



REPÚBLICA DEL ECUADOR
FUNCIÓN JUDICIAL
www.funcionjudicial.gob.ec

Juicio No: 11282202203221

Casillero Judicial No: 0
Casillero Judicial Electrónico No: 0704146083
asesorialegalhij3@hotmail.com, eberjo45@hotmail.com

Fecha: martes 20 de septiembre del 2022

A: ABG. MANOLO EFREN JIMENEZ VILLACIS - PROCURADOR SINDICO DEL GOBIERNO
AUTONOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTON PALANDA
Dr/Ab.: EBER JOSE IÑIGUEZ MORENO

**UNIDAD JUDICIAL PENAL CON SEDE EN EL CANTÓN LOJA PROVINCIA DE
LOJA**

En el Juicio Especial No. 11282202203221 , hay lo siguiente:

VISTOS:

Continuando con el trámite correspondiente, dispongo:

Dentro del término previsto por la ley, la actora, Deicy Jakeline Toledo Rivas, solicita aclaración de la sentencia dictada en la presente causa.

Con el fin de garantizar el derecho a la defensa y el principio de contradicción y conforme con lo ordenado en el Art. 255 inciso segundo del Código Orgánico General de Procesos (COGEP), en calidad de norma supletoria, según lo establece la disposición final de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, *en lo que fuere aplicables y compatibles con el Derecho Constitucional*, corro traslado con el mencionado escrito a la parte accionada, para que se pronuncie en el término de cuarenta y ocho horas; vencido el término, no ha presentado alegaciones.

Encontrándonos en el momento oportuno para emitir pronunciamiento, considero:

El Art. 253 del COGEP, señala que: "La aclaración tendrá lugar en caso de sentencia oscura. La ampliación procederá cuando no se haya resuelto alguno de los puntos controvertidos o se haya omitido decidir sobre frutos, intereses o costas".

En el caso que nos ocupa, la sentencia es clara cuando se lee en su integralidad, por lo que no amerita aclaración alguna. Sin embargo, al realizar una revisión de su texto, en efecto, se han deslizado algunos errores tipográficos, debidos a lapsus machinae y lapsus calami, en su orden, por lo que, teniendo presente el contenido del artículo 100, inciso segundo del COGEP, en concordancia con el Art. 130.8 del Código Orgánico de la Función Judicial, se convalida los errores de escritura del siguiente modo:

- En lo concerniente a la palabra "agenda", refiriéndose al contrato, el término correcto es "adenda".

- En cuanto a las instituciones “Hospital General Manuel Ygnacio Monteros” y “MIES”, se entenderán no escritas y en su lugar, se leerá “GAD municipal de Palanda”, accionado en esta causa.

En lo restante, la sentencia permanece inalterada.

Por cuanto, en la audiencia el municipio de Palanda ha interpuesto recurso de apelación, conforme con el Art. 24 de la Ley de Garantías Jurisdiccionales, se concede el recurso para ante la Corte Provincial de Justicia de Loja. Por tanto, por intermedio de secretaría se dispone que se remita ante dicha dependencia judicial, para que se radique la competencia mediante sorteo.

Notifíquese.

f).- VIVANCO ARAUJO MARIA CECILIA, JUEZA.

Lo que comunico a usted para los fines de ley.

PONCE PULLAGUARI CRISTIAN DAVID
SECRETARIO (E)

**REPÚBLICA DEL ECUADOR
FUNCIÓN JUDICIAL
www.funcionjudicial.gob.ec**

Juicio No: 11282202203221

Casillero Judicial No: 0
Casillero Judicial Electrónico No: 0704146083
asesorialegalhij3@hotmail.com, eberjo45@hotmail.com

Fecha: lunes 12 de septiembre del 2022

A: ALCALDE DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTON PALANDA
REPRESENTADO POR EL SEÑOR SEGUNDO AURELIO MEJIA BERMEO
Dr/Ab.: EBER JOSE IÑIGUEZ MORENO

**UNIDAD JUDICIAL PENAL CON SEDE EN EL CANTÓN LOJA PROVINCIA DE
LOJA**

En el Juicio Especial No. 11282202203221 , hay lo siguiente:

**Acción de protección planteada por la señora Deicy Jakeline Toledo Rivas en
contra GAD municipal del cantón Palanda.**

VISTOS:

1. Antecedentes:

La señora DEICY JAKELINE TOLEDO RIVAS, comparece y en lo principal sostiene:
"...Hago conocer a su autoridad que, trabajé para el GAD MUNICIPAL DE PALANDA desde el 5 de enero hasta el 31 de diciembre del año 2021 mediante los contratos de servicios ocasionales que se detallarán más adelante, el cargo que desempeñe fue el de PROMOTORA SOCIAL, con una remuneración mensual de 733.00 dólares mensuales más los beneficios establecidos en la ley.

Tal como consta en el contrato de servicios ocasionales celebrado de fecha 08 de enero del año 2021 se menciona que durante los meses a partir del 5 de enero del año 2021 hasta el 30 de junio del año 2021, mantuve una relación laboral con el GAD PALANDA, a este contrato se le realiza una agenda la cual amplía el plazo del contrato original y se dispone en la cláusula PRIMERA que el contrato termina de fecha 31 de julio del año 2021, esta agenda es dispuesta por el señor alcalde del GAD CANTONAL DE PALANDA mediante MEMORANDO N°0180-GADCP-A-2021 de fecha 30 de junio del año 2021; posterior a esto de fecha 05 de agosto hasta el 31 de diciembre del año 2021, estos contratos fueron suscritos entre el señor SEGUNDO AURELIO MEJÍA BERMEO, ALCALDE del GAD CANTONAL DE PALANDA y DEICY JAKELINE BERMEO RIVAS, accionante en esta causa o acción, y quien actualmente se le están vulnerando sus derechos.

Singularizo que, con fecha 31 de diciembre del año 2021, tal como consta del último contrato suscrito con fecha 5 de agosto del año 2021, terminan mis labores en el GAD CANTONAL DE PALANDA, sin obtener la renovación del contrato, pese a que

la entidad accionada conocía de mi estado de embarazo con prácticamente tres meses de anticipación a la terminación de mi contrato con esta institución, ya que mediante oficio dirigido al Dr. Diego Arias Matailo, quien se desempeña en aquel entonces como COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE TALENTO HUMANO ENCARGADO DEL GAD CANTONAL DE PALANDA, de fecha 02 de septiembre del año 2021, le adjunté el certificado único de salud emitido por el C.S Palanda donde se hace constar que me encuentro en estado de embarazo.

Es así señor Juez que, la OMISIÓN en la cual incurre el GAD MUNICIPAL DE PALANDA que violenta mis derechos constitucionales protegidos. En la NO RENOVACIÓN DE CONTRATO a sabiendas del personal del GAD MUNICIPAL DE PALANDA de mi estado de gravidez además de ser algo notorio y evidente.

El último cargo en el que me desempeñé fue precisamente de la PROMOTORA SOCIAL, tal como consta en el contrato suscrito de fecha 5 de agosto del año 2021.

Puesto: promotora social

Remuneración mensual: USD 733,00

Ahora bien, como tuvo conocimiento el GAD CANTONAL DE PALANDA, además de ser un hecho visible, público y notorio, durante el período comprendido entre el mes de agosto de 2021 y septiembre de 2021 mientras laboraba bajo un contrato por servicios ocasionales en el GAD CANTONAL DE PALANDA; me encontraba en ESTADO DE GESTACIÓN de mi hija Juliana Toledo Rivas, cuyo nacimiento se lo tenía previsto para el mes de abril del año 2022, particular que puse en conocimiento de quien en ese entonces se encontraba desempeñando como COORDINADOR ADMINISTRATIVO Y TALENTO HUMANO ENCARGADO DEL GAD CANTONAL DE PALANDA Dr. Diego Arias Matailo. Mas, vulnerando todo mis derechos constitucionales y discriminándome en mi calidad de mujer y sobre todo, en el estado de gravidez o mujer embarazada en el que me encontraba, el GAD CANTONAL DE PALANDA pese a haber sido notificado en debida forma decidió NO RENOVAR el contrato ocasional suscrito con mi persona.

Es importante y preciso señalar que el nacimiento de mi hija se dio el 07 de abril del año 2022.

En pocas palabras, EL GAD PALANDA decidió no continuar con la relación laboral con una mujer que se encontraba en el QUINTO MES DE GESTACIÓN, hechos de los cuales tenía pleno conocimiento la mencionada institución...”

Como pretensiones expone:

“... 12.1 Como medida de reparación solicito señor juez, que se me restituya a mi lugar de trabajo bajo las mismas condiciones en las que me encontraba trabajando al momento de darse la vulneración de mis derechos, con las licencias aplicables por encontrarme en periodo de lactancia de mi hija menor JULIANA TOLEDO RIVAS, y que se me garantice la estabilidad en relación con el fin de período fiscal en el que concluirá el periodo de lactancia, esto es, como se prevé que el periodo de lactancia al ser de un año termina en abril del año 2023, correspondería garantizarme la estabilidad laboral hasta el mes de diciembre del año 2023; más beneficios de ley (vacaciones, décimo tercer y cuarto sueldo, entre otros) incluida la aportación a la seguridad social del tiempo dejado de aportar, esto de conformidad con lo que establece la sentencia N° 3-19-JP/20 y acumulados dicta por el PLENO DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR, por el juez ponente Ramiro Ávila Santamaría.

12.2 Como medida de reparación económica, su autoridad disponga el pago de los deberes dejados de percibir, tales como sueldos, beneficios de ley y aportaciones, desde el momento en que se produjo la vulneración de mis derechos constitucionales, esto es, desde el 01 de enero del año 2022 hasta que el GAD MUNICIPIAL DE PALANDA, me restituya los derechos vulnerados y se me reintegre al lugar de trabajo en las mismas condiciones en las que me encontraba al momento de la vulneración de mis derechos como mujer embarazada.

12.3 Como medida de reparación económica, su autoridad disponga el pago de los haberes que canceló la accionante por efectos de gastos de materialidad conforme las facturas que se adjuntan a la presente acción.

12.4 Se condene al pago de las costas procesales donde se incluirá, los honorarios de mi abogado defensor, mismos que por la naturaleza del caso su autoridad se designará fijar en sentencia.

12.5 Como medida de satisfacción, que su autoridad ordene que el GAD MUNICIPAL DE PALANDA, a través de su representante legal, efectúe la publicación de su legal sentencia en su portal web, por el tiempo que usted disponga, a través de un hipervínculo ubicado en un lugar visible y de fácil acceso, en su página principal. De dicha publicación, se deberá informar a su autoridad respecto del cumplimiento de la misma.

12.6 Como medida de satisfacción, se digna en ordenar que el GAD MUNICIPAL DE PALANDA, a través de su representante legal, ofrezca disculpas públicas a la víctima, y su familia; por vulneración de sus derechos, en virtud del texto que para el efecto su autoridad disponga; publicación que se efectuará en un diario de circulación local y nacional, así como en su página web institucional a través de un hipervínculo ubicado en un lugar visible y de fácil acceso, en su página principal A costa de la misma entidad accionada.

12.7 Como medida de reparación, que su autoridad ordene que la entidad accionada, a través de quienes vulneraron mis derechos constitucionales, reciban capacitación respecto de la aplicación de derechos fundamentales, sobre todo, aquellos relacionados con el inherente al de mujeres en estado de gestación, y atención de grupos vulnerables...”

Se fija fecha para la realización de la audiencia, a la cual asisten las partes y en uso de sus derechos han realizado sus alegatos y réplicas en los términos, conforme consta del acta y del CD agregado al proceso; al final de dicha actuación, esta juzgadora expresa el pronunciamiento oral, aceptando la acción planteada.

Encontrándonos en el momento oportuno para motivar la decisión, considero:

2. Competencia y validez procesal:

Según lo dispuesto en el numeral 2 del Art. 86 de la Constitución en concordancia con el Art. 7 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (en adelante LOGYCC) y al haberse practicado el sorteo respectivo y tratarse el acto que habría generado violaciones a derechos constitucionales, la suscrita juez es competente para conocer y resolver la presente acción de protección.

La presente acción de protección se ha sustanciado conforme las normas constitucionales y legales que rigen la materia, garantizando a las partes el ejercicio de sus derechos procesales; no advirtiéndose omisión de solemnidad sustancial o violación de trámite que incida en la decisión de la causa, por lo que se declara la

validez de lo actuado.

3. De la acción de protección:

El Art. 88 de la Constitución de la República, dentro de las garantías jurisdiccionales, establece: “La acción de protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución, y podrá interponerse cuando exista una vulneración de derechos constitucionales, por actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial; contra políticas públicas cuando supongan la privación del goce o ejercicio de los derechos constitucionales...” Ahora bien, de la sola anotación de la presente norma hay que considerar que la cuestión fundamental aquí, es la protección directa y eficaz de los derechos constitucionales ante variadas circunstancias o situaciones de hecho que permitan efectivamente establecer la vulneración de un derecho, lo cual tiene su razón de ser, en la cuestión de convertir al juez ordinario en un juez con facultades constitucionales.

El legislador ha promulgado la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, publicada en el Registro Oficial No. 52, del 22 de octubre del 2009, dicha norma viene a regular el ejercicio de las garantías jurisdiccionales, específicamente el Art. 40, que establece los requisitos de la acción de protección, al prescribir: “La acción de protección se podrá presentar cuando concurren los siguientes requisitos: 1. Violación de un derecho constitucional; 2. Acción u omisión de autoridad pública o de un particular de conformidad con el artículo siguiente; y, 3. Inexistencia de otro mecanismo de defensa judicial adecuado y eficaz para proteger el derecho violado”.

4. Audiencia.

El **accionante**, a través de su abogado defensor, Abg. Ober Ramón Ordóñez, se ratifica en los términos de la demanda planteada, además de que realiza la réplica y la contrarréplica correspondiente y la práctica la prueba respectiva, conforme consta en el audio de la diligencia.

A nombre de la **entidad accionada**, comparece el Abg. Manolo Efrén Jiménez Villacís, manifiesta en lo principal:

- Que la señora Deicy Jackeline Toledo Rivas, después del 31 de diciembre del 2021, no regresó a laborar en el GAD municipal de Palanda, pese a haberle manifestado que se le extendería el contrato debido al embarazo y que por ello, la relación laboral mantenida terminó por una de las causales establecidas en previstas en la Ley Orgánica de Servicio Público, concretamente en la constante en el Art. 48 de la mencionada ley y que, por el contrato de trabajo que mantenía con la institución, no era necesario notificar a la señora Toledo Rivas, ya que al momento del abandono injustificado por tres o más días laborables, se termina automáticamente la relación laboral y que como consecuencia de ello, se la desvinculó del IESS.
- Niega que exista violación de derechos constitucionales.
- Que al Municipio de Palanda, no le correspondía buscar o exigir a la señora Toledo Rivas que continué laborando, porque existe el derecho a la libertad de trabajo.

4.1. Prueba.

En virtud del principio de comunidad de la prueba, se exponen los recaudos

presentados por las partes, a saber, los siguientes **documentos** en copias certificadas, originales o impresiones de cuerpos jurídicos (resoluciones, acuerdos, etc.):

- i. Original del contrato ocasional celebrado de fecha 08 de enero del año 2021 y durante los meses a partir del 5 de enero del año 2021 hasta el 30 de junio del año 2021 y que los suscribe el alcalde del GAD CANTONAL DE PALANDA el señor SEGUNDO AURELIO MEJÍA BERMEO.
- ii. Original de una adenda realizada el contrato inicial, la cual amplía el plazo del contrato original y se dispone en la cláusula PRIMERA que el contrato termina de fecha 31 de julio del año 2021, esta adenda es dispuesta por el señor alcalde del GAD CANTONAL DE PALANDA mediante MEMORANDO N°0180-GADCP-2021 de fecha 30 de junio del año 2021.
- iii. Original del contrato ocasional de fecha 05 de agosto del año 2021 suscriben un nuevo contrato por servicios ocasionales el cual rige desde el 05 de agosto hasta el 31 de diciembre del año 2021, con el cual dentro de su cláusula séptima se especifica que me doy por notificada con la terminación del mismo, lo cual vulnera mis derechos antes expuestos.
- iv. Documento denominado "Historial del Tiempo de trabajo por Empresa" emitido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de la ciudadana DEICY JAKELINE TOLEDO RIVAS, en el que se constatará los aportes realizados por el GAD CANTONAL DE PALANDA a la mencionada ciudadana.
- v. Documento denominado: "Aportaciones", emitido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de la ciudadana DEICY JAKELINE TOLEDO RIVAS, en el que se constatará los aportes realizados por el GAD CANTONAL DE PALANDA a la mencionada ciudadana, esto es, desde el mes de enero de 2021 hasta diciembre del año 2021.
- vi. Copia del documento denominado "Formulario de nacido vivo", emitido por el Dr. Richard Paúl Vallejo Vélez médico Ginecológico-Obstetra, con el cual se procedió a la inscripción en el Registro Civil de la menor Juliana Toledo Rivas, a quien se asignó el número de cédula de ciudadanía N° 1151621404.
- vii. Certificado de nacimiento, en la que consta el de identificación N° 1151621404 PERTENECIENTE A LA MENOR Juliana Toledo Rivas, cuya fecha de nacimiento fue el 7 de abril del año 2022.
- viii. Certificado de atención médica del Dr. Richard Vallejo Velez, médico Ginecólogo. Obstetra que atendió el parto de la Sra. DEICY JAKELINE TOLEDO RIVAS, de su hija Juliana Toledo Rivas.
- ix. Certificado médico emitido por la Md. Michelle Sarmiento A. Médico General del Centro de Salud de Palanda, quien atendió a la Sra. DEICY JAKELINE TOLEDO RIVAS durante su estado de gestación.
- x. Original de la Factura N° 001004000002401 emitida por la Clínica San Pablo (CORPORACIÓN MÉDICA TALMO LEÓN OJEDA CIA. LTDA.), de fecha 11 de abril del año 2022 valor con el que justifico los gastos incurridos por efectos del

parto

- xi. Original de la Factura N° 000000462 emitida por el Dr. Richard Paúl Vallejo Vélez de fecha 20 de julio del año 2022 valor con el que justifico los gastos incurridos por efectos del parto.
- xii. Original de la Factura N° 00271 emitida por la Pediatra Auquilla Ocampo Diana Sophia de fecha 29 de julio del año 2022 valor con el que justifico los gastos incurridos por efectos del parto.
- xiii. Registro de los contratos, adenda y acciones de personal emitidos a las Sra. DEICY JAKELINE TOLEDO RIVAS, durante su relación laboral con el GAD MUNICIPAL DE PALANDA.
- xiv. Registro de la marcación del reloj biométrico o el detalle de asistencia a la jornada laboral de la Sra. DEICY JAKELINE TOLEDO RIVAS, de los meses comprendidos entre enero y diciembre de 2021.
- xv. Testimonio de la actora, señora Deicy Jakeline Toledo Rivas, que en lo principal ha dicho que el municipio conocía que estaba embarazada y que tuvo un diagnóstico de toxoplasma; que acudió los primeros días de enero de este año a hacer la entrega recepción del puesto y que en ese momento se entrevistó con el alcalde, quien le dijo que no se renovarían su contrato; que niega que haya abandonado el puesto; y que hay dos compañeras más en similares circunstancias.

5. Análisis del caso.

5.1. La Corte Constitucional del Ecuador ha señalado en reiterados fallos que cuando se verificare por parte del juez la violación de un derecho de base constitucional, la vía idónea y eficaz, por la naturaleza del derecho vulnerado, siempre será de orden constitucional y ha puesto sobre los hombros del juez la carga de probar que la acción de protección no es la vía idónea ni eficaz en los casos sometidos a su juzgamiento, esto mediante el cumplimiento de una fuerte carga argumentativa por su parte^[1].

A detalle, la Corte establece que: “[...] las garantías jurisdiccionales, específicamente la acción de protección, proceden cuando del proceso se desprenda la vulneración de derechos constitucionales provenientes de un acto de autoridad pública no judicial, vulneración que debe ser declarada por el juez constitucional vía sentencia [...] La acción de protección no procede cuando se refiera a aspectos de mera legalidad, en razón de los cuales existan vías judiciales ordinarias para la reclamación de los derechos, y particularmente la vía administrativa”^[2].

En el caso sub examine, cabe analizar si se han dado violaciones a derechos constitucionales de parte del Hospital General Manuel Ygnacio Monteros, según se ha alegado de parte de la accionante. Nuestro sistema constitucional reconoce no únicamente los derechos constantes en el texto de la Carta Política sino aquellos constantes en los instrumentos internacionales de derechos humanos en cuanto sean más favorables a la aplicación de los mismos, es lo que se denomina el bloque de constitucionalidad. En este contexto, pues, se entiende como derechos constitucionales o fundamentales a aquellos “...atributos esenciales que han sido conquistados políticamente y reconocidos jurídicamente tanto en el ámbito internacional como nacional, y tienen como fin proteger la dignidad de las personas y

concederle condiciones de paz y de justicia^[3]; históricamente estos derechos fueron reconocidos en diferentes momentos, en un primer momento se reconocieron los derechos (o libertades) civiles y políticos, para luego reconocer también a los conocidos como derechos sociales, cuyo objeto es garantizar unas condiciones de vida digna.

5.2. En el presente asunto cabe analizar si con la desvinculación laboral dada, se han vulnerado derechos constitucionales de la accionante. Para ello, es necesario referirse al hecho no controvertido de que la señora Toledo Rivas se ha desempeñado como promotora social para el GAD municipal de Palanda, durante el año 2021, bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales, que a enero de 2022 se encontraba embarazada y que de esto conoció oportunamente el empleador. También es un hecho probado que, a sabiendas de aquello, se terminó la relación laboral a la señora Toledo Rivas.

Entonces, la controversia se centra en saber si el modo cómo se ha terminado el contrato a la actora, ha vulnerado o no sus derechos.

5.2.1 Del derecho a la protección reforzada y al trabajo, respecto de las mujeres embarazadas (dentro del servicio público).

El Art. 33 de la Constitución reconoce el derecho al trabajo del siguiente modo: “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”.

El Art. 35 de la Carta Política ha delimitado que grupos requieren atención prioritaria y entre ellos ha incluido a las mujeres en estado de gestación y, en el Art. 43, señala que:

“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”.

Además, el Art. 331 de la Constitución menciona que “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”.

Dentro de la protección reforzada del derecho al trabajo reconocida a las mujeres embarazadas, el artículo 332 de la Constitución, se reconoce y garantiza los derechos reproductivos de las trabajadoras, se lee que: “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”.

Dentro del bloque de constitucionalidad, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de las mujeres, (CEDAW) en el artículo 11 numeral 2, letras a y b, prevé que: “A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Parte tomarán medidas adecuadas para: **a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad** y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales; (...)”.

De otro lado, cabe referirse a lo concerniente al servicio público en la Constitución, así, en el Art. 228 de la Carta Fundamental, se establece que:

“El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad nominadora”.

Y en el Art. 229 ibídem, se deja sentado que:

“Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores...”

5.2.2. Lo concerniente al ingreso, ascenso y promoción en la carrera administrativa en el Ecuador, se encuentra previsto en la LOSEP y en lo atinente a los contratos por servicios ocasionales, estos se encuentran reglados en el Art. 58 de la mencionada ley, que textualmente reza:

“La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada de forma excepcional por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales no permanentes, previo el informe motivado de la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin.

La contratación de personal ocasional para la ejecución de actividades no permanentes, no podrá sobrepasar el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante; en caso de que se superare dicho porcentaje, deberá contarse con la autorización previa del Ministerio de Trabajo [...]

El personal que labora en el servicio público bajo esta modalidad tendrá relación de dependencia y derecho a todos los beneficios económicos contemplados para el personal de nombramiento permanente, con excepción de las indemnizaciones por supresión de puesto o partida o incentivos para jubilación.

Las servidoras o servidores públicos sujetos a este tipo de contrato no ingresarán a la carrera del servicio público, mientras dure su contrato. Nada impedirá a una persona con un contrato ocasional presentarse a un concurso público de méritos y

oposición mientras dure su contrato.

Para las y los servidores que tuvieran suscritos este tipo de contratos, no se concederá licencias y comisiones de servicios con o sin remuneración para estudios regulares o de postgrados dentro de la jornada de trabajo, ni para prestar servicios en otra institución del sector público.

Las y los servidores que tienen suscritos este tipo de contratos tendrán derecho a los permisos mencionados en el artículo 33 de esta Ley.

Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento por alguna de las causales establecidas en la presente ley y su reglamento.

La remuneración mensual unificada para este tipo de contratos será la fijada conforme a los valores y requisitos determinados para los puestos o grados establecidos en las Escalas de Remuneraciones fijadas por el Ministerio de Trabajo, el cual expedirá la normativa correspondiente.

El contrato de servicios ocasionales que no se sujete a los términos de esta Ley será causal para la conclusión automática del mismo y originará, en consecuencia, la determinación de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de conformidad con la ley.

Cuando la necesidad institucional pasa a ser permanente, la Unidad Administrativa de Talento Humano planificará la creación del puesto el cual será ocupado agotando el concurso de méritos y oposición, previo al cumplimiento de los requisitos y procesos legales correspondientes.

Se considerará que las necesidades institucionales pasan a ser permanentes cuando luego de un año de contratación ocasional se mantenga a la misma persona o se contrate a otra, bajo esta modalidad, para suplir la misma necesidad, en la respectiva institución pública.

La Unidad Administrativa de Talento Humano bajo sanción en caso de incumplimiento tendrá la obligación de iniciar el concurso de méritos y oposición correspondiente, tiempo en el cual se entenderá prorrogado el contrato ocasional hasta la finalización del concurso y la designación de la persona ganadora.

Los servidores responsables determinados en los artículos 56 y 57 de esta ley, deberán, presentar las planificaciones, solicitudes, aprobaciones e informes que se necesitan para poder convocar a concurso de méritos y oposición, inmediatamente a partir de la fecha de terminación del contrato ocasional; caso contrario será causal de remoción o destitución del cargo según corresponda.

Las servidoras o servidores públicos responsables de la Unidad Administrativa de Talento Humano que contravengan con lo dispuesto en este artículo serán sancionados por la autoridad nominadora o su delegado, con la suspensión o destitución del cargo previo el correspondiente sumario administrativo, proceso disciplinario que será vigilado por el Ministerio de Trabajo.

En todos los casos, se dejará constancia por escrito de la sanción impuesta en el expediente personal de la servidora o servidor...”

Siguiendo con el examen, el Art. 146 del Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público, establece las causales para la terminación de los contratos, del siguiente modo:

“a) Cumplimiento del plazo;

- b) Mutuo acuerdo de las partes;
- c) Renuncia voluntaria presentada;
- d) Incapacidad absoluta y permanente de la o el contratado para prestar servicios;
- e) Pérdida de los derechos de ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada;
- f) Por terminación unilateral del contrato por parte de la autoridad nominadora, sin que fuere necesario otro requisito previo;
- g) Por obtener una calificación regular o insuficiente establecida mediante el proceso de la evaluación del desempeño;
- h) Destitución; e,
- i) Muerte”.

Cada una de las causales supone un trámite distinto que se debe respetar para actuar en acatamiento del debido proceso previsto y por tanto, cada acto que se emane en aplicación de este artículo, será asimismo motivado, según la causal que se invoque para el efecto.

5.2.3. El artículo 58 de la LOSEP, desde la promulgación de la ley, ha sufrido varias reformas, las cuales se originaron, en gran medida, en decisiones de la Corte Constitucional y fueron incorporando estabilidad laboral reforzada para distintos grupos de atención prioritaria y circunstancias especiales para ello, hasta quedar en el texto hoy vigente; esta evolución normativa; sin embargo, no ha determinado, que los contratos ocasionales hayan dejado su naturaleza y se hayan convertido en una manera de acceder al servicio público y a la carrera administrativa sin pasar por un concurso; sino que en lugar de ello, se ha establecido un sistema de protección a personas que pertenecen a grupos prioritarios, en aras de evitar su discriminación. La sentencia 3-19-JP/20^[4] y acumulados, realiza un estudio pormenorizado de la situación laboral de las mujeres en el Ecuador, para luego pasar a un análisis de los derechos de las mujeres embarazadas, así como también las modalidades laborales en el sector público y la relación con los mencionados derechos.

En el párrafo 169, la Corte aclara que *los contratos ocasionales, los nombramientos provisionales y los cargos de libre remoción no deben cambiar de naturaleza jurídica, sino que tienen un régimen especial debido al derecho a la protección especial, a la no discriminación y al derecho cuidado que tienen las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.*

Establecido esto, vale mencionar que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha determinado que la principal obligación de los Estados Parte es velar por la realización progresiva del ejercicio del derecho al trabajo, pero no cualquier trabajo sino un trabajo digno, que, como se define precisamente, es el trabajo que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de las personas trabajadoras en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración^[5].

En el caso que nos ocupa, se sostiene por parte del accionado (Municipio de Palanda) que, la señora Toledo Rivas habría abandonado su puesto de trabajo por más de tres días y que solo ha trabajado hasta el 31 de diciembre de 2021, respecto de lo cual inclusive agrega una impresión de la página web del IESS del “aviso de salida” de la hoy accionante, realizado por la municipalidad.

Respecto de la estabilidad laboral reforzada, en el fallo de la Corte referido, de número 3-19-JP/20 y acumulados, se sostiene en el párrafo 172 y siguientes, que, en

lo referente a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, en régimen de contratación ocasional, la Corte ha determinado a través de varios fallos que prima su situación especial ante cualquier necesidad administrativa y ha establecido varias garantías tales como que el plazo de duración del contrato se extenderá hasta el fin del periodo fiscal en el cual finalice el tiempo de lactancia^[6] y que, en el caso de no renovarse el contrato o terminarse anticipadamente, se vulnera su derecho a la no discriminación; que los contratos no tienen un máximo de duración.

La Corte continúa (párr.175) y refiere que *la regla jurisprudencial^[7] que estableció la extensión de la protección hasta la finalización del período fiscal fue incorporada en la LOSEP, mediante reforma legal el 13 de septiembre de 2017. La norma vigente de la LOSEP establece que “en el caso de las mujeres embarazadas la vigencia del contrato durará hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia...”*

Y culmina el razonamiento con la afirmación de que dicha norma podría generar una violación al principio de igualdad, así como discriminación, por lo cual, declara que la frase “hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia” es inconstitucional por contravenir el artículo 11 (2) de la Constitución, y la Corte considera que debe sustituirse por la expresión “hasta el fin del periodo de lactancia”, que garantizará una temporalidad para la protección en igual condición para toda mujer que requiera protección por embarazo o período de cuidado por lactancia.

Además de la jurisprudencia citada, en la que se establece la protección reforzada para la servidora embarazada, en una sentencia más reciente, la 593-15-EP/21, la Corte Constitucional, da pautas específicas en cuanto a la aplicación del Art. 58 de la LOSEP^[8] y recalca en el párrafo 60 que, “el contrato de servicios ocasionales no cambia de naturaleza jurídica al otorgar una ampliación al límite de la terminación de la relación laboral, sino que éste adopta un régimen especial con el objeto de proteger a las mujeres embarazadas. Por lo tanto, las entidades públicas y privadas deben abstenerse de terminar la relación laboral hasta la terminación del permiso de lactancia”.

En el caso que nos ocupa, queda claro que, según lo ha expuesto el accionado, no se trata de una terminación de contrato por cumplimiento del plazo, sino que, según su tesis, la señora Toledo Rivas ha abandonado el puesto de trabajo. Resulta entonces que, bajo esa consideración, la funcionaria debía ser sometida al proceso correspondiente previo a dar por terminada la relación laboral con la institución.

5.2.4. Eso nos lleva al necesario análisis de una posible vulneración al derecho al debido proceso en la garantía de la **motivación**.

Ahora bien, es importante analizar el mencionado oficio al amparo de la Constitución en el Art. 76.7, letra I, que establece que: “Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se considerarán nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados”.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional había fijado los parámetros de lógica, razonabilidad y comprensibilidad de un acto o resolución sea administrativo o judicial, para evaluar si dicho acto se encuentra debidamente motivado; más recientemente la actual Corte, en sentencia N° 1258 13 EP/ 19, R O E C, 8 de enero de 2020,

determina que la motivación obliga a los jueces (en este caso a las autoridades administrativas del MIES) a enunciar las normas o principios en los que se funda la decisión y la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho y agrega que la motivación no se agota con la mera enunciación dispersa de normas jurídicas o antecedentes de hecho, sino que obliga al juzgador a efectuar un juicio lógico que explique de manera fundamentada por qué una o varias disposiciones jurídicas se aplican a un antecedente de hecho y qué conclusiones se derivan de esta aplicación. Consecuentemente, la motivación está orientada a evitar la discrecionalidad y arbitrariedad. Además la Corte ha señalado que la motivación no depende de la extensión de los argumentos, sino que es perfectamente posible una fundamentación concreta y específica. Es decir, la presentación de argumentos sucintos y específicos sobre la resolución de un problema jurídico cumple con los parámetros constitucionales de la motivación.

Más recientemente, en la sentencia Nro. 158-17-EP/21, la Corte Constitucional, da más detalles para analizar la falta de motivación en los actos, en el párrafo 66, señala que hay tres tipos básicos de deficiencia motivacional: la inexistencia; la insuficiencia; y, la apariencia y que todo cargo de vulneración de la garantía de motivación puede corresponder a alguno de estos tipos básicos.

5. Sobre la terminación del contrato de servicios ocasionales entre la hoy accionante y el municipio de Palanda, resulta que, al analizar la prueba actuada, el aviso de salida, de 6 de enero de 2022, señala como causa: "terminación de contrato"; no existe otro documento ni acto donde se haga constar que la señora Toledo Rivas habría abandonado el puesto de trabajo, como se ha sostenido por parte del GAD de Palanda.

Resulta claro entonces que, en el caso, se trata de inexistencia de motivación, pues no existe argumentación: no tiene bases de hecho ni de derecho.

De ser el caso, si se trataba de un abandono del puesto, el trámite se encuentra contemplado en la LOSEP y su reglamento. El octavo inciso del Art. 58 establece que los contratos ocasionales, por su naturaleza, no representan estabilidad laboral, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente y que se pueden dar por terminados en cualquier momento por cualquiera de las causales previstas en la ley y el reglamento. El Art. 146 del Reglamento a la LOSEP, determina las causales para dar por concluida la relación laboral; al respecto, la sentencia constitucional Nro. 309-16-SEP-CC, declara la constitucionalidad de la disposición referida, siempre y cuando se interprete de la siguiente manera: "Las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia que han suscrito un contrato de servicios ocasionales con una entidad pública, no podrán ser separadas de sus labores, en razón de la aplicación de la causal f del artículo 146 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público. Los contratos ocasionales suscritos entre una mujer embarazada o en periodo de lactancia y una entidad pública, podrán terminar únicamente por una de las causales a, b, c, d, e, g, h, e i, del artículo 146 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público" [\[9\]](#).

Entonces, por disposición de la Alta Corte, no se puede dar por terminado unilateralmente el contrato, conforme con la letra f del Art. 146 ya referido; y, en cambio, por abandono del puesto, al enmarcarlo en las causales, resulta que lo

procedente sería la terminación por la letra h, es decir, por destitución.

Pero, ¿cómo se debe realizar el procedimiento de destitución? Para responder, cabe acudir a otras normas legales y reglamentarias, a saber: El Art. 48 de la LOSEP, determina en la letra b), como causal de destitución al *abandono injustificado del trabajo por tres o más días laborables consecutivos*". Y, el Art. 89 del Reglamento, prescribe: "De la destitución.- La destitución de la o el servidor constituye la máxima sanción administrativa disciplinaria, dentro del servicio público y será impuesta únicamente por la autoridad nominadora o su delegado, **en los casos señalados en el artículo 48 de la LOSEP, previo el cumplimiento del procedimiento del sumario administrativo**". Las normas relacionadas con los procedimientos sumarios administrativos se encuentran contempladas a partir del Art. 41 de la referida ley y a partir del Art. 90 del Reglamento.

En el caso en análisis, no existe sumario alguno, previo a la finalización de la relación laboral entre las partes.

Se puede deducir entonces que, o existió una terminación unilateral del contrato conforme con la causal f del Art. 146 del Reglamento de la LOSEP, o existió una aplicación sin motivar, de la causal h del referido artículo, en ambos casos, en desmedro de los derechos constitucionales de una mujer embarazada.

Sobre la alegación de haber dejado pasar ocho meses para plantear la demanda, para esta juzgadora resulta que el tiempo pasado no carece de razonabilidad, dada la misma circunstancia de tratarse de una mujer embarazada, luego de una madre con un niño recién nacido y las necesidades económicas que se deducen de encontrarse en tal situación y sin trabajo, y el costo de entablar una acción constitucional, que no se encuentra entre las facultades de la defensoría pública, así como que, manifiesta también haber conocido que podía reclamar sus derechos, pero no la vía específica.

6. Requisitos de los artículos 40 la Ley Orgánica de Garantías

Jurisdiccionales y Control Constitucional:

6.1. El mencionado Art. 40 determina: "La acción de protección se podrá presentar cuando concurren los siguientes requisitos: 1. Violación de un derecho constitucional; 2. Acción u omisión de autoridad pública o de un particular de conformidad con el artículo siguiente; y, 3. Inexistencia de otro mecanismo de defensa judicial adecuado y eficaz para proteger el derecho violado."

La Corte Constitucional en su sentencia vinculante Nro. 001-10-JPO-CC, de 22 diciembre 2010, dentro del Caso N° 999-09-JP, del siguiente modo: "...**la acción de protección es la garantía idónea y eficaz que procede cuando el juez efectivamente verifica una real vulneración a derechos constitucionales, con lo cual, no existe otra vía para la tutela de estos derechos que no sean las garantías jurisdiccionales**. No todas las vulneraciones al ordenamiento jurídico necesariamente tienen cabida para el debate en la esfera constitucional ya que para conflictos en materia de legalidad existen las vías idóneas y eficaces dentro de la jurisdicción ordinaria". (Las negrillas son mías). De modo que el máximo órgano de interpretación constitucional de nuestro país ya ha determinado claramente que cuando ocurre una vulneración de un derecho constitucional la única vía posible es la acción de protección. No existe, por tanto, otra vía idónea o eficaz puesto que la Constitución de la República ha sido clara en determinar que esta garantía opera únicamente para el amparo de derechos reconocidos en la Constitución. Por tanto, si

existe otra vía posible que además resulta adecuada o eficaz es probablemente porque no se trata de un derecho de índole constitucional y el ordenamiento jurídico ha establecido para ella un procedimiento específico. Por tanto, de acuerdo con lo determinado por la jurisprudencia constitucional, la acción de protección no constituye una acción que se pueda escoger como vía frente a cualquier vulneración de un derecho, sino únicamente para aquellos derechos de fuente constitucional...”

Ortiz Ramos, citando a Miguelez, 2013, sostiene que la “estabilidad laboral reforzada podría tratarse como un concepto diametralmente opuesto a la flexibilidad laboral, siendo esta última la que defiende la necesidad del empleador de poder llevar a cabo cambios en su planta de personal en razón de su productividad, y la primera una garantía del derecho al trabajo que tienen todos aquellos sujetos que por su condición se encuentren en estado de vulnerabilidad manifiesta o indefensión, y que por tal motivo son susceptibles de especial cuidado por parte del Estado, los cuales no podrán ser despedidos de su cargo sin que medie autorización de la autoridad competente”.^[10]

En esa línea el C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), ha determinado en el artículo 5, letras d y e un reforzamiento de la estabilidad en el trabajo para las mujeres embarazadas o en licencia por maternidad; además nuestro ordenamiento interno y las normas de derecho internacional de los derechos humanos citadas en el numeral 5 de este fallo, recogen dicha estabilidad, además de la protección de las mujeres que están dando de lactar, también denominado por nuestra Corte el derecho a la lactancia.

En la sentencia Nro. 3-19-JP/20 y acumulados, párr. 13, señala que: “...en cualquier etapa relacionada a su estado de gestación, se encuentra revestida de una protección especial constitucional, la denominada estabilidad laboral reforzada, que busca evitar cualquier tipo de discriminación, la desvinculación a causa de su estado; y, precautelar la integralidad de su salud y la del hijo o hija que está por nacer”^[11].

En el mismo fallo, párr. 82, la Corte indica que la lactancia materna, se entiende no solo al “dar de lactar” sino como al tiempo de alimentación dedicado a un recién nacido y enfatiza en la necesidad de reconocer y respetar el periodo de lactancia por parte del Estado.

De tal modo que, verificado que el Municipio de Palanda ha desvinculado de la institución a Deicy Jakeline Toledo Rivas, inobservando el procedimiento propio previsto para los casos de destitución de funcionarios, y en desmedro de su derecho a la estabilidad reforzada y a la lactancia. Lo cual es concomitante con el derecho del infante a una atención prioritaria.

Por tanto, se enmarca en lo descrito en el Art. 41.1 de la Ley de Garantías Jurisdiccionales.

7. Séptimo. Resolución.

Por las consideraciones expuestas, ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LEYES DE LA REPÚBLICA, se acepta la acción de protección propuesta por DEICY JAKELINE TOLEDO RIVAS en contra del IESS, dirección provincial de Loja y en consecuencia:

7.1. Se declara la vulneración del derecho al trabajo, en cuanto la actora gozaba (y aun goza) de estabilidad laboral reforzada en su calidad de mujer embarazada: artículos 33, 43, en relación con el Art. 332 de la Constitución; el derecho a la

lactancia; el derecho a una atención prioritaria del niño: artículo 44; y el derecho al debido proceso, Art. 76.7 de la Constitución, en la garantía de motivar los actos, letra l.

En virtud de la declaración realizada, se ordena en calidad de reparación, las siguientes medidas:

1. A. Por encontrarse aún vigente el tiempo por el cual, según la ley y la jurisprudencia vinculante citada^[12], la señora Toledo Rivas se encontraba garantizada de continuar laborando en el GAD de Palanda, dispongo el reintegro inmediato de la actora al cargo y funciones que desempeñó hasta el 31 de diciembre de 2021, y con la misma remuneración, en el cual, prestará sus servicios hasta la conclusión de su periodo de lactancia, en aplicación del precedente obligatorio constante en la resolución citada supra 3-19-JP/20 y acumulados.
2. B. Pagar los haberes (sueldo más beneficios de ley) dejados de percibir desde la terminación del contrato hasta el efectivo reintegro a sus labores, teniendo presente que esto constituye la compensación establecida mediante sentencia Nro. No. 1234-16-EP/21 de la Corte Constitucional, por los días de embarazo, más 14 semanas de licencia por maternidad y desde el cumplimiento de dicho tiempo^[13], por la jornada de trabajo habitual que ha debido cumplir. Estos haberes serán determinados por el Tribunal Contencioso Administrativo de Loja, como lo dispone el artículo 19 de la LOGJCC. Este órgano jurisdiccional deberá calcular este valor desde el día de la terminación de la relación laboral de la accionante.

Garantías de no repetición.

1. C. Que, el GAD municipal de Palanda, realice capacitaciones a su personal, en particular al que conforma la Unidad de Talento Humano, sobre el derecho a la protección especial y reforzada de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, en el ámbito laboral. Para el efecto, se confiere el plazo de 30 días a partir de ejecutoriada la presente, para presentar un cronograma de ejecución de la capacitación. Este punto será supervisado por la Defensoría del Pueblo con competencia en Loja y Zamora.

Daño material e inmaterial.

1. D. En cuanto al daño inmaterial se considera a esta sentencia como medida de reparación.
2. E. Publicar un extracto de la presente sentencia, aprobado previamente por esta autoridad, en la página web oficial del Municipio de Palanda, por un tiempo de treinta días, en un banner o lugar visible, de lo cual se presentará en medios digitales y físicos, los justificativos de su cumplimiento.

Actúe en calidad de secretario, el Abg. Cristian Ponce P.

NOTIFÍQUESE.

1. [^] [Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia N° 001-16-P.JO-CC. Caso N°](#)

- 0530-10-.JP. 22 de marzo de 2016.
2. ^ Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia N° 001-16-P.JO-CC. Caso N° 0530-10-.JP. 22 de marzo de 2016.
 3. ^ AGUILA, Bruno. *El ABC del Derecho Constitucional*. Escuela de Altos Estudios Jurídicos, Fondo Editorial. Editorial San Marcos. Segunda edición. 2014, pág. 181.
 4. ^ Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados. *Revisión de garantías (JP) Derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia*. En:
http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcnBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidiYTgzMDJkNS1iY2FiLTRIODUtODE5NC0wYmU5ZjkzYzk4ODAuGGRmJ30
 5. ^ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *El derecho al trabajo*, Observación general No 18, 6 de febrero de 2008, E/C.12/GC/18, párr. 7.
 6. ^ Corte Constitucional, Sentencias No. 309-16-SEP-CC, 263-18-SEP-CC, 048-17-SEP-CC, 138-17-SEP-CC. Citadas en la sentencia en estudio.
 7. ^ Corte Constitucional números 258-15-SEP-CC, 048-17-SEP-CC, 309-16-SEP-CC. Citadas en la sentencia en análisis.
 8. ^ Sentencia Corte Constitucional 593-15-EP/21, párr. 59. “De los hechos que se desprenden del caso se observa que, pese a que el Ministerio del Trabajo, tenía conocimiento del estado de embarazo de la accionante¹⁹, procedió a aplicar el artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público²⁰ y de esta manera terminar la relación laboral con la accionante, lo cual, vulnera de forma evidente la estabilidad laboral especial a la que se ha hecho referencia en párrafos anteriores”.
 9. ^ Sentencia Corte Constitucional del Ecuador Nro. 309-16-SEP-CC. Constitucionalidad del Art. 146 de la LOSEP, respecto de la mujer embarazada.
 10. ^ Christian Augusto Ortiz Ramos. *La OIT y la ONU frente a la garantía de la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo en Colombia*. Universidad de Cartagena, Facultad Derecho y Ciencias Políticas. Cartagena, Colombia, 2018.
 11. ^ Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia Nro. 3-19-JP/20 y acumulados, ídem.
 12. ^ 3-19-JP/20, ídem.
 13. ^ 1234-16-EP/20, 3-19-JP/20, Corte Constitucional y Convenio 183 de la OIT.
- f).- VIVANCO ARAUJO MARIA CECILIA, JUEZA.

Lo que comunico a usted para los fines de ley.

PONCE PULLAGUARI CRISTIAN DAVID
SECRETARIO (E)