitucional aplicó de manera adecuada el principio *iura novit curia*, pues se pudo realizar un análisis minucioso de los hechos y obtener resultados de la mala aplicación del debido proceso en su garantía de motivación. De esta manera se pudo establecer el problema jurídico relaciona preguntarse si la Sentencia emitida por la Corte Provincial de Justicia del Guayas de fecha 24 de marzo del 2015, vulnero un elemento del debido proceso como lo es la motivación de los juzgadores.

En el estudio del caso, la Corte Constitucional analizó los elementos que engloban a la motivación y que son obligaciones de los jueces aplicarlas, por lo que se contemplan tres puntos acordes a la Sentencia No. 593-15-EP/2021:

- Enunciar las normas o principios jurídicos en que se funda la decisión,
- Explicar la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho; y,
- Realizar un análisis para verificar la existencia o no de vulneración a los derechos (Corte Constitucional del Ecuador, 2021)

Establecidos los puntos a analizar, la Corte llegó a la conclusión, que en la sentencia emitida por los jueces de segunda instancia, es decir la Sala seleccionada de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, cumplió tanto con el primer elementos como con el segundo puesto que efectivamente se enunciaron las normas correspondientes y se explicó la pertinencia de su aplicación, sin embargo, no sucedió lo mismo con el tercer elemento, esto se debe a que no tomaron en consideración el análisis de la vulneración de la protección especial de las mujeres gestantes en el ámbito laboral.

A criterio personal, se considera que es menester cumplir con los puntos base de la garantía de motivación emitidos por la Corte, debido a que la argumentación de las decisiones emitidas por los jueces debe ser eficientes, atal punto de no existir duda alguna de la correcta aplicación del debido proceso y por ende no se haya incurrido en la inobservancia de vulneración de derechos constitucionales.

Una vez que se estableció que no existió una correcta aplicación de la garantía de motivación y por lo tanto la vulneración del debido proceso, la Corte

Constitucional continuó analizando los presupuestos y verificación de los requisitos con la finalidad de analizar el mérito del caso. Por lo que, se manifestó que la Corte Constitucional puede analizar la integralidad del proceso, únicamente cuando existan los presupuestos constituidos dentro de la sentencia, que acorde a la Sentencia No 176-14-EP/19, emitida el 16 de octubre del 2019 son los siguientes:

- 1) que la autoridad judicial inferior haya violado el debido proceso u otros derechos de las partes en el fallo impugnado o durante la prosecución del juicio, lo cual es propio del objeto de la acción extraordinaria de protección;
- 2) que la prima facie, los hechos que dieron lugar al proceso originario puedan constituir una vulneración de derechos que no fueron tutelados por la autoridad inferior,
- 3) que el caso no haya sido seleccionado por esta Corte para su revisión
- 4) que el caso cumpla con al menos un criterio de los siguientes:
  - 4.1.) Gravedad del asunto
  - 4.2.) Novedad del caso
  - 4.3.) Relevancia Nacional
  - 4.4.) Inobservancia de precedentes (Corte Constitucional del Ecuador, 2019)

Tras un análisis de los requisitos expuestos, la Corte Constitucional se refirió a cada uno de ellos, para lo que, el primer requisito se cumple pues como ya se mencionó los jueces de segunda instancia no cumplieron con el debido proceso adecuado en la garantía de motivación, llegando a inobservar la posible vulneración de derechos constitucionales de la accionante.

De la misma manera, el segundo presupuesto considera la Corte que también se cumple, en cuestión de que, en base a los antecedentes procesales, existe una vulneración directa a la protección especial que le otorga la Constitución a un grupo de atención prioritaria como son las mujeres gestantes en el ámbito laboral, se evidencia en el momento en que la accionante en estado de gravidez fue notificada para la culminación de su contrato laboral.

Siguiendo con el análisis, la Corte menciona que tras una revisión se ha determinado que el tercer presupuesto efectivamente se cumple, debido a que el presente caso no ha sido seleccionado para su eventual revisión.

Por último, nos encontramos frente al cuarto presupuesto que al dividirse en subbases hay que considerarlas una a una, por lo que la Corte alegó que se cumple con el cuarto requisito en razón de gravedad, pues se alude a que se estaría tratando de derechos de un grupo de atención prioritaria como lo dictamina la Carta Magna e instrumentos internacionales, al obtener una protección especial en el área laboral por su estado de embarazo, inmediatamente su vulneración se considera como grave.

De esta manera, la Corte concluyó que, al cumplirse con todos los presupuestos establecidos, se opta por continuar con el control de méritos. Por lo que, analizados los méritos, un argumento clave que manifestó la Corte se conduce a enfatizar que la protección especial a las mujeres gestantes les genera estabilidad laboral, por lo que, en base a lo dictaminado en la Sentencia 3-19-JP, se considera que, a pesar de encontrarse bajo el régimen de cualquier tipo de contrato, la protección especial no se contabilizará al cierre del año fiscal, sino que tendrá su duración hasta que se culmine el periodo de lactancia.

Es así que, se enfatiza que el Estado ecuatoriano es el responsable de la protección integral a las mujeres embarazadas en las tres etapas existentes dentro de la gestación, es decir el desarrollo gestacional, su recuperación posterior al embarazo y la lactancia, de esta manera, se estaría estableciendo prevenciones de riesgos del embarazo, precautelando su salud y la de su hijo, no solamente se analizan estos aspectos, sino también en el ámbito laboral, pues la protección especial garantiza una igualdad material en el trabajo, además de generar una estabilidad laboral a las mujeres gestantes.

A juicio personal, consideró que efectivamente el estado es el encargado de garantizar y establecer medidas con el fin de precautelar los intereses y aspectos personales como familiares de una mujer gestante, pues como ya se lo ha mencionado la misma Constitución las pone en un rango de prioridad, constituyéndolas parte de un grupo de atención prioritaria, en donde se les otorga

varios derechos y garantías, como es el derecho al trabajo que les permite su realización personal y económica, el artículo 43 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) avala lo antes dicho, pues evidencia derechos otorgados a las mujeres gestantes siendo los siguientes:

1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.
2. La gratuidad de los servicios de salud materna.
3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto.
4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia. (Art.43)

De esta manera, la Carta Magna dilucida que no debe existir ningún tipo de discriminación a las mujeres embarazadas en el ámbito laboral, así mismo si protección integral en todas las etapas de la gestación. A sí mismo, en base al artículo 332 de la misma normativa se reconocen derechos reproductivos de las mujeres trabajadoras, en donde el estado debe garantizar el acceso y estabilidad del empleo, así como la eliminación de los riesgos laborales que puedan afectarla. Es evidente que acorde a lo que se menciona, estaría prohibido el despido de una mujer gestante que se encuentre laborando pues tiene derechos y garantías que la respaldan.

Cabe mencionar, que es inoperante que el Ministerio de Relaciones Laborales, actualmente conocido como Ministerio Laboral haya incurrido en la vulneración de los derechos laborales de la accionante, ya que al ser una institución que inste y vele por el cumplimiento de los derechos laborales debía proteger los mismos y no incurrir en el artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público aplicado a una mujer en estado de gestación y de esta manera dar por terminada la relación laboral.

Es así, que la Corte llega a la conclusión de que el Ministerio de Relaciones Laborales vulneró el derecho a la protección especial de la accionante Yujan Sulay Villavicencio, debido a que no se le podía dar por terminada la relación laboral hasta la culminación del periodo de lactancia. Finalmente, la Corte, reitera que en casos

de despido de mujeres embarazadas es pertinente la presentación de una acción de protección, la cual debe ser atendida para garantizar los derechos de las mujeres embarazadas en especial el de la protección especial que le otorga una estabilidad laboral a este grupo de personas.

A criterio personal, puedo argumentar que la decisión optada por la Corte fue la correcta pues en el análisis del caso se puede evidenciar la vulneración de derechos constitucionales a la accionante desde el primer instante en que la institución en donde laboraba a pesar de conocer de su estado de gravidez se le notifica la terminación de su contrato y por ende la separación de su lugar de trabajo, en consecuencia la vía optada es la correcta, la acción de protección es el medio eficaz por el que la accionante acudió para que se le resarzan sus derechos vulnerados.

### **c) Métodos de interpretación**

La Corte Constitucional dentro del presente caso de estudio establece pautas hermenéuticas que coadyuvan a una precisa interpretación jurídica de la norma, por lo que, en primer lugar, señalemos lo que nos menciona Anchondo (2012) en relación con la interpretación, en donde menciona que “La interpretación debe partir del texto de la ley o de los pactos, lo cual en cierta medida es válido porque constituye un elemento objetivo, real, que se tiene al alcance” (p. 35). Dicho esto, hay que tomar en consideración que la carta constitucional al ser un cuerpo único, su interpretación no puede ser reemplazada ni apartada, por el contrario, al momento de realizar la interpretación deberá regirse al margen de la vigencia de los derechos que contiene esta normativa.

Referente a la resolución del caso No. 593-15-EP/21, la interpretación optada por la Corte Constitucional es la interpretación sistemática, encajando con lo mencionado por Anchondo (2012):

Esta interpretación es la que busca separar del contenido de la norma un enunciado que se encuentre acorde con el texto general de la normativa a la

que pertenece. Procura el significado atendiendo al conjunto de normas o sistema del que forma parte. (p. 41).

De esta manera, se alude a este método de interpretación debido a que la Corte Constitucional establecido varias relaciones de derechos conexos a la protección especial de la mujer embarazada en la parte laboral, sin dejar de lado las normativas que corroboran dichos derechos y garantías. Por lo tanto, los jueces demostraron que tanto la Constitución como los tratados internacionales se complementan en cuestión de la progresión en derechos de las mujeres y mucho más al tratarse de mujeres en estado de gravidez que inmediatamente se las ubica en un grupo de atención prioritaria y a su vez se les otorga una protección especial en el ámbito laboral que las protege de cualquier vulneración de derechos en todas las etapas del embarazo hasta el periodo de lactancia.

#### **d) Propuesta personal de solución del caso**

A criterio personal, considero que la decisión tomada por la Corte Constitucional se alinea perfectamente a la función que les fue encomendada, que se define en garantizar el pleno goce de los derechos que se encuentran enmarcados en la Constitución, instrumentos internacionales y otras normativas, pues la sentencia emitida se direcciona en proteger y reconocer una vez más el derecho de protección especial que poseen las mujeres embarazadas en el ámbito laboral, así como lo dictamina el artículo 35 y 43 de la Constitución de la República del Ecuador, así como el artículo inciso *d* numeral 2 artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Conuerdo con los aspectos emitidos por la Corte Constitucionales en la sentencia No. 593-15-EP/21 al aceptar la acción extraordinaria de protección. Dicha decisión es congruente con el numeral 1 artículo 3 de la Constitución pues un deber primordial del Estado se refiere a garantizar sin discriminación el pleno goce de los derechos establecidos en dicha normativa, además de proteger el efectivo acceso a la justicia de todas las personas y por lo tanto debe existir una correcta aplicación del debido proceso en todas sus etapas.

A su vez, en concordancia con lo dispuesto por la corte, es menester reconocer que evidentemente el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce el derecho al trabajo como un deber social y base económica por lo que este derecho no puede ser privado injustamente a ninguna persona y mucho menos a los grupos de atención prioritaria.

El artículo 43 de la Carta Magna evidentemente expone la garantía que otorga el Estado a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, las mismas que por ningún motivo pueden ser discriminadas por su estado en diversos ámbitos, entre ellos en el laboral, además de que efectivamente el Estado es el encargado de brindarles protección prioritaria y cuidado en las etapas del embarazo, pues al pertenecer a un grupo de atención prioritaria se les ha otorgado medidas especiales de protección.

De la misma manera, se enuncia el artículo 331 de la Constitución de la República del Ecuador pues es clara en mencionar la garantía del Estado a la igual de las mujeres en el acceso al empleo, entre otros aspectos laborales, en donde se resalta la eliminación de cualquier forma de discriminación que afecte al género femenino en el trabajo. Así mismo se invoca el artículo 332 del mismo cuerpo normativo, en cuestión del reconocimiento de los derechos reproductivos de las trabajadoras, en donde se incluye la eliminación de riesgos laborales que puedan afectar a los derechos reproductivos, el acceso y sobre todo la estabilidad en el trabajo. Por lo que la Corte en su análisis contempla la prohibición de despedir a una mujer en razón a su estado de gestación o maternidad.

## Conclusiones

1. La Corte Constitucional mediante un análisis exhaustivo resaltó la protección especial que se les otorga a las mujeres embarazadas en el ámbito laboral al verse inmersas en un contrato de servicios ocasionales, por lo que la terminación unilateral de la relación laboral a las mismas constituye una vulneración de derechos, debido a que este sector de atención prioritaria gozan de derechos que las protegen, el estado es el responsable de garantizar dicha protección mediante la determinada estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas.
2. Dentro del ámbito laboral, las mujeres embarazadas gozan de derechos específicos para precautelar su integridad durante el embarazo, parto y posparto, por lo que se le ha otorgado estabilidad laboral reforzada, además de garantizar un trabajo digno, bien remunerado y sin discriminación alguna, sin embargo, a pesar de existir derechos que las ampara, tanto instituciones públicas como privadas se aprovechan de su vulnerabilidad para transgredir estos derechos.
3. A pesar de estar estipulados los derechos y la protección de las mujeres embarazadas en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, así como en instrumentos internacionales, es evidente que nuestra sociedad aún se mantiene en un nivel medianamente alto de machismo, se han conservado conceptos de que la mujer embarazada baja su rendimiento laboral y en base a ellos han logrado que renuncien o bajo preceptos legales ilegítimos han conseguido dar por terminada la relación laboral.
4. A través del estudio de la Sentencia No 593-15-EP/21, la Corte Constitucional analiza minuciosamente los derechos laborales de las mujeres embarazadas, así como los preceptos establecidos en el sector público, dando lugar al reconocimiento y determinación de la vulneración de la protección especial de estabilidad laboral que se les otorga, dicho análisis se dio en base al estudio de disposiciones normativas constitucionales e internacionales.
5. Si bien, el contrato ocasional no genera estabilidad laboral, existe una excepción en cuanto se trate de mujeres en estado de gestación, ya que, al tratarse de un grupo de atención prioritaria este tipo de contratos pierde sus características y se genera automáticamente una estabilidad reforzada de las mujeres embarazadas.

## **Bibliografía:**

- Aguirre, A., & Pavón, J. (2009). *La protección jurisprudencial a la maternidad en Colombia*. Colombia: Diálogos de Saberes.
- Anchondo, V. (2012). *MÉTODOS DE INTERPRETACIÓN JURÍDICA*. Obtenido de <https://app.bibguru.com/p/19d4705f-c087-4475-af49-e11ee01a9324>
- Batallas, C., & Canchignia, J. (2022). *El derecho a la estabilidad reforzada de las mujeres en estado de gestación en el sector público, análisis de la sentencia 593-15-EP/21 de la Corte Constitucional del Ecuador*. Quito: Universidad Tecnológica Indoamérica.
- Caicedo, D. (2009). El bloque de constitucionalidad en el Ecuador. Derechos Humanos más allá de la Constitución. *Revista de Derecho*, No. 12,, 663.
- Castro, J. (2017). Alcance del principio iura novit curia en la responsabilidad del Estado colombiano. *Universidad Santo Tomas*, 169-187.
- Centeno. (2022). *La protección de los derechos laborales de la mujer embarazada o en período de lactancia, en el sector público*. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo.
- Código de Trabajo. (2015). Quito: Registro Oficial Suplemento 167.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Montecristi: Registro Oficial 449.
- Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No 176-14-EP (Corte Constitucional del Ecuador 16 de Diciembre de 2019).
- Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 1285-13-EP/19 (Juez ponente: Ramiro Ávila Santamaría 04 de Septiembre de 2019).
- Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 176-14-EP/19 (Juez ponente: Enrique Herrería Bonnet 16 de Octubre de 2019).
- Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados (Juez ponente: Ramiro ávila 05 de Agosto de 2020).
- Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 593-15-EP/21 ( Juez ponente: Agustín Grijalva 05 de Mayo de 2021).
- Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 1234-16-EP/21 (Juez ponente: Teresa Nuques 19 de Mayo de 2021).
- Del Rocío, Y.-Y., & Pinos, J. (2021). *Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano*. . Cuenca: Universidad Católica de Cuenca.

- Fernandez -López, M. A. (2005). PROTECCIÓN ANTIDISCRIMINATORIA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: LA PROTECCIÓN DE LA MUJER EMBARAZADA.
- Franganillo, V. (2010). *Igualdad de Género*. Argentina.
- Galdos, S. (2013). *LA CONFERENCIA DE EL CAIRO Y LA AFIRMACIÓN DE LOS DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS, COMO BASE PARA LA SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA*. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima, Perú.
- Garza, D., & Álvarez, C. (2009). Análisis holístico de la argumentación y la motivación de la Sentencia según el derecho procedimental. *Revista General de Derecho Procesal*, No. 4, 12-38.
- Gonzalez, A., & Arellano, O. (2019). Atención a la salud materna oportuna y apropiada: un abordaje desde los derechos humanos (DDHH). *evista CONAMED*, 24(2), 54.
- Guevara, M. (2020). *Red Artesanos: la web para conectar artesanos con emprendedores*. Guayaquil: Universidad Casa Grande. Departamento de Posgrado. Tesis.
- Herrera, G., & Prieto, M. (2020). *Derechos sexuales y derechos reproductivos en Ecuador*. Quito: FLACSO Ecuador.
- Iglesias, M., Mercado, K., & Villa, L. (2018). *Estabilidad laboral de la mujer trabajadora en estado de embarazo*. Obtenido de Revistas CURN: <https://revistas.curn.edu.co/index.php/ergaomnes/article/view/1216>
- Ley Orgánica del Servicio Público. (2010). Quito: Registro Oficial Suplemento 294.
- Londoño, J. (2009). *Propietarias y trabajadoras : las mujeres en la economía colonial quiteña*. Quito: Secretaria de Pueblos, Movimientos Sociales y Participación Ciudadana.
- López, D. (2021). *La protección legal a las mujeres embarazadas como grupo de atención prioritario*. Ambato: Universidad Tecnológica Indoamérica. Ambato, Ecuador.
- López, D. (2021). La protección legal a las mujeres embarazadas como grupo de atención prioritaria. *Revista Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 654-666.
- López, Y. (2017). *La estabilidad laboral de la servidora pública en la etapa de embarazo o lactancia en el sector público*. Santo Domingo: Universidad Nacional de Los Andes.
- Ludeña, D., & Mancheno, N. (2020). *Vulneración del derecho a la estabilidad laboral en la terminación de contratos ocasionales suscritos por mujeres embarazadas*. Machala : Universidad Técnica de Machala.

- Mantilla, A., & Aguirre, J. (2009). *La protección jurisprudencial a la maternidad en Colombia*. Diálogos de saberes: investigaciones y ciencias sociales.
- Normado, E. (2005). Mujeres en la Colonia: Dominación colonial, diferencias étnicas y de género en cofradías y fiestas religiosas en Jujuy, Río de la Plata. *Scielo*, 12.
- Organización Internacional del Trabajo. (2000). *C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Protección a la maternidad*.
- Ortiz, M. (2012). *CONSECUENCIAS DE LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 83 DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL Y LA VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL Y EL RÉGIMEN DE REINSTALACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS*.
- Pérez, C., & Barrionuevo, J. (2021). *EL DERECHO AL TRABAJO EN LA PROTECCIÓN ESPECIAL A LAS MUJERES EMBARAZADAS EN EL ECUADOR, A PARTIR DE LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL ECUATORIANA: ANÁLISIS DE LA SENTENCIA 108-14-EP/20*. Ambato: Trabajo de investigación previo a la obtención de título de Magister en Derecho Constitucional. Modalidad: Estudio de Caso.
- Ramírez, J. (2022). *Mujeres y Hombres: Brechas de género*. Colombia: PHOENIX DESIGN AID.
- Ramos, Y. (2018). *INCIDENCIA DE ABORTO Y SUS COMPLICACIONES CLÍNICAS EN MUJERES ATENDIDAS EN EL HOSPITAL DE PAMPAS TAYACAJA, PERIODO ENERO A DICIEMBRE DEL 2016*. Huancavelica-Perú: Universidad Nacional de Huancavelica. Tesis.
- Reyes, S. (2017). *La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Rivera, C. (2014). *La protección de la estabilidad reforzada de la mujer en estado de embarazo: análisis jurisprudencial del fuero de maternidad en los contratos a término fijo*. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Rodríguez, L. (2015). *DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS EN EL MARCO DE LOS*. Fondo de Población de Naciones Unidas.
- Tobío, C. (2005). *Madres que trabajan - dilemas y estrategias*. Madris: Cátedra.
- Velaña, B. (2019). *La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Viteri, I. (2021). *Rol de la Mujer a través de la Historia*. Obtenido de ISSUU: [https://issuu.com/helladelcoyote/docs/lhdc\\_71\\_completa/s/12860854](https://issuu.com/helladelcoyote/docs/lhdc_71_completa/s/12860854)

Zambrano, N., & Cedeño, R. (2014). *La Inserción de las Mujeres en el Mercado Laboral*. Manabí: Universidad Técnica de Manabí.

Zegarra, G. (1986). La estabilidad laboral. *Derecho PUCP*, 40.