

Zimbra:**alucia.sanchez@inclusion.gob.ec**

Fwd: Juicio No: 11335202500430 Nombre Litigante: PADILLA LALANGUI EDISON LEONARDO

De : Dirección de Patrocinio Judicial
 <patrocinio.judicial@inclusion.gob.ec>

vie, 19 de dic de 2025 13:20
 1 ficheros adjuntos

Asunto : Fwd: Juicio No: 11335202500430 Nombre Litigante:
 PADILLA LALANGUI EDISON LEONARDO

Para : Rogelio Fabian Herrera Vargas
 <fabian.herrera@inclusion.gob.ec>, alba lucia sanchez
 vega <alucia.sanchez@inclusion.gob.ec>, Ivan Jose
 Riofrio Maldonado <ivan.riofrio@inclusion.gob.ec>

Para o CC : Juan Pablo Mosquera Cevallos
 <jpablo.mosquera@inclusion.gob.ec>, Manuel
 Alejandro Mogrovejo Caldeón
 <manuel.mogrovejo@inclusion.gob.ec>

Estimados Dres,

Se admite la acción de protección planteada por ALBA DANIELA CALVA JIMENEZ (accionante) y el MDH (accionado) debe cumplir con las siguientes medidas de REPARACION INTEGRAL :

1. *Ordenar al Ministerio de Desarrollo Humano que se restablezca el pago del Bono Joaquin Gallegos Lara a favor de María del Cisne Jimenez Calva,,en la forma como ya se indicó anteriormente, desde el mes de septiembre del 2025; para el efecto, el Ministerio de Desarrollo Humano, en el término de tres días a partir de la presente fecha,* notifique a la señorita Darla Jiménez Calva para que presente el justificativo correspondiente de la ausencia del día 19 de septiembre 2025, justificativo que inclusive ha sido agregado a este expediente, para lo cual se entregará el original dejando copias en el proceso, para que la señorita Darla Jiménez Calva pueda presentar en el Ministerio de Desarrollo Humano de esta ciudad de Cariamanga, y con ello, se le habilite el Bono de Desarrollo Humano, conforme manifestó bajo los principios de buena fe y lealtad procesal, el abogado de la defensa del Ministerio de Desarrollo Humano, deberá ser cancelado a partir de su bloqueo desde el mes de septiembre del 2025;
2. Que el Ministerio de Desarrollo Humano pida disculpas a la servidora pública Alba Daniela Calva Jiménez, por el acoso laboral que ha venido siendo objeto durante su desempeño laboral mediante la página web de la institución, esto por medio de la Dirección Distrital del Ministerio de Desarrollo Humano de Caldas;
3. Que se capacite a los funcionarios del MIES actual Ministerio de Desarrollo Humano en prevención de acoso laboral y derecho al cuidado, principalmente a la Unidad de Talento Humano.

4. Que el Ministerio de Desarrollo Humano por medio de la Dirección Distrital del MDH - Calvas se abstenga de actos u omisiones que constituyan ACOSO LABORAL orientados a hostigar o vulnerar el derecho al cuidado de la servidora pública Alba Daniela Calva Jiménez.
 5. Que se le indemnice en la cantidad de mil ochocientos dólares de los Estados Unidos de América (\$1800), por gastos judiciales en los que ha tenido que incurrir para su defensa y defensa de los derechos de su hija; los mismo que será cancelado en el momento oportuno por parte de la Dirección Distrital del Ministerio de Desarrollo Humano - Calvas en la persona de su Directora Mgs. Svetlana Montero Bermeo, así como también de la Ing. Nataly Sofia Soto Reyes en su calidad de Analista de Administración de Recursos Humanos Distrital 2 de dicha institución, considerando que fueron los personeros que directamente participaron en el acoso laboral, y no iniciar la investigación correspondiente por dicha denuncia,
 6. Que el Ministerio de Desarrollo Humano realice el trámite para que se conceda el permiso de dos horas diarias al que tiene derecho Alba Daniela Calva Jiménez para cuidar de su hija con discapacidad física del 79%, sin que aquello perjudique a su desempeño laboral como Coordinadora, esto se deberá socializar con la Unidad de Talento Humano.
 7. Que el Ministro de Desarrollo Humano disponga la investigue los actos de acoso laboral relacionados con los hechos de este caso con la finalidad de identificar responsables e iniciar los sumarios administrativos para su sanción
- 5) Como garantía de no repetición, y por evidenciarse que los actos de acoso laboral persistían incluso hasta el mismo día de la audiencia, se dispone que la señora Directora del Distrito a través de la Unidad de Talento Humano autorice de forma inmediata las vacaciones a las que tiene derecho la señora Alba Daniela Calva Jiménez a partir del día de 26 de noviembre del año 2025, de acuerdo a la planificación que ha tenido para esta fecha, esto por considerar que tiene derecho al descanso; para lo cual, como ese tiempo ya se dió, por el tiempo que ha transcurrido, deberá justificar haber emitido la acción de personal por el tiempo que la Sra. Alba Daniela Calva Jimenez haya gozado de sus vacaciones;
- 6) En fin, la sentencia constituye una forma de reparación por lo que no ha lugar a otras reparaciones. Ejecutoriada la sentencia remítase copia de la sentencia a la Corte Constitucional .

• • •

Saludos,

DIRECCIÓN DE PATROCINIO JUDICIAL
patrocinio.judicial@inclusion.gob.ec



Ministerio de
Desarrollo Humano

Nota de descargo: La información contenida en este mensaje y sus anexos tiene carácter confidencial, y esta dirigida únicamente al destinatario de la misma y solo podrá ser usada por este. Si el lector de este mensaje no es el destinatario del mismo, se le notifica que cualquier copia o distribución de este se encuentra totalmente prohibida. Si usted ha recibido este

mensaje por error, por favor notifique inmediatamente al remitente por este mismo medio y borre el mensaje de su sistema. Las opiniones que contenga este mensaje son exclusivas de su autor y no necesariamente representan la opinión oficial del Ministerio de Inclusión Económica y Social.

De: "satje loja" <satje.loja@funcionjudicial.gob.ec>

Para: "Dirección de Patrocinio Judicial" <patrocinio.judicial@inclusion.gob.ec>

Enviados: Viernes, 19 de Diciembre 2025 11:36:26

Asunto: Juicio No: 11335202500430 Nombre Litigante: PADILLA LALANGUI EDISON LEONARDO

Usted ha recibido una notificación en su casillero electrónico del proceso número 11335202500430

**REPÚBLICA DEL ECUADOR
FUNCIÓN JUDICIAL**

Juicio No: 11335202500430, PRIMERA INSTANCIA, número de ingreso 1

Casillero Judicial No: 0

Casillero Judicial Electrónico No: 1802414712

Fecha de Notificación: 19 de diciembre de 2025

A: PADILLA LALANGUI EDISON LEONARDO

Dr / Ab: ROGELIO FABIAN HERRERA VARGAS

**UNIDAD JUDICIAL MULTICOMPETENTE CON SEDE EN EL CANTÓN CALVAS,
PROVINCIA DE LOJA**

En el Juicio No. 11335202500430, hay lo siguiente:

ACCION DE PROTECCION.- SENTENCIA.- VISTOS: La señora Profesora ALBA DANIELA CALVA JIMENEZ, comparece por sus propios derechos y por los que representa de su hija María del Cisne Jiménez Calva, adolescente de 14 años, persona con discapacidad física de 79%; a deducir Acción de protección en contra del Ministerio de desarrollo Humano; así como hace extensiva a la Procuraduría General del Estado, la misma que en lo principal manifiesta:

a).- ANTECEDENTES: Que, es madre y en tal calidad la persona que ejerce el cuidado y manutención de la adolescente María del Cisne Jiménez Calva, de 14 años de edad, quien nació prematuramente de cinco meses y dos semanas, al nacer no tuvo oxigenación en su cerebro y por ello fue diagnosticada con parálisis cerebral infantil – microcefalia. Es una persona con discapacidad física del 79 % según la acreditación conferida por la institución oficial. Debido a ello, mi hija es una persona en condición de doble vulnerabilidad y sujeto de protección especial (Art. 35 CRE). Además, al ser madre soltera no cuento con el apoyo de mi pareja para el cuidado de mi hija; QUE, como madre de María del Cisne fui calificada por el

Ministerio de Trabajo como sustituta directa de acuerdo a la ley y normativa establecida para obtener esta calidad; QUE, el 1 de febrero de 2024 ingresé a trabajar en el Ministerio de Inclusión?Económica?y?Social (MIES), Dirección Distrital 11D06 – Calvas, Gonzanamá, Quilanga, en el cargo de Coordinadora del Centro de Desarrollo Infantil, puesto que ocupé hasta la fecha; QUE, sus funciones comprenden el organizar y supervisar, tanto administrativa como socio-educativamente las actividades de cinco educadoras que conforman el centro, con el fin de garantizar una atención integral y de calidad a niñas y niños en custodia; QUE, durante el desempeño de mis funciones, mis jefes inmediatos fueron la Sra. Selsa?Guadalupe?Barrera?Mocha (desde febrero 2024 hasta el 30 de junio de 2024) y el Sr. Silvio?David?Cañar?Ortiz (desde julio de 2024 hasta la actualidad), quienes ocuparon el cargo de Coordinador Técnico Territorial en los períodos referidos. QUE, la autoridad responsable de la institución es la señorita Svetlhana?del?Cisne?Montero?Bermeo, Directora del Distrito del MIES desde febrero de 2024, quien valiéndose de su posición jerárquica ha ordenado y ejecutado, de modo frecuente, conductas de maltrato y perjuicio en mi contra, los cuales considero constitutivos de acoso laboral. QUE, por su naturaleza los actos de acoso laboral son sistemáticos y reiterados; de manera que las conductas de las autoridades accionadas no se limitan a acciones sino que también comprenden omisiones que incurren en las vulneraciones derechos constitucionales; QUE, las acciones de las que he sido víctima incluyen: sumarios administrativos y sanciones; evaluación de desempeño del año 2024; y, suspensión y orden de reintegro de mis vacaciones programadas. La omisión de considerar mi condición de cuidadora al momento de resolver los sumarios, así como la omisión de notificar los resultados de los procedimientos. QUE, las acciones que vulnera mis derechos y los de mi hija María del Cisne son las negativas de licencia o permisos para brindarle cuidados y vigilancia y seguimiento de mi hija para suspender un beneficio legal que depende de la entidad accionada, como es la decisión de bloquear el bono del que era beneficiaria por su discapacidad; QUE; estas acciones y omisiones provienen de funcionarios de la entidad accionada tienen la finalidad de forzar mi renuncia o mi destitución, por la sencilla razón de que las condiciones descritas me hacen gozar de estabilidad laboral reforzada y cesación de funciones representa mayor grado de dificultad. QUE, con relación a los SUMARIOS ADMINISTRATIVOS, indica que sido objeto de varias sanciones cuyo patrón radica en seguimiento sorpresivos, solicitud de descargo, informe de talento humano, finalmente imposición de sanciones;

QUE, con relación al primer sumario (informes reiterados): El 06 de mayo de 2024 recibí una capacitación del Taller escuela de familias con el tema “Salud mental y escucha activa”, por parte del Lcdo. Silvio David Cañar Ortiz, coordinador territorial. QUE, el 10 de mayo de 2024, recibí un correo electrónico del coordinador territorial con el memorando Nro. MIES-CZ-7-2024-3709-M (29 de abril de 2024), suscrito por la coordinadora zonal 7 del MIES, indicándonos que esta actividad debía desarrollarla durante mayo y que finaliza el 29 de mayo de 2024. El señor coordinador técnico me ordenó que los registros deberían ser entregados hasta el 27 de mayo de 2024. QUE, ese mismo día (10 de mayo) remité la planificación de la semana del 13 al 17 de mayo de 2024, en el cual se indiqué que el 14 de mayo tenía previsto realizar la Escuela de familias con el tema “Salud mental y escucha activa”. La actividad se realizó de acuerdo a la planificación. QUE, el 15 de mayo de 2024 sufrió una emergencia médica, obligándome a reposo y una operación de una hernia, por lo que estuve con licencia por enfermedad hasta el 3 de junio de 2024. QUE, sin considerar la licencia médica mi jefa Selsa Guadalupe Barrera, por orden de la directora distrital, me solicitó reiterados informes sobre la actividad del 14 de mayo, exigiendo la presentación de una autorización previa de la directora para llevarla a cabo.; QUE, la primera ocasión mediante correo electrónico de fecha 15 de mayo de

2024, a las 10:09, con tiempo de respuesta hasta las 12:00 para su contestación; ese mismo día mediante correo electrónico remitido a las 12:48, me solicitó complementar información sobre dicho informe indicándose que lo haga hasta las 13:30. Esto a pesar de que ese día estaba enferma; QUE, la tercera ocasión se me solicitó informe mediante correo electrónico de fecha 7 de junio de 2024, a las 09:43, indicándose que se debe remitir el informe hasta el mediodía. La cuarta ocasión de forma directa la directora distrital me solicitó otro informe sobre el mismo asunto mediante correo electrónico de fecha 7 de junio de 2024, a las 14:12, indicándose que lo presente hasta las 16:30 de ese mismo día y exigiendo una vez más la autorización para la actividad; QUE, el 19 de junio de 2024 se me notificó el memorando MIES-CZ-7-DDC-2024-3073-M, por el cual talento humano se me dispuso presentar un informe sobre: i) el presunto incumplimiento de deberes señalados en los literales a) artículo 22 de la Ley Orgánica de Servicio Público, así como lo determinado en el artículo 15 literal a) del Reglamento Interno de Administración de Talento Humano – MIES; y, ii) remitir en el término de tres días el documento de autorización para realizar el evento de réplica del Taller "Salud mental y escucha activa"; QUE, el 21 de junio de 2024, en mi descargo, contesté que no podía remitir la autorización que me exigían porque nunca fue un requisito en actividades previas de similar naturaleza y que, en otras actividades, no se me exigió dicha autorización; agregando que ese requisito tampoco consta en la guía metodológica; QUE, también informé a la unidad de talento humano sobre el acoso laboral que se estaba ejerciendo en mi contra de parte de la directora distrital, pero no se realizó ninguna actividad para contrarrestar el acoso o investigar los hechos; QUE, desconozco si por estos hechos se me impuso una sanción porque no fui notificada con la acción de personal o la decisión de archivo;

QUE, con relación al **Segundo sumario (atrasos)**: QUE, el 18 de julio de 2024, se me notificó con el memorando Nro. MIIES-CZ-7-DDC-2024-3546-M por el cual se me solicitaba descargo por atrasos de un minuto al ingreso de mi jornada. QUE, por esos atrasos talento humano elaboró un informe el 29 de julio de 2024 recomendando que se me imponga una amonestación verbal por incumplimiento de deberes. Mediante memorando Nro. MIES-CZ-7-DDC-2024-3674-M, de fecha 31 de julio de 2024, se elevó a la directora distrital el informe de talento humano. QUE, desconozco si por estos hechos se me impuso una sanción porque no fui notificada con la acción de personal o la decisión de archivo.

QUE con relación al **Tercer sumario (sanción por falta de registros)**: El 22 de noviembre de 2024, mi hija María del Cisne enfermó y solicité permiso por calamidad doméstica para trasladarla a atención médica y cuidarla. QUE, una de mis funciones como coordinadora es registrar la asistencia de los niños en el sistema SIIMIES y cuando no estoy presente por cualquier razón esa tarea la hace cualquiera de las educadoras. El día 22 de noviembre de 2024, los funcionarios administrativos concurrieron al centro para hacer un seguimiento y prohibieron a las educadoras que registren la asistencia en el sistema SIIMIES; QUE, sobre la base de ese seguimiento realizado en mi ausencia el día que tuve licencia, se me exigió presentar un informe y descargos; QUE, contesté explicando que ese día tuve licencia por enfermedad de mi hija y que las educadoras pudieron subir la asistencia de los niños, pero se me atribuyó responsabilidad por no haber registrado la asistencia en ese día. Debo hacer notar que fui la única servidora pública a la que se le pidió informe y que posteriormente fue sancionada por estos hechos, lo cual resulta extraño considerando que los registros de expedientes y su custodia está a cargo de las educadoras. QUE, nuevamente en mi contestación indique que soy víctima de acoso, pero la unidad de talento humano no ha levantado ninguna investigación. QUE, por esos atrasos talento humano elaboró un informe el 30 de diciembre de 2024 en el

cual recomendaba que se me sancione con amonestación escrita por incumplimiento de deberes y *se registre una segunda sanción en mi expediente*. Mediante memorando Nro. MIES-CZ-7-DDC-2024-5863-M, de fecha 30 de diciembre de 2024, se elevó a la directora distrital el informe de talento humano. QUE, el 30 de diciembre de 2024, se me notificó con la acción de personal No. 398-GTHD-DDC-2024, con la cual se me imponía sanción de amonestación escrita por haber incurrido en la infracción disciplinaria de no justificar la entrega y veracidad de información.

QUE, con relación al Cuarto sumario (Sanción por actividades pedagógicas de educadoras): El 28 de febrero de 2025, cumpliendo con la planificación de sus actividades las educadoras planificaron una actividad de carnaval con los niños. Por esta actividad se me solicitó un informe. QUE, por estos hechos talento humano elaboró un informe el 2 de abril de 2025 por el cual recomendaba se me imponga una amonestación verbal. Mediante memorando Nro. MIES-CZ-7-DDC-2025-1775-M, de fecha 2 de abril de 2025, se elevó a la directora distrital el informe de talento humano. QUE, el 2 de abril de 2025, se me notificó con la acción de personal No. 470-GTHD-DDC-2024, imponiéndome una amonestación verbal por haber incurrido en la infracción disciplinaria de incitar a comportamientos inadecuados. QUE, debo hacer notar que en esta sanción también fui la única servidora pública a la que se le pidió informe y que posteriormente fue sancionada.

QUE, con relación al Quinto sumario (Sanción por cambio de jornada y control de norma técnica): El 24 de septiembre de 2025 se me realizó un seguimiento por parte de Silvio David Cañar, coordinador técnico territorial, en el cual me indicó que según la norma técnica es mi obligación recibir a los niños y *verificar las áreas* previo al recibimiento y bienvenida de los niños. En virtud de ello firmamos un acta para que a partir del jueves 25 de septiembre de 2025 mi horario de ingreso sería desde las 07:45, a pesar de que se modificó mi hora de entrada sigo teniendo como hora de salida las 16h30. QUE, mediante memorando de talento humano Nro. MDH-CZ-7-DDC-2025-4740-M, de fecha 03 de octubre de 2025, la directora distrital me pide un informe de descargo por no haber estado presente antes de las 07:45 el día 24 de septiembre de 2025 y no verificar las áreas antes del recibimiento de los niños. QUE, por estos hechos talento humano elaboró un informe el 17 de octubre de 2025 por el cual recomendaba se me imponga una amonestación verbal. Mediante memorando Nro. MDH-CZ-7-DDC-2025-4839-M, de fecha 17 de octubre de 2025, se elevó a la directora distrital el informe de talento humano. QUE, desconozco si por estos hechos se me impuso una sanción porque no fui notificada con la acción de personal o la decisión de archivo.

QUE con relación a la Evaluación de desempeño del año 2024: Mediante oficio MIES-CZ-7-DDC-2025-0332-M, de fecha 23 de enero de 2025, fui notificada para que proceda a revisar en la plataforma “SIITH” los resultados de mi evaluación de desempeño correspondiente al año 2024, en donde se calificaba mi desempeño con un total de 69,14 que corresponde a insuficiente. QUE, presenté una solicitud de reconsideración de esa evaluación, pues advertí varias irregularidades en la misma. Aunque se dio trámite a esta y se aceptó parcialmente, los resultados fueron prácticamente los mismos ya que apenas se aumentó un punto en la evaluación dejando mi calificación como regular con un puntaje de 70.14. QUE, el 7 de febrero de 2025, mediante memorando Nro. MIES-CZZ-7-DDC-2025-0712-M, se me notificó con formularios para la nueva evaluación en tres meses que será realizada por los mismos funcionarios y la directora distrital.

QUE, con relación a la Inobservancia de periodos de descanso: Mis vacaciones anuales estaban programadas del 25 de noviembre al 2 de diciembre de

2024; sin embargo, el 25 de noviembre se me ordenó reintegrarme a mis funciones, disposición que debí cumplir a fin de evitar consecuencias más lesivas como el inicio de nuevos sumarios disciplinarios. QUE, mis vacaciones en el año 2025 estaban programadas desde el 27 de octubre hasta el 31 de octubre. El 23 de octubre solicité que se autoricen mis vacaciones. QUE, el 24 de octubre de 2025, mediante memorando MDH-CZ-7-DDC-2025-4953-M, se me notificó negándome las mismas y solicitando que realice la reprogramación para una fecha posterior.

QUE, con relación al Bloqueo del Bono Joaquín Gallegos Lara a mi hija: La discapacidad física de mi hija María del Cisne limita su movilidad y por eso permanece la mayor parte del día en su cuarto, requiere cuidados permanentes y asistencia para todas sus actividades cotidianas o traslados de larga distancia. Se asusta con facilidad al ver personas que no conoce y se muestra inquieta ante entornos extraños o personas. QUE, presenta limitaciones para el habla, ella solo se comunica mediante sonidos y señas. En las noches, cuando escucha ruidos de cualquier tipo se despierta hasta dos veces a la una y cuatro de la mañana, por lo que debo abrazarla fuerte y tranquilizarla para que vuelva a dormir. QUE, desde el 19 de agosto de 2021, mi hija ha sido beneficiaria del Bono Joaquín Gallegos Lara que entrega el Ministerio de Desarrollo Humano (MDH), recibió de forma mensual la cantidad de \$ 240,00 dólares y con estos recursos cubría algunos de los gastos que necesarios por su condición como compra de pañales, medicina que toma para sus convulsiones de forma permanente y comida saludable. La persona registrada ante el ministerio como responsable del cuidado de María del Cisne, es su hermana mayor Darla Mariana Jiménez Calva, de 19 años de edad. Esto porque mientras yo cumple con mi jornada laboral, ella me apoya con el cuidado. QUE, en el mes de mayo de 2024, la señorita Svetlhana del Cisne Montero Bermeo, en su calidad de directora del MIES, me manifestó que haría que le retieren el bono a mi hija; por el tono y la forma de sus expresiones, lo consideré como una amenaza. Desde esa ocasión mi hija ha sido objeto de situaciones como visitas inusuales y seguimientos habituales; QUE, el viernes 19 de septiembre de 2025 pedí permiso para el día 22 de septiembre con la finalidad de atender asuntos personales; mi jefe Silvio David Cañar Ortiz respondió verbalmente “lo siento Daniela la directora no le quiso dar”. QUE, el día 22 de septiembre de 2025, mi hija María del Cisne se enfermó y me vi en la necesidad de viajar de urgencia a la ciudad de Loja para que reciba atención especializada, ingresé a mi hija por emergencia en el IEES de Loja, luego de la atención le diagnosticaron amigdalitis aguda (J039) y faringitis aguda (J029) y le prescribieron medicamento. QUE, ese día me comuniqué con la directora distrital para informarle sobre la situación y pedirle permiso por mi calamidad; no obstante, me envió un audio para ser escuchado una sola vez en el que se le escuchaba molesta negándome el permiso, ante mi insistencia y explicación sobre la condición de salud de mi hija, la directora me escribió mensajes recordando que ella tiene cuidadora y padre, así como advirtiéndome que se levantará un informe detallado del caso. La amenaza de la directora distrital respecto de levantar un informe se materializó el 26 de septiembre de 2025. QUE, el 26 de septiembre de 2025, los técnicos del bono Esteban Rodríguez y Celeste Sarango elaboraron un informe de seguimiento en el que se relataba que habían realizado dos visitas a mi domicilio los días 22 y 26 de septiembre de 2025. En el informe los técnicos concluyen que la cuidadora no cumple sus responsabilidades, que hay signos evidentes de negligencia en el cuidado, inasistencia a las reuniones y que se debe realizar el bloqueo del bono. QUE, el 30 de septiembre de 2025 la trabajadora social Liliana Bersabert Jimenez Aguilera, emite una ficha de derivación recogiendo lo manifestado en el informe y señala que corresponde el bloqueo del bono. QUE, mediante oficio Nro. MDH-CZ-7-DDC-2025-0621-OF, de fecha 1 de octubre de 2025, la directora distrital Svetlhana del Cisne Montero Rodríguez pone en conocimiento de la Junta

Cantonal de Protección de Derechos las condiciones de vulnerabilidad en las que se encuentra mi hija y pide se evalúe y dicten medidas de protección necesarias. QUE, en el mes de octubre de 2025, el Ministerio dejó de pagar el bono Joaquín Gallegos Lara a favor de mi hija. QUE, por la derivación del Ministerio, la Junta Cantonal me convocó a una audiencia para el 23 de octubre de 2025, a la 15h30, pero cuando solicité permiso para asistir a esa diligencia también fue negado.

QUE, con relación a los Derechos vulnerados: Vida digna Dignidad: El artículo 66.2 de la CRE establece un conjunto de condiciones interdependientes para materializar la dignidad de la persona, por ello determina que esta depende de asegurar la salud, alimentación y nutrición, trabajo y descanso, entre otros. QUE, aunque el postulado básico es que todas las personas son iguales, la realidad social nos obliga a considerar sus diferencias; QUE, en nuestro país, la dignidad humana no es una cuestión abstracta sino un derecho personal que obliga al juez ha considerar las condiciones propias de cada persona y su realidad: *hombres y mujeres en una dimensión de personas concretas*, que no pertenecen a una sociedad homogénea, sino llena de profundas diferencias e individualidades. QUE, la dignidad protege a la persona frente a la degradación, la estigmatización, la persecución; es decir, proscribe cualquier conducta ejecutada por terceros o por el Estado que anule la condición de ser humano. Por ello, la dignidad humana excluye hacer de la persona un mero objeto y los actos contrarios a la dignidad carecen de legitimidad. QUE, la Corte Constitucional ha dicho que se vulnera este derecho cuando la “acción u omisión del Estado provoca situaciones que empeoran las condiciones de vida, dificulta el acceso a otros derechos, o disminuye las capacidades para el ejercicio de derechos”. Reiterando este criterio, expresó que “el Estado debe, como mínimo, abstenerse de crear condiciones que incidan negativamente en la vida y bienestar de una persona”. QUE, la salud mental y el trabajo de una persona está relacionada con su derecho a la vida digna, ya que de ello depende que pueda ejercer otros derechos, satisfacer sus necesidades básicas y la de su hija para que pueda vivir con dignidad. Esto es en sencillos términos el reconocimiento de la interdependencia de los derechos constitucionales (Art. 6.11 CRE). QUE, conforme los hechos expuestos, no sólo que las condiciones para desarrollar mis funciones como servidora pública han sido deterioradas creando un ambiente de persecución y estigmatización. Inclusive la situación me lleva a pensar que existe un resentimiento en mi contra; QUE, esas conductas no se limitan al ámbito personal sino que conllevan la afectación directa de mi hija. María del Cisne es una adolescente con discapacidad en doble situación de vulnerabilidad y ha sido privada de forma arbitraria de los recursos que el Estado a través de un bono le proporcionaba para satisfacer sus necesidades básicas y de salud. Al ser privada de esos recursos su derecho a la dignidad se está siendo vulnerando.

QUE, con relacion al Derecho al trabajo: El derecho al trabajo se encuentra reconocido en el artículo 33 de la Constitución en los siguientes términos: Art. 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. QUE, La jurisprudencia constitucional ha indicado que este derecho “se constituye en una necesidad humana, que obligatoriamente debe ser tutelada por el Estado”. También ha señalado que por ser un derecho social y económico: [...] adquiere una categoría especial, toda vez que tutela derechos de la parte considerada

débil dentro de la relación laboral, quien al verse desprovista de los medios e instrumentos de producción puede ser objeto de vulneración de sus derechos [...]

QUE, con relación al Acoso laboral: La Constitución de la República reconoce que el derecho al trabajo no se limita únicamente a la posibilidad de contar con un empleo, sino que comprende también la obligación de asegurar condiciones dignas. En ese sentido, el artículo 325 numeral 6 dispone que este derecho se sustenta en varios principios, entre ellos el de garantizar que las personas trabajen en un ambiente adecuado y propicio, que resguarde su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. QUE, esto significa que el ambiente laboral debe reunir condiciones materiales, organizativas y humanas que permitan al trabajador desempeñar sus funciones sin que su bienestar o salud física o mental se vea comprometida. Para ello, es indispensable considerar las circunstancias particulares de cada trabajador. QUE, la dignidad en el trabajo no se reduce al cumplimiento formal de las obligaciones contractuales, sino que implica el respeto a la persona que trabaja, el reconocimiento de su valor como ser humano y la creación de un entorno libre de violencia, acoso o presiones indebidas. Este principio proscribe cualquier conducta orientada a la cosificación del trabajador. QUE, por tanto, cualquier situación que altere el bienestar del trabajador, afecte la salud o ponga en riesgo su integridad, constituye una vulneración directa a este principio constitucional. QUE, en este caso se vulnera el derecho de Alba Daniela porque las condiciones y el ambiente en el que cumple mis funciones están afectando mi salud y bienestar. QUE, es una persona débil en la relación laboral y debe ser protegida por el Estado ante conductas de acoso, pero en este caso se ha omitido dar atención a sus denuncias o corregir las conductas de las que viene siendo víctima durante dieciocho meses. Lo cual vulnera su derecho a la tutela administrativa de sus derechos. QUE, la Corte Constitucional ha dicho que “las afectaciones que generan las situaciones de acoso, se vinculan directamente con una limitación al ejercicio del derecho al trabajo” en condiciones dignas; y, ha precisado: [...] el acoso laboral es una forma de violencia [y que] el acoso laboral deviene en una forma de vulneración del derecho al trabajo en condiciones dignas. En ese sentido, el Estado, a través de las instituciones competentes, en este caso el MDT, tiene la obligación de adoptar medidas para prevenir el acoso laboral en el ámbito público y privado, así como los mecanismos adecuados para garantizar la protección de las personas servidoras y trabajadoras en relación con dichos actos”; QUE, también se ha indicado que el acoso laboral no solo afecta a las personas que de forma directa son sujetos de este, sino que también afecta su entorno. En este caso los hechos permiten evidenciar que el acoso ha llegado incluso afectar un beneficio legal que deriva de la condición específica de mi hija como es el bono Joaquin Gallegos Lara. QUE, también se debe considerar que el generar afectaciones en la salud de las personas trabajadoras, el acoso laboral podría crear condiciones que las exponga a un contexto de violencia que vulnere el derecho al trabajo. QUE, se ha determinado en la jurisprudencia constitucional que las personas tienen derecho a la tutela administrativa efectiva de sus derechos.- En este caso se ha vulnerado, pues a pesar de que existen varias ocasiones en las que Daniela Calva informó a talento humano ser víctima de acoso laboral, los funcionarios administrativos han omitido investigar para neutralizar este comportamiento. QUE, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional las características del comportamiento que constituye acoso laboral son:
iii.1) Naturaleza: Es una forma de violencia que atenta contra la dignidad humana y es, actual o potencialmente, lesivo de los derechos de la persona.;
ii.2) Frecuencia: Es realizado de forma reiterada.;
iii.3) Lugar y momento: Cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento entre los sujetos de la relación;
iii.4) Resultado para la persona afectada: menoscabo, maltrato, humillación, o bien, que amenace o perjudique su situación laboral”; QUE, en este caso se reúnen todas las

características hay claramente actos violentos como control por negativa de permisos para atención y licencias, imposición de condiciones especiales, privación de recursos e imposición de sanciones que afectan el derecho al trabajo de la servidora pública. Hay frecuencia en los actos que se prolongan a lo largo de 18 meses. Los actos se realizan en el ámbito laboral y también en el ámbito de la vida privada de la servidora y están perjudicando no solo su situación laboral sino incluso su salud mental. QUE, debemos tener presente que la Corte Constitucional también se ha pronunciado sobre la estabilidad laboral de personas con discapacidad y ha dicho que esta “tiene como finalidad la protección de las personas trabajadoras frente a posibles decisiones arbitrarias que pongan en riesgo el ejercicio del derecho al trabajo y conlleva inestabilidad en la continuidad de los ingresos” y ha dejado sentado que todas las personas tienen derecho al trabajo; no obstante, “debido a las dificultades que los grupos de atención prioritaria enfrentan para ejercer el derecho al trabajo, la Constitución ha contemplado formas de protección especial”. En esta línea, respecto a las personas con discapacidad y *cuidadores sustitutos*, se ha determinado que “[e]n lo concerniente al ámbito laboral, la atención prioritaria y la protección reforzada emanadas de la Constitución se materializan en la estabilidad especial en el trabajo”. QUE, de forma reciente en decisiones sobre acoso laboral ha determinado que la estabilidad laboral reforzada comporta la protección especial en la desvinculación y entiendo que también implica protección especial frente a los procedimientos sancionatorios que tienen como finalidad la desvinculación del servidor. *QUE, en el primer y tercer sumario* denuncie que soy víctima de acoso, pero la institución ha omitido realizar una investigación con lo que vulnera mi derecho a la tutela administrativa. *QUE, los cinco sumarios administrativos* en menos de dieciocho meses, implica un sumario cada tres meses, lo que me sitúa en una posición de conducta sistemática durante todo este tiempo, teniendo que cumplir constantemente con la presentación de informes y descargos, lo que afecta mi estabilidad emocional y salud mental. A esto debemos agregar que la privación de recursos orientados a satisfacer las necesidades de mi hija con discapacidad, significa que el acoso se extiende incluso a los miembros de mi familia. QUE, por el acoso laboral mi salud mental se ha deteriorado y he tenido que acudir atención psicológica y psiquiátrica. QUE, el doctor José Córdova constató el deterioro de mi salud mental, ha prescrito medicamentos, también me recomendó que denuncie y pida medidas de protección; esto último no lo he realizado por temor, dado que ha informado a talento humano y otras instancias que soy víctima de acoso laboral, pero no se realiza ninguna investigación. QUE, hasta la actualidad continuo con el tratamiento con el psiquiatra, pero no puedo asistir a las citas porque de forma verbal se le ha negado el permiso. Además, los hechos revelan que existe un patrón de comportamiento en la institución: cada vez que solicito permiso para atenciones médicas o cuidados de mi hija, derivan seguimientos y sanciones. Lo que me ha llevado a tener conductas de autocensura y evitar pedir permisos, incluso en detrimento de su salud. QUE, Los hechos revelan varios patrones de comportamiento que constituyen acoso como: a) El uso abusivo del poder jerárquico orientado a desgastar, confundir o provocar errores administrativos con el fin de justificar sanciones posteriores; b) Aplicación desigual de medidas disciplinarias solo contra una persona, por hechos mínimos o fuera de su control; c) Se ejerce control sobre las necesidades del servidor negando permisos o periodos de descanso como mecanismo de castigo y subordinación psicológica; d) Seguimientos frecuentes y sorpresivos, informe de talento humano y sanción; e) Se me excluye de forma simbólica al disponerme condiciones distintas para los permisos; f) Coordinación entre las áreas administrativas para generar desgaste en mi persona e imponerme sanciones; g) Manipulación de evaluación de desempeño de 2024 para lograr destitución; h) Encubrimiento institucional por la omisión de investigar ante las denuncias de acoso esto a pesar de que la normativa establece que la unidad de

talento humano es la encargada de tramitar los procedimientos y adoptar medidas de protección ante este tipo de hechos (Art. 16 norma para la prevención del acoso en el sector público).; i) Los seguimientos incluso se han extendido al entorno familiar lo que constituye una intromisión ilegítima a la vida privada configurando acoso extendido.

QUE, respecto a la Atención prioritaria: El artículo 35 de la Constitución de Ecuador establece que las niñas, adolescentes y personas con discapacidad, junto con otros sectores vulnerables, son considerados grupos de atención prioritaria. Esto implica que el Estado y las instituciones, incluido el sistema judicial, deben garantizar medidas especiales para proteger y promover sus derechos. La Corte Constitucional ha reforzado este mandato al señalar que los jueces, al resolver casos, tienen la obligación de analizar si la víctima de una vulneración de derechos pertenece a un grupo de atención prioritaria, en cuyo caso debe preactuar la no afectación de derechos fundamentales. En estos casos, se debe garantizar que los derechos fundamentales no sean transgredidos, incluso de manera indirecta; QUE, en el contexto planteado, mi hija María del Cisne es una adolescente con discapacidad por lo que está en condición de doble vulnerabilidad. Además, al depender económicamente en parte de las prestaciones monetarias del Estado, el acto de la privación de los recursos del bono le afecta sustancialmente. QUE, por otra parte, mi hija María del Cisne también depende de los ingresos de su madre, por lo que todo procedimiento sancionatorio constituye un acto que vulnera mi estabilidad laboral reforzada y por ende el derecho a la atención prioritaria de mi hija.

QUE, con relación al Interés superior del niño: La Constitución en su artículo 44 reconoce el principio de interés superior y asegura que “sus derechos prevalecerán sobre los de las demás personas”. Sobre este principio, este Organismo ha señalado lo siguiente: [...] el interés superior del niño [...] está orientado a satisfacer el ejercicio efectivo del conjunto de los derechos de los niños, niñas y adolescentes que impone a todas las autoridades administrativas y judiciales, a las instituciones públicas y privadas y a los responsables del cuidado de los niños, niñas y adolescentes el deber de ajustar sus decisiones y acciones para su cumplimiento y goce efectivo. El interés superior tiene como fundamento la dignidad humana y su reconocimiento en las características propias de los niños, niñas y adolescentes y busca propiciar su desarrollo”. QUE, el interés superior del niño o niña exige que para la aplicación de normas se debe elegir la más favorable que garantice el ejercicio de los derechos y que para adoptar una decisión que los afecte se deben considerar las repercusiones negativas en la vida de los niños. QUE, en este caso la acción de bloqueo del bono vulnera el interés superior de mi hija María del Cisne porque en la decisión no se ha considerado ni la aplicación favorable de las normas, ni las repercusiones negativas que tiene para la vida de una adolescente con discapacidad severa privarle de los recursos económicos que le proporciona el Estado.

QUE, respecto del Derecho al cuidado: La Corte Constitucional en la sentencia 3-19-JP y acumulados/20 reconoció que existe un marco constitucional e internacional que reconoce el derecho al cuidado. Cuando trata de las niñas, niños y adolescentes, en su artículo 45, reconoce y garantiza “la vida, incluido el cuidado...” Cuando trata del derecho al trabajo, en su artículo 325, establece que el Estado debe garantizar toda modalidad de trabajo incluso “labores de autosustento y cuidado humano”; en el mismo sentido, en su artículo 332, “se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares”. Cuando trata de jóvenes, en su artículo 329, garantiza el derecho de ser sujetos activos en la producción, “así como en las labores de

autosustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias.” Cuando trata de grupos de atención prioritaria, en su artículo 363.5 determina que el Estado tiene la obligación de “brindar cuidado especializado.”; QUE, el derecho al cuidado, permite a una persona o grupo de personas hacer o no hacer algo, y reclamar a terceros (funcionarios públicos o particulares) que hagan o no hagan algo. El o la titular, en base a un derecho reconocido en la Constitución, en los instrumentos internacionales de derechos humanos o derivado de la dignidad, puede tener una expectativa positiva (acción) y negativa (omisión) por parte de un sujeto que tiene obligaciones correlativas al derecho. El derecho otorga poder a su titular y condiciona o restringe el accionar de la persona o entidad obligada, sea estatal o privada. Finalmente, el reconocimiento de un derecho permite a su titular, cuando considera que éste se ha violado, reclamarlo judicialmente vía mecanismos de protección de derechos (garantías jurisdiccionales). QUE, existe corresponsabilidad en el cuidado entre el Estado, la sociedad, la familia y el Estado. QUE, el cuidar implica, de acuerdo con las circunstancias de cada persona, el derecho a cuidar, a ser cuidado y a cuidarse. QUE, por el *derecho a cuidar* una persona cuenta con el tiempo necesario y suficiente para desarrollar vínculos con otra que necesita cuidado. El derecho a cuidar es una manifestación de respeto, consideración, y empatía a otra persona o ente vivo. Por este derecho el Estado está impedido de obstaculizar el ejercicio del derecho al cuidado como impedir que las madres ejerzan su rol de cuidado a favor de sus hijos. Tiene la obligación de ofrecer licencias y políticas de tiempo a las personas que están a cargo del cuidado. QUE, recientemente la Corte Interamericana de Derechos Humanos emitió la opinión consultiva OC-31/25 de 12 de junio de 2025, se han determinado el contenido y alcance del derecho al cuidado y su interrelación con otros derechos. En dicho documento se ha dejado constancia de que las labores de cuidado han sido históricamente a las mujeres. Se ha determinado que para favorecer el cuidado los Estados, en base a la corresponsabilidad que tienen, deben implementar políticas de flexibilidad laboral para los trabajadores con responsabilidades familiares. Además, se debe incluir modalidades de trabajo favorables a las responsabilidades de cuidado para los trabajadores. QUE, las mujeres jefas de hogar monoparentales se encuentran se encuentran en situación de vulnerabilidad lo que las ubica en una posición especial e impone obligaciones específicas al Estado. *QUE, la negativa de permisos o licencias* vulnera mi derecho a cuidar de mi hija, en tanto me impide disponer del tiempo necesario para cuidarla o asistir a diligencias que tienen relación con sus asuntos. Esto se ha visto en los hechos del 22 noviembre de 2024, 22 de septiembre de 2025 y 23 de octubre de 2025. *QUE, en la evaluación de desempeño, seguimientos y sumarios*, el Estado y la institución para la que trabaja omite considerar que, además de cumplir con sus responsabilidades laborales, soy madre soltera y se encuentra al cuidado permanente de mi hija, quien padece discapacidad y microcefalia. Estas circunstancias particulares deben ser tomadas en cuenta al momento de realizar cualquier control o evaluar la forma en que desempeño mis funciones, evitando la imposición de cargas irrazonables o desproporcionadas. QUE, por su situación, es claro que soporto una carga emocional y física significativamente mayor que la de otros servidores o persona en circunstancias normales, lo que obliga al Estado a otorgar especial protección y las facilidades necesarias en el ámbito laboral para garantizar tanto el ejercicio de mi derecho a cuidar, como el de mi hija a ser cuidada. QUE, el *derecho a ser cuidado*, una persona requiere ser atendida en relación con una necesidad por carecer de autonomía, tener su autonomía disminuida o no contar con las condiciones para ejercer el autocuidado. QUE, la opinión consultiva OC-31/25 señala que los adolescentes tienen derecho al cuidado y que el Estado por corresponsabilidad debe generar políticas de cuidado. No todas las familias están en la misma capacidad o posibilidad de prestar cuidado hay casos como este en el que los padres no pueden cuidar a tiempo completo porque tienen responsabilidades

laborales. En estos casos el Estado debe concurrir en la responsabilidad y brindar asistencia necesaria a padres o cuidadores para que puedan cumplir con sus labores de cuidado. Los Estados están en la obligación de adoptar medidas de derecho al cuidado de personas con discapacidad desde una perspectiva de “apoyo” y no solo de “atención”. Lo manifestado permite concluir que el Estado tiene la obligación de adoptar medidas a favor de las mujeres que desempeñan labores de cuidado cuando se encuentran en situación de vulnerabilidad como es el caso de las mujeres que encabezan hogar y tienen a su cargo la manutención del hogar y labores de cuidado. QUE, por este derecho el Estado también está obligado a entregar prestaciones monetarias como el bono que recibía mi hija María del Cisne. QUE, en este caso, ***el bloqueo del bono*** asignado a María del Cisne constituye una vulneración de su derecho al cuidado en la perspectiva de la corresponsabilidad que tiene el Estado de colaborar con su cuidado y manutención. La decisión de bloqueo de prestaciones monetarias a favor de personas en condición de doble vulnerabilidad debe ser excepcional y ajustada a los casos estrictamente previstos en las normas jurídicas. Cualquier privación arbitraria del bono constituye una vulneración del derecho de mi hija María del Cisne a ser cuidada. QUE, por el ***derecho a cuidarse o autocuidado***, una persona tiene la autonomía y la capacidad suficiente para ejercer el derecho al cuidado por sí misma. El derecho autocuidado también deriva en la prohibición del Estado de impedir que una persona cuide de su salud física o mental. QUE, en este caso hay hechos como la solicitud de informes mientras Alba Daniela Calva estaba enferma (15 de mayo de 2024) que vulneran su derecho al autocuidado y salud. También la negativa de dar licencias para concurrir a citas psicológicas para su salud mental la cual está afectada por todo el contexto en el que se desenvuelve. QUE, respecto al **Primer sumario (informes reiterados)** vulneración del derecho: La exigencia de informes sistemáticos y frecuentes como se advierte en el primer sumario, son actos que afectan el derecho al cuidado de mi hija, pues una carga laboral excesiva influye en el desempeño y también en labores del cuidado. QUE, con el **Segundo sumario (sanción de atrasos)** vulneración: En el segundo sumario administrativo se ha omitido considerar su condición de cuidadora de una adolescente con discapacidad y se le impone sanción por atrasos de un minuto; Es claro que las circunstancias de la accionante no son las de cualquier otra persona, ella tiene que cumplir con su trabajo y con labores de cuidado; y, la carga emocional y física que su condición de cuidadora conlleva. Omitir considerar estas circunstancias al momento de decidir sancionarla es vulneratorio de su derecho a cuidar; QUE, en el **Tercer sumario (sanción falta de registros)** vulneración: En este sumario se ha omitido considerar que el 22 de noviembre de 2024, la accionante tuvo que cuidar de su hija María del Cisne que se enfermó y solicitó permiso para brindarle cuidados. En este sentido el omitir considerar ese hecho e imponerle una sanción constituye una vulneración de su derecho al cuidado. QUE, con el **Quinto sumario (sanción por cambio de jornada)** vulneración: Desde mi ingreso a la institución he venido desempeñando mis funciones en horario de 08:00 a 16H30 con un descanso de media hora para mi almuerzo. Normalmente en el centro de entre las las cinco educadoras una de ellas se turna de forma semanal para recibir a los niños a las 07:45 de la mañana. El 24 de septiembre de 2025 se me realizó un seguimiento por parte de Silvio David Cañar, coordinador técnico territorial, en el cual me indicó que es mi obligación recibir a los niños y verificar las áreas previo al recibimiento y bienvenida de los niños. En virtud de ello firmamos un acta para que a partir del jueves 25 de septiembre de 2025 mi horario de ingreso sería desde las 07:45, a pesar de que se modificó mi hora de ingreso sigo teniendo como hora de salida las 16h30; QUE, la imposición de condiciones especiales de trabajo como el cambio de su hora de ingreso sin compensación, son decisiones que omiten considerar que la accionante es madre soltera que está al cuidado de una niña con discapacidad y

constituyen acciones que vulneran mi derecho al cuidado y de mi hija. **QUE, respecto a la Seguridad jurídica:** La Constitución de la República establece: **Art. 82.-** El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes. La seguridad comprende una situación o estado de ciertas cosas. Desde la perspectiva jurídica, la seguridad comprende la existencia de normas de forma previa a las situaciones que van a resolverse, debiendo ser observadas por las autoridades públicas. QUE, la jurisprudencia constitucional es reiterada y prácticamente unánime en establecer el ámbito de protección derivado de la seguridad jurídica: certeza del derecho escrito; aplicabilidad de las normas; noción razonable de las reglas del juego; prohibición de decisiones contrarias a las normas claras y previas; certeza de que la persona no verá modificada su situación sin aplicar procedimientos establecidos previamente y exclusión de la arbitrariedad.- También precisó que para que se produzca una vulneración al derecho a la seguridad jurídica es necesario que las transgresiones normativas tengan una trascendencia constitucional, esto es, que acarree la vulneración de otro precepto constitucional. QUE, conforme lo expuesto, el derecho a la seguridad jurídica garantiza a la persona el desarrollo de una actividad dentro de una regulación previa; y, proscribe la arbitrariedad de las autoridades públicas.

QUE, en el Primer sumario (informes reiterados) vulneración de seguridad jurídica y otros derechos: El reglamento de Talento Humano del MIES establece que el procedimiento para la imposición de la sanción por faltas leves: 1) la unidad de talento humano debe solicitar el descargo, recibir pruebas y elaborar un informe determinando el tipo de sanción; 2) corresponde la ministra o su delegado disponer la imposición de la sanción o archivo; 3) recibida la disposición de sancionar talento humano debe elaborar la acción de personal con la motivación que respalde el sustento de la sanción (Art. 69). QUE, esta norma se inobservó en el primer sumario, pues se le requirió informes en más de cinco ocasiones. En este sumario se omitió considerar que la servidora tuvo licencia por emergencia médica el 15 de mayo de 2025, ese mismo día se le solicitó dos informes. Lo cual es contrario a su derecho a la dignidad, salud y descanso (Art. 66.2 CRE). QUE, luego ni siquiera se le notificó con la decisión del sumario, de modo que en caso de existir una sanción estuve impedida de impugnarla. Es claro que no solo se trata de una vulneración a la seguridad jurídica, sino también de una vulneración al debido proceso, derecho a la defensa, en la garantía de resoluciones motivadas y recurrir en los procedimientos en los que se decida sobre sus derechos (Art. 76.7 literal l y m).

QUE, en el segundo sumario (sanción de atrasos) vulneración seguridad jurídica: En este sumario se me impone sanciones por atrasos de un minuto verificados los días 5 y 27 de marzo de 2024. El reglamento de Talento Humano del MIES, establece que el control de asistencia se realiza diariamente y se presenta informe mensual de atrasos (Art. 12). No obstante, el sumario inició el 18 de julio de 2024 y la sanción se recomendó el 29 de julio de 2024. QUE, el reglamento de talento humano del MIES determina que en el término de 90 días prescriben las acciones para imponer las sanciones disciplinarias (Art. 76). En este caso la sanción disciplinaria se impuso al cabo de 146 días. Es claro que no se han observado las normas jurídicas en este procedimiento administrativo. QUE, durante la sustanciación del sumario también se omite considerar que la servidora pública es cuidadora de su hija con discapacidad y que ello probablemente influye en el hecho de tener retrasos mínimos de un minuto; QUE, luego ni siquiera se me notificó con la decisión del sumario, de modo que en caso de existir una sanción estuve impedida de impugnarla. Es claro que no solo se trata de una vulneración a la seguridad jurídica, sino también de una vulneración al debido proceso, derecho a la defensa, en

la garantía de resoluciones motivadas y recurrir en los procedimientos en los que se decida sobre sus derechos (Art. 76.7 literal l y m).

QUE, en el Tercer sumario (sanción falta de registros) vulneración de la seguridad jurídica: En este sumario se me ha sancionado por un seguimiento que se realizó el 22 de noviembre de 2024, día que solicité licencia para cuidar a mi hija enferma. QUE, el reglamento de talento humano determina que se sanciona a los servidores por incumplimiento de deberes (Art. 67). En este caso no se entiende como se me endilga responsabilidad por hechos ocurridos el día que tuve licencia para cuidar de su hija. QUE, el reglamento de la LOSEP determina que tengo derecho a licencia por calamidad doméstica por enfermedad de mis hijos hasta por ocho días (Art. 38.a). Por otra parte, el reglamento de talento humano determina que los servidores públicos pueden solicitar permiso para cuidar familiares con discapacidades severas (Art. 52. e) hasta por dos horas diarias. QUE, el sumario administrativo ha omitido considerar que tengo derecho constitucional a cuidar de mi hija con discapacidad y que esta última tiene derecho a ser cuidada. QUE, la inobservancia de las normas jurídicas afectan mi derecho a la seguridad jurídica y también el derecho de su hija a ser cuidada. QUE, es claro que con este sumario solo se pretende sancionarme por ejercer mi derecho a cuidar de mi hija y en este sentido es contraria a mi derecho a la dignidad (Art. 66.2 CRE) y trabajo (Art. 33 CRE).

QUE, en el Quinto sumario (Sanción por cambio de jornada y control de norma técnica) vulneración de la seguridad jurídica: El informe del seguimiento de 24 de septiembre de 2025 indica que se ha controlado el cumplimiento de actividades de la servidora según los contenidos del acuerdo ministerial MIES-2022-038 que aprueba la “NORMA TÉCNICA DEL SERVICIO DE CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL”, de fecha 22 de noviembre de 2023; y también la guía metodológica de 2024. El funcionario que realiza el seguimiento indica que según el estándar 17 corresponde a la coordinadora las actividades de: a) Verificar áreas internas y externas; b) Verificar la organización y seguridad de material didáctico en el CDI; c) Recibimiento y bienvenida al inicio de la jornada diaria; QUE, en su informe concluye que la coordinadora no ha cumplido con estas actividades; QUE, lo primero que debo señalar es que sorprende que el control del estándar se haga con una norma que fue derogada, pues el acuerdo ministerial vigente es el nro. MIES-2023-038, emitido el 9 de agosto de 2023. Aplicar una norma derogada es contrario a la seguridad jurídica. QUE, pero no solo eso, lo más grave es que ni el acuerdo de 2022, ni el vigente, ni la guía metodológica, establecen que la verificación de las áreas internas o externas del CDI sea responsabilidad del coordinador del centro. QUE, la guía metodológica en su página 69 establece que es responsabilidad del personal operativo verificar las áreas internas o externas. La coordinadora no es personal operativo, estas son las educadoras del centro. QUE, lógicamente el seguimiento tenía como finalidad dar lugar a un sumario y una sanción, por ello incluso se llega a desfigurar las normas para el control y ello no solo es contrario a la seguridad jurídica, sino también a mi derecho al trabajo y estabilidad laboral reforzada.

QUE, en la Evaluación de desempeño 2024 (irregular) vulneración seguridad jurídica: Una de las irregularidades que he identificado en la evaluación es que esta ha sido realizada el 13 de diciembre de 2024, por el jefe evaluador Selsa Guadalupe Barrera Mocha, lo cual no es posible porque esa funcionaria se desvinculó de la institución en el mes de junio de 2024. QUE, la norma técnica del subsistema de evaluación del desempeño, determina que los servidores públicos por ingreso al servicio público, recibirán la inducción de manera obligatoria en el primer mes y que esa inducción está a cargo de talento humano (Art. 35). En este caso debo señalar

que Alba Daniela no recibió ninguna inducción de parte de talento humano, ni de sus jefes inmediatos. QUE, La norma técnica también determina que la evaluación se realiza por el periodo de febrero a diciembre de cada año y que el jefe inmediato previo a su desvinculación debe llevar a cabo la evaluación anual, de lo contrario debe hacerlo el funcionario de mayor responsabilidad y tiempo de servicio en la respectiva unidad y que la calificación será del tiempo proporcional en el que el jefe ejerció sus funciones (Art. 10 literal a). En el caso no sólo se inobservó la norma jurídica aplicable, sino que hay indicios de que la evaluación fue manipulada. QUE, en cuanto al contenido de la evaluación se puede notar que se califican factores o parámetros que no corresponden a sus funciones o perfil de su puesto como registro información SIVAN (Subsistema Integrado de Vigilancia Alimentaria y Nutrición), atención médica y odontológica. También hay ciertos factores duplicados evaluándose dos veces lo que perjudica su evaluación; QUE, en todos los factores se ha evaluado con calificaciones como buena, mala, regular o frecuentemente, pero en la parte de observaciones no se indicó ninguna razón para imponer una baja calificación. Esa ausencia de justificación de la calificación vulnera el derecho al debido proceso en la garantía de la motivación de los actos administrativos (Art. 76.7.1) y me impidió presentar descargos específicos durante la reconsideración. QUE, cabe señalar que a pesar de esa dificultad presenté la solicitud de reconsideración y aunque se dio trámite a esta, los resultados fueron prácticamente los mismos ya que apenas se aumentó un punto en la evaluación dejando mi calificación como regular. La reconsideración no resolvió sobre los motivos de las bajas calificaciones, ni las razones por las que se me evaluaban funciones que no corresponden a mi perfil o la duplicación de ciertos factores con lo que se vulnera mi derecho al debido proceso, mi derecho a la defensa, en la garantía de motivación (Art. 76.7.1 CRE). Pero no solo eso, también me impide mi derecho al debido proceso, mi derecho a la defensa, en la garantía de recurrir la resolución en sede judicial (Art. 76.7.m CRE), esto fundamentalmente porque desconozco los motivos de las bajas calificaciones o funciones asignadas y con ello no puedo presentar una demanda. QUE, por otra parte, la ley y la norma técnica del subsistema de evaluación del desempeño determina que en caso de desempeño insuficiente o regular el servidor debe ser destituido previo sumario (Art. 80 LOSEP). Por ello es que una evaluación irregular y sin motivación como la que he sido objeto en el año 2024 es potencialmente perjudicial a mi situación laboral y vulnera mi derecho al trabajo. QUE, el 7 de febrero de 2025, mediante memorando Nro. MIES-CZZ-7-DDC-2025-0712-M, se me notificó con formularios para la nueva evaluación en tres meses que será realizada por los mismos funcionarios y la directora distrital. Es claro que si se vuelve a repetir esa evaluación con los mismos factores e irregularidades el resultado probablemente será el mismo y ello derivará en mi destitución.

QUE, la Inobservancia de periodos de descanso y permisos: La LOSEP determina que la violencia y el acoso laboral también comprende el desacato al tiempo de descanso, permisos y vacaciones (Art. 24.1). QUE, en este caso se puede verificar que el desacato es frecuente: el 15 de mayo de 2024 se me dispuso la presentación de informes a pesar de estar con reposo médico; el 25 de noviembre de 2024 fue el día en que iniciaron mis vacaciones programadas, pero se me ordenó reintegrarme; y, el 24 de octubre de 2025 se me negaron mis vacaciones programadas. QUE, es claro que la norma jurídica que prohíbe a mi empleador irrespetar mis períodos de descanso o permisos no se aplica en mi caso y ello al tiempo de vulnerar mi derecho a la seguridad jurídica también vulnera mi derecho a la dignidad, salud y descanso. **QUE, el Bloqueo del bono vulneración de la seguridad jurídica:** El acoso laboral ha llegado al extremo de afectar a miembros de mi entorno familiar y sus beneficios por discapacidad. Debe notarse que resulta

extremadamente sospechoso que los seguimientos sobre el cumplimiento de responsabilidades y calidad de cuidados para el pago del bono inicien luego de las amenazas o el mismo día 22 de septiembre de 2025 en el que solicité permiso por calamidad doméstica a la directora del distrito, que coincidencialmente también es superior jerárquico de los técnicos encargados del bono. QUE, las normas que regulan el Bono Joaquín Gallegos Lara, determinan que el Ministerio de Desarrollo Humano es la institución encargada de la entrega y ejecución del mismo. QUE, el informe de 26 de septiembre de 2025, emitido por los funcionarios del ministerio indica que acudieron hacer un seguimiento el 22 de septiembre y que se les informó que mi hija había viajado a Loja para recibir atención médica. También indicaron que por segunda ocasión hicieron una visita de seguimiento a mi domicilio y que durante 30 minutos no han obtenido ninguna respuesta a pesar de que llamarón telefónicamente a la responsable del cuidado, también indican que a través de la ventana del domicilio han observado que María del Cisne estaba recostada en la cama. QUE, la Norma Técnica para la Gestión del Bono Joaquín Gallegos Lara determina que es causal de bloqueo del bono no brindar cuidados de calidad en entornos libres de violencia, maltrato y/o negligencia al usuario (Art. 13 numeral 5). QUE, debo manifestar que en el informe no existe evidencia de que los cuidados no sean de calidad o que haya negligencia en el cuidado de mi hija María del Cisne. Se entendería que para realizar conclusiones tan graves como esta los funcionarios deberían presentar evidencia que incluso sirva de base para sustentar una denuncia, pero en este caso no la hay dado que el informe de seguimiento se limita únicamente a señalar que el 26 de septiembre de 2025 no han podido comunicarse con la cuidadora y que han visto por una ventana que María del Cisne se encontraba sola y recostada en la cama. QUE, señor juez, el día 26 de septiembre de 2025, mi hija María del Cisne fue cuidada por su hermana y responsable Darla Jiménez, además no existe ningún registro telefónico de que los técnicos llamaron ese día a su teléfono celular. QUE, en su informe los técnicos también señalan que hay una segunda inasistencia a las reuniones planificadas; aunque debo hacer notar que en su informe sólo precisan la fecha de una de esas reuniones. QUE, la Norma Técnica para la Gestión del Bono Joaquín Gallegos Lara determina que es causal de bloqueo del bono el no registro de dos asistencias a las capacitaciones durante un año calendario (Art. 13 numeral 4). QUE, en este año 2025 han existido dos capacitaciones del ministerio, la primera en el mes de junio y la segunda en septiembre de 2025. La cuidadora estuvo presente y asistió a la reunión del mes de junio. Es verdad que la cuidadora no pudo asistir a la reunión del mes de septiembre, pero se debe hacer notar que incluso se llamó a los técnicos para justificar la inasistencia por cita médica. No obstante, solo hay una inasistencia y ello significa que no se ha configurado la causal para el bloqueo del bono. QUE, estimo que no se cumple ninguna de las causales previstas para el bloqueo del bono y que los informes ni siquiera contienen evidencia que sustente las conclusiones. Ello revela que son actos que vulneran no solo el derecho a la seguridad jurídica, sino también acarrean vulneración del derecho a la dignidad (Art. 66.2 CRE), al cuidado (Art. 45 CRE), atención prioritaria (Art. 35 CRE) que están previstos como derechos constitucionales. QUE, privarla de los recursos que el Estado proporciona y son necesarios para su cuidado y necesidades por su condición es un acto contrario a los derechos constitucionales antes indicados.

QUE, con relación al Debido proceso: Garantía de legalidad: El artículo 76 numeral 3 de la CRE reconoce como una garantía del debido proceso el principio de legalidad en materia sancionatoria en los siguientes términos: [...] nadie podrá ser juzgado ni sancionado por un acto u omisión que, al momento de cometerse, no esté tipificado en la ley como infracción penal, administrativa o de otra naturaleza; ni se le aplicará una sanción no prevista por la Constitución o la ley [...] QUE, es claro,

conforme la redacción del constituyente, que esta norma protege que el acto u omisión se encuentre tipificado como infracción administrativa. La tipicidad consiste en la descripción de una conducta humana susceptible de comprobación. QUE, la Corte Constitucional ha señalado que el principio de legalidad sancionatoria constituye un límite transversal al poder punitivo del estado y que es aplicable a los asuntos administrativos, su objetivo es tutelar a las personas ofreciéndoles una doble garantía: (i) reserva de ley; y, (ii) tipicidad. Respecto de la tipicidad ha indicado que esta exige la predeterminación normativa, descripción de los hechos o conductas que sean consideradas ilícitas permitiendo predecir con suficiente nivel de certeza las infracciones y su sanción. QUE, por su parte, la Corte Interamericana ha indicado que las disposiciones sancionatorias deben ser: i) adecuadamente accesibles; ii) suficientemente precisas; y iii) previsibles. También ha señalado que si bien se admite que la precisión de una norma disciplinaria puede ser diferente a la requerida en materia penal, si la conducta está expresa y claramente establecida en la ley su aplicación debe ser previsible de acuerdo con los términos de la ley. QUE, es un criterio ampliamente admitido que el órgano disciplinario debe respetar la tipicidad de las infracciones y la adecuación de la conducta con el supuesto de hecho previsto en la norma.

QUE, en el Tercer sumario (sanción por falta de registros) vulneración: En este sumario se me impuso sanción de amonestación escrita por haber incurrido en la infracción disciplinaria de oportuna entrega, veracidad y calidad de la información que proporciona en el cumplimiento de sus funciones (Art. 67.2 literal x reglamento interno talento humano MIES). QUE, es importante aclarar que la coordinadora tiene la responsabilidad de llenar los expedientes iniciales de los niños y entregarlos a las educadoras, quienes realizan la verificación de los datos proporcionados por las familias. QUE, este procedimiento establece dos filtros: el de la coordinadora y el de las educadoras. En caso de identificación de documentación faltante o inconsistente, esta se devuelve para corrección antes de incluirla en los archivos definitivos. En cuanto a la custodia de los archivos definitivos, esta recae en las educadoras, quienes son las responsables de su resguardo y actualización. QUE, no entiendo como los hechos de este sumario satisfacen la garantía de legalidad de la sanción, pues fui sancionada respecto de información que no tenía la obligación de registrar o custodiar.

QUE, en el cuarto sumario (Sanción por actividades pedagógicas de educadoras) vulneración: En este sumario se me impuso una amonestación verbal por haber incurrido en la infracción disciplinaria de incitar a comportamientos inadecuados (Art. 67.3 literal t del reglamento interno de talento humano del MIES). QUE, el 28 de febrero de 2025, las educadoras realizaron con los niños una actividad lúdica de carnaval en la que participaron el guardia y administrativos. Al finalizar la actividad las educadoras barrieron el patio y dejaron limpio el lugar porque no se cuenta con servicio de limpieza en la institución. QUE, por esta actividad se me impuso sanción y no se comprende cómo una actividad lúdica para los niños, constituye incitación a comportamiento inadecuado. QUE, la incitación es inducir mediante cualquier medio a alguien a realizar una acción. No se comprende como una actividad que no fue planificada por mi como coordinadora puede ser incitación. QUE, por otra parte, el comportamiento inadecuado se define como algo inapropiado, improcedente, inconveniente, inoportuno, incompatible y discordante. La actividad lúdica de carnaval es propia de un centro infantil, de modo que puede ser considerada como inadecuada. QUE, finalmente, es claro que la actividad fue planificada por las educadoras y no por mí como coordinadora, de modo que tampoco se comprende cómo puedo ser responsable de una actividad que yo no planifiqué, ni ejecuté. La sanción en ese sentido es ilegal.

QUE, con relación a la Garantía de motivación: La Constitución de la República reconoce, como parte del derecho al debido proceso y garantía instrumental del derecho a la defensa: “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.” (Art. 76.7.l). QUE, la norma constitucional determina que el ámbito constitucionalmente protegido por este derecho radica: i) Enunciar normas y principios jurídicos; y, ii) Explicar la pertinencia a los hechos. También establece el efecto de la falta de motivación, que conlleva a que la decisión se considere nula. QUE, la jurisprudencia constitucional ha determinado que: [...] para que una motivación sea suficiente es preciso que reúna ciertos elementos argumentativos mínimos. Esto exige que los razonamientos que componen esos elementos mínimos deben estar suficientemente explícitos en el texto de la motivación; lo que no implica, sin embargo, que todas y cada una de las premisas y conclusiones de esos razonamientos deban estar explícitas en dicho texto, algunas de ellas bien pueden estar implícitas o sobreentendidas. Para identificarlas, es preciso atender al contexto de la motivación, lo que, por lo demás, es indispensable para una lectura cabal de cualquier texto. [...] Cabe aclarar, eso sí, que la existencia de las mencionadas premisas implícitas no exonera del cumplimiento de los elementos mínimos para que una motivación sea suficiente; una cosa es ser consciente de que los textos en ocasiones tienen significados sobreentendidos y otra, adjudicar a un texto un contenido extraño a él”. QUE, en cuanto a la apariencia se señalado que en este escenario la decisión a primera vista, cuenta con una fundamentación normativa suficiente y una fundamentación fáctica suficiente, pero alguna de ellas es, en realidad, inexiste o insuficiente porque está afectada por algún tipo de vicio motivacional de los identificados por la jurisprudencia constitucional que son: i) incoherencia; (ii) inatincencia; (iii) incongruencia; e, (iv) incomprensibilidad. QUE, la *incongruencia* puede ser de dos tipos: i) frente a las partes y ii) frente al derecho. La primera se presente cuando en la fundamentación fáctica o en la fundamentación jurídica, o bien, no se ha contestado algún argumento relevante de las partes procesales; y, la segunda cuando no se ha contestado una cuestión que el sistema jurídico –ley o la jurisprudencia– impone abordar en la resolución de los problemas jurídicos conectados con cierto tipo de decisiones, generalmente, con miras a tutelar de manera reforzada un derecho fundamental. QUE, en el informe de 26 de septiembre de 2025, por el cual se *bloquea el bono* no se explica cuáles son los fundamentos fácticos que permiten determinar que existe negligencia en el cuidado de María del Cisne y tampoco se precisa las fechas de las dos reuniones a las que no ha asistido su cuidadora Darla Jimenez. Por lo expuesto, el acto administrativo es nulo porque no existe motivación fáctica que sustente que se ha incurrido en alguna de las causales para el bloqueo del bono.

PRETENSION: Como pretensión solicita, a) Declaré la vulneración de los derechos constitucionales de Alba Daniela Calva Jiménez a la dignidad, trabajo por acoso laboral, seguridad jurídica, debido proceso, derecho a cuidar; b) Declaré la vulneración de los derechos constitucionales de atención prioritaria, interés superior del niño, seguridad jurídica, debido proceso y derecho al cuidado; c) Dejar sin efecto todos los cinco sumarios administrativos y las sanciones que se han derivado de ellos durante el año 2024 y 2025 en contra de Alba Daniela Calva Jiménez; d) Dejar sin efecto informe técnico de fecha 26 de septiembre de 2025 elaborado por Esteban Rodríguez y Celeste Sarango en el que se recomienda el bloqueo del bono de la beneficiaria María del Cisne Jiménez Calva; e) Dejar sin efecto la ficha de derivación de fecha 30 de septiembre de 2025, elaborada por la trabajadora social Liliana Bersaberth Jimenez Aguilera, en la que se dispone el bloqueo del bono de la

beneficiaria María del Cisne Jiménez Calva; f) Dejar sin efecto el oficio Nro. MDH-CZ-7-DDC-2025-0621-OF, de fecha 1 de octubre de 2025, emitido por la directora distrital Svetlhana del Cisne Montero Rodríguez por el cual se bloquea el bono y deriva el caso a la Junta Cantonal de Protección de Derechos de Calvas; QUE, como medidas de reparación integral solicita: a) Ordene al Ministerio de Desarrollo Humano que se restablezca el pago del Bono Joaquin Gallegos Lara a favor de María del Cisne Jimenez Calva; b) Que el Ministerio de Desarrollo Humano pida disculpas a la servidora pública María del Cisne Jiménez Calva; c) Que el Ministerio de Desarrollo Humano pida disculpas a la servidora pública Alba Daniela Calva Jiménez; d) Que se capacite a los funcionarios del MIES en prevención de acoso laboral y derecho al cuidado; e) Que el Ministerio de Desarrollo Humano se abstenga de actos u omisiones orientados a hostigar o vulnerar el derecho al cuidado de la servidora pública Alba Daniela Calva Jiménez; f) Que se le indemnice en la cantidad de dos mil dólares por gastos judiciales en los que ha tenido que incurrir para su defensa y defensa de los derechos de su hija; g) Que el Ministerio de Desarrollo Humano realice el trámite para que se conceda el permiso de dos horas diarias al que tiene derecho Alba Daniela Calva Jiménez para cuidar de su hija con discapacidad severa; h) Que el Ministerio de Trabajo investigue los actos de acoso laboral relacionados con los hechos de este caso con la finalidad de identificar responsables e iniciar los sumarios administrativos para su sanción.

b).- **TRAMITACIÓN DEL PROCESO.**- Cumplidos con los requisitos que manda la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, para esta clase de acciones, ha sido aceptada a trámite con la convocatoria a la audiencia oral, y en la misma se ha dispuesto citar a los coaccionados, como en efecto se lo ha realizado conforme obra a fs. 163 (Procuraduría General del Estado), por intermedio de correo electrónico remitido por parte del señor secretario de la Unidad Judicial, advirtiéndose la comparecencia a fs. 179 por parte del Ab. Pedro Gabriel Fernandez Andrade en calidad de Director Regional de la Procuraduria; asimismo, a fs. 166 del memorial, se advierte la comparecencia del Ministerio de Desarrollo Humano por intermedio del Coordinador Zonal 7 Ing. Edison Leonardo Padilla Lalangui dicha cartera de estado en la audiencia correspondiente.- Llegado el día de la audiencia, que se la instaló el día 24 de noviembre del 2025, a las 09h30, con la presencia de todos los Justiciales Representante de la Procuraduría general de Estado, representantes del Ministerio de Desarrollo Humano; y, de la parte accionante la señora Alba Daniela Calva Jiménez, todos ellos mediante conexión telemática, a excepción de la actora que lo hizo de forma presencial.- En la audiencia oral cuya acta obra del memorial, en el cual la parte **accionante** se ratifica en todos los puntos planteados en la demanda, que en resumen indica: “Abg. Alfredo Paz Tinitana a nombre de Alba Daniela Calva Jiménez, dice: El ministerio lejos de garantizar los derechos que protegen a las personas con discapacidad y cuidadores, ha sostenido un patrón sistemático de hostigamiento, iniciándose 5 procesos disciplinarios, evaluaciones irregulares, negativa de permisos y vacaciones, sanciones ilegítimas, ilegales, amenazas y finalmente el bloqueo del bono que percibía María del Cisne y que le permitía cubrir sus necesidades. Daniela Calva, que es sustituta de una persona con discapacidad, en 18 meses ha sido sometida a 5 expedientes disciplinarios a un ritmo inusual. Primer disciplinario, hechos ocurridos en mayo del 2024, se pide reiterados informes por una actividad que realizó el día 14 de mayo y que fue la réplica del taller “Salud mental y escucha activa”, cumpliendo con sus funciones realizó la actividad en las instalaciones del MIES, pero sucede que el 14 de mayo pidió permiso para ausentarse de su trabajo el 15 de mayo por que se sentía enferma, su jefa Celsa Guadalupe Barrera, por orden de la Directora Distrital, solicitó reiterados informes por la actividad del 14 de mayo, sobre una autorización para poder utilizar las instalaciones, un requisito que nunca le habían pedido antes, tuvo que contestar informes estando enferma, cuando regresa de su licencia médica

el 07 de julio le vuelven a solicitar informes, donde ella contesta diciendo que no tenía la autorización por cuanto no es un requisito que le habían pedido antes, y además les dijo que estaba siendo víctima de acoso y el Ministerio no hizo nada, estos hechos vulneran el derecho al cuidado. una carga laboral excesiva e injustificada influye en forma negativa en el desempeño y también en las labores de cuidado, sin embargo a pesar de que tenía licencia por emergencia y que tuvo que salir a escondidas de la institución para recibir atención médica le seguían pidiendo informes y con tiempos de respuesta de dos horas, eso es contrario al derecho a la dignidad, a la salud y al descanso de las personas. Eso también vulnera la seguridad jurídica, el procedimiento normal de talento humano es, pide descargo, la funcionaria presenta el descargo y ellos hacen un informe, en este caso se pidieron cinco informes y finalmente no la notificaron con la decisión y eso es contrario a su derecho al debido proceso. El segundo disciplinario, el 18 de julio del 2024, solicitan que justifique atrasos que se habían verificado en el sistema, de 1 minuto, el 05 de marzo del 2024 ingresa a las 08:01:48, sale a las 16:36:57; el 27 de marzo ingresa a las 08:01:40 y sale 16:30:26, le pidieron informe por esto en el mes de julio, casi 4 meses después, donde tampoco le notificaron con la sanción, vulnera el derecho al cuidado, y la seguridad jurídica y recibir resoluciones motivadas a Daniela le imponen una sanción después de 146 días. Tercer Disciplinario, sanción por falta de registros, se inició por no haberse registrado la asistencia de los niños en el sistema el día exacto en que Daniela tenía permiso por la enfermedad de su hija y que debía trasladarla a atención médica el 22 de noviembre del 2024, normalmente las educadoras cuando no está la coordinadora registran la asistencia de los niños, pero qué fue lo que pasó, los funcionarios del MIES llegaron al Centro de Desarrollo y les dijeron que estaban prohibidas de ingresar la asistencia, para después atribuirle la responsabilidad de la falta de registro a Daniela, el 25 de noviembre del 2024 la Directora la reintegró a Daniela de sus vacaciones planificadas y programadas, en ese tercer disciplinario también se verifica algo particular, no solo hablaban de los hechos del 22 de noviembre en los que no cumplió funciones, sino también de un seguimiento que le hicieron el 18 de diciembre del 2024, un seguimiento totalmente irregular, la analista de talento humano Sofía Soto junto con otros funcionarios llegaron y le hicieron un seguimiento y nuevamente de ese seguimiento a pesar de que talento humano intervino en y es el encargado de hacer el informe para recomendar la sanción, se parcializó por hacer el seguimiento y luego interviene la elaboración del informe a pesar de que se le dijo eso talento humano, hizo un informe recomendando la sanción; nuevamente Daniela en ese disciplinario dijo que era víctima de acoso y no hicieron absolutamente nada, se vulnera su derecho al cuidado por cuanto el 22 de noviembre del 2024, la accionante tuvo que solicitar permiso para brindarle cuidado a su hija con discapacidad que enfermo, han omitido en lo absoluto considerar ese hecho y ponerle una sanción por omisiones laborales, durante ese día constituye la vulneración de su derecho al cuidado. El informe de talento humano que está a foja 55 es revelador, que dice: el 22 de noviembre del 2022, *si bien es cierto estuvo con permiso por calamidad doméstica esto no le exime de responsabilidad.* De esa manera actúa el Ministerio se la sanciona aunque no haya ido a trabajar y aunque haya estado cuidando a su hija; la vulneración de la seguridad jurídica, aquí también la sancionan por no llevar registros y expedientes de los niños, cuando es claro que los registros y los expedientes de los niños son responsabilidad de las educadoras, a ella no le correspondía tener expedientes y registros, sin embargo la sancionan, hay que tener en cuenta la legalidad porque por mandato de tipicidad, las conductas que sean consideradas ilícitas deben de estar previamente establecidas en las normas y los hechos deben de encajar perfectamente en esas conductas, en este disciplinario se les sancionó a Daniela por la oportunidad entrega veracidad y calidad de la información en el cumplimiento de sus funciones, artículo 67.2 literal x del Reglamento Interno,

pero cómo podía entregar información del día en el que no estuvo trabajando, que se encontraba con licencia para cuidar a su hija, cómo podía entregar información de expedientes que no le corresponde custodiar o registrar. También la vulneración de la seguridad jurídica, porque ella tiene derecho a pedir licencias para cuidar de sus hijos, son normas que no se aplican a Daniela, aunque ella tenga derecho a pedir permiso no le concedan el permiso. El Ministerio abre expedientes disciplinarios justamente cuando Daniela ejerce su derecho a cuidar de su hija o a cuidar de ella misma, el Ministerio atribuye a Daniela hechos de los que no es responsable, por que la finalidad del Ministerio no es corregir una falta administrativa, la finalidad del Ministerio es buscar cualquier pretexto para sancionarla, porque es cuidadora de una persona con discapacidad y tiene estabilidad laboral reforzada, ese proceder sistemático y reiterado es contrario a la dignidad humana, porque reduce a Daniela que es madre cuidadora a un objeto sobre el cual pueden ejercer presión, no consideran su condición no investigan sus denuncias, no aplican las normas que la protegen, solo buscan perjudicar, usted va a ver cómo la institución sanciona Daniela por conductas que ella ni siquiera las realiza. Cuarto disciplinario, porque las educadoras del centro realizaron el 28 de febrero de 2025 una actividad lúdica de carnaval para los niños, habían planificado pedagógicamente realizar esa actividad, Daniela no planificó la actividad, no la ejecutó, no participó en su organización, lo hicieron las educadoras, pero aún así fue la única servidora pública investigada y sancionada, talento humano recomendó por esos hechos una amonestación verbal y la Directora le impuso, argumentando que la infracción era incitar a comportamientos inadecuados, esa era la infracción que le atribuyeron a Daniela, prevista en el Art. 3 literal t) del Reglamento de Talento Humano, incitar es inducir mediante cualquier medio a alguien a realizar una acción, Daniela no planificó y no ejecutó la actividad, cómo la podía incitar, no se entiende como le atribuyen la responsabilidad a ella por una actividad que no hizo, esta sanción no solo es ilegal sino que ya revela la verdadera finalidad de las sanciones, abren un expediente para perjudicar a una servidora pública que es madre sustituta, por esa condición Daniela goza de estabilidad laboral reforzada, lo cual la protege frente a la destitución arbitraria o cualquier acto administrativo que directa o indirectamente pretenda debilitar su permanencia en el servicio público, una sanción construida sobre hechos que no le son atribuibles y que se ha dictado ignorando su condición de sustituto vacía de contenido la estabilidad laboral. Este quinto disciplinario se responsabiliza Daniela por no cumplir actividades de verificación y recibimiento de niños, el 24 de septiembre del 2025, sin embargo ese día ni siquiera estaba vigente el cambio de horario que le impusieron, la modificación de su horario se dio a partir del 25 de septiembre, mediante un acta elaborada en el propio seguimiento como consta a fojas 67 del expediente, donde consta esta acta, en la que, a partir del día jueves 25 de septiembre, la Coordinadora garantizara el cumplimiento de las actividades de la jornada diaria estipuladas en la guía metodológica, en esta acta acordaron que desde el día 25 de septiembre ella iba a tener que entrar 15 minutos antes de las 08h00, a pesar de que se hizo esta acta el 24 de septiembre, la Directora Distrital, no talento humano sino la Directora Distrital directamente solicita descargo y así consta de fojas 71 y finalmente luego de que Daniela presenta su informe y les dice que ella no tiene la obligación de llegar 15 minutos antes, sino a partir de esa fecha, se hace un informe recomendando la sanción que consta de fojas 74 a 80, este informe de talento humano en el que se recomienda la sanción, es aprobado por Svetlana Montero Bermeo, ella pide el descargo, ella pone el informe e impone la sanción. Es contrario al derecho al cuidado por cuanto desde que Daniela inició sus labores en abril del 2024 ha trabajado en un horario de 8:00 de la mañana a 4:30 de la tarde, tenía media hora de almuerzo, normalmente entre las cinco educadoras que son parte del personal operativo, se turna una de forma semanal para recibir a los niños a las 7:45 de la mañana, el 24 de septiembre llegó el Coordinador Territorial y le dispuso

que debe llegar 15 minutos antes para que se encargue recibir a los niños y verificar las áreas previo al recibimiento de los niños, es decir, en unos casos la sancionan por llegar un minuto tarde y en otros casos le ponen la obligación de venir 15 minutos antes, pero no le compensan el tiempo, es decir Daniela cada vez menos tiempo para cuidar de su hija, condiciones especiales de trabajo como el cambio de su hora de ingreso sin compensación, son decisiones que omiten considerar su condición de cuidadora, madre soltera de una persona con discapacidad y estas constituyen acciones que vulneran su derecho al cuidado, lo más sorprendente de todo este disciplinario es que, según la guía metodológica que ellos invocan y que está a fojas 69, se puede ver que es responsabilidad del personal operativo verificar las áreas internas o externas, la coordinadora no es personal operativo, estas son las educadoras del Centro, pero a pesar de ello la sancionan por él porque ellos dicen que no, que la guía metodológica dice que es la Coordinadora, lo que quieren es imponerle una sanción. Sobre la evaluación de desempeño que le hicieron en el año 2024 presentó graves irregularidades, a fojas 87 consta la evaluación de desempeño que la realiza la señora Barrera Mocha Celsa Guadalupe, quien conforme consta a fojas 90 solo trabajó en el Ministerio hasta el 30 de junio del 2024, sin embargo ella la ha evaluado el 13 de diciembre del 2024, primera inconsistencia. Segunda le calificaron factores que no formaban parte de sus funciones, le califican como conocimiento específico atención médica y odontológica, una profesora Coordinadora de un Centro de Desarrollo tiene que conocer sobre atención médica?, segundo registro de información en el SIBAN, este registro lo lleva el Coordinador Territorial, ella no accede al SIBAN, le duplican funciones o parámetros para perjudicarla, en Conocimientos específicos, primero le califican Norma técnica Política Pública, le ponen regular y en los mismos conocimientos específicos al final de nuevo le vuelven a calificar Norma Técnica y Política Pública y le ponen de nuevo regular, toda esta evaluación tiene calificaciones de regular, mala, medianamente desarrollada, básica, frecuentemente y terminaron diciendo que ella tiene un desempeño insuficiente 69.14, ahora esta evaluación vulnera el debido proceso y la seguridad jurídica, porque constituye otro mecanismo del patrón de hostigamiento, la norma técnica del subsistema de evaluación de desempeño, dice que, los servidores públicos deben de ser capacitados en el primer mes de su ingreso al sector público, no se la capacitó jamás, pero la norma técnica también determina que, la evaluación se hace por el jefe inmediato, previo a su desvinculación debe llevar a cabo la evaluación anual y si es que no está lo hace el funcionario de mayor responsabilidad y tiempo de servicio en la respectiva unidad, que la calificación será del tiempo proporcional del jefe que ejerció su función (artículo 10 literal) en el caso no solo se observó la norma porque le está calificando y evaluando supuestamente una funcionaria que ya no estaba en funciones, pero más allá de eso, en esta evaluación que sale tan mal en la parte de comentarios, todo esta en blanco a pesar de que tiene desempeño bueno, malo, bajo, regular, frecuentemente, no le dicen porque razón están mal las calificaciones, cómo se podía pedir una reconsideración, si no sabía por qué le habían puesto mal, cómo va a impugnar esta evaluación de desempeño ante el Contención Administrativo, sino sabe por qué razón tiene bajas puntuaciones, a pesar de eso Daniela presentó una reconsideración, le armaron un tribunal de reconsideración y le subieron un punto, tampoco le dijeron porque le subían, ni tampoco le respondieron a ninguna de sus observaciones de por qué estaban duplicados parámetros, por qué le califican odontología y medicina, esa evaluación irregular le ha puesto a Daniela en una situación, que dentro de tres meses va a ser sujeto de contratación porque está a prueba, según el Art. 80, cuando el desempeño es insuficiente o irregular el distribuidor debe ser destituido mediante sumario, pero se hace una nueva evaluación y precisamente a fojas 100 ya le notificaron ya le notificaron que le van a hacer la nueva evaluación para el periodo de prueba. Solicita se incorpore como prueba la Evaluación Nacional que el propio

ministerio realiza, estos documentos son la evaluación que se hace a nivel nacional respecto de los Centros de Desarrollo Infantil a nivel nacional, y que la realizan funcionarios que no tienen nada que ver con el Distrito, en esta evaluación de calidad que se hizo en el año 2024, el CDI de Cariamanga tienen una calificación de 94.82 a nivel nacional es perfecta la evaluación, cuando hacen un cuestionario para realizar y evaluar las funciones de la Coordinadora todo está bien y eso le da una calificación al Centro de 94.82, esta evaluación la suscribe Carmen Elizabeth Estacio Herrera Coordinadora General de Planificación y Gestión Estratégica, además está en el Sistema informático que tiene el Ministerio SIINDH, mientras el Ministerio califica al centro como excelente a nivel nacional, en el ámbito distrital le ponen a su coordinador insuficiencia sobre la base de factores inexistentes, parámetros duplicados y evaluaciones firmadas por una funcionaria que ya no laboraba ahí, esta contradicción revela que la evaluación de desempeño de Daniela en el 2024 fue manipulada para perjudicarla. Cuando a Daniela la evalúan los funcionarios que no dependen de la Directora Distrital, ahí está bien, pero cuando la evalúan los funcionarios que dependen de la Directora Distrital ahí es insuficiente. El Art. 24.1 de la LOSEP determina que el acoso laboral también comprende el desacato al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, en este caso se puede verificar que el desacato no es un hecho aislado, sino es frecuente, el 15 de mayo del 2024 se le dispuso la presentación de informes a pesar de que estaba enferma dentro de la institución, el 25 de noviembre del 2024 el día que iniciaron sus vacaciones programadas pero se le ordenó reintegrarse, el 24 de octubre del 2025 se le negaron sus vacaciones programadas, el 24 de octubre del 2025 se solicita la reprogramación del pedido de vacaciones de la servidora Alba Daniela Calva Jiménez, para una fecha posterior. Señor juez, usted dictó medidas cautelares en este caso y ordenó al Ministerio que se abstenga de realizar actos de acoso, sin embargo Daniela tenía vacaciones programadas en toda esta semana y está aquí sin permiso de la institución, le negaron las vacaciones, solicitó sus vacaciones el 19 de noviembre del 2025 como consta del Oficio MDH-CZ7-607-2025-581 le responden el 21 de noviembre al 2025, diciéndole: la solicitud de vacaciones presentada por Alba Daniela Calva Jiménez, se encuentra suspendida, por lo que se le solicita que reprograme sus vacaciones por necesidad institucional. Afectación psicológica no había presentado de forma oportuna, porque es importante que usted lo conozca solo aquí, debido a que es información confidencial, el derecho a la vida digna garantiza que las personas tengan asegurada su salud, Art. 662 y también el Derecho al Trabajo implica garantizar que las personas trabajen en un ambiente adecuado para que resguarde su salud; Art. 325.6; el acoso sistemático ejercido contra Daniela deteriorado su salud, presenta su historia clínica para que pueda tener conocimiento. El 12 de febrero del 2025 tuvo que ir a donde el psiquiatra Ortega Suárez Carlos Patricio, quien en su informe dice: paciente referida para valoración por síntomas de ansiedad y depresión, un poco más de un año, teniendo como causa aparente, acoso laboral, viene presentando síntomas de ansiedad y depresión, que se ha ido agravando con el tiempo, tiene estrés por el cuidado de la hija y ahora el problema del acoso laboral, plan de tratamiento, medicación. Finalmente, con fecha 10 de abril del 2025, la atención psiquiátrica establece lo mismo, persiste la situación estresante en relación de acoso laboral o trabajo por parte del su jefe, la paciente refiere que le niegan los permisos para atención médica, no ha podido asistir a la psicoterapia, sin embargo con menor ansiedad el sueño todavía no se regula, persiste insomnio de conciliación, por lo que toma neovagnal. Esto en referencia a la historia clínica de Daniela, que solicita se trate como información confidencial. También adjunta la historia clínica de Jiménez Calva María del Cisne, donde reporta la atención del 22 de septiembre del 2025, ese día Daniela solicita permiso a la Directora, y se le negó siendo la salud de su hija más importante, viaja a Loja y ese día y el mismo 22 de septiembre del 2025 los técnicos del MIES llegaron a hacer una visita en el

domicilio de Daniela a las 8:30 de la mañana a preguntar por María del Cisne, le dijeron que se había ido a Loja con su madre, el 6 de septiembre volvieron a ir y ahora dicen en su segundo informe que no la encontraron a la cuidadora de María del Cisne que supuestamente han visto por una ventana que María del Cisne estaba sola. Finalmente, con fecha 10 de abril del 2025, la atención psiquiátrica establece lo mismo, persiste la situación estresante en relación de acoso laboral o trabajo por parte del su jefe, la paciente refiere que le niegan los permisos para atención médica, no ha podido asistir a la psicoterapia, sin embargo con menor ansiedad el sueño todavía no se regula, persiste insomnio de conciliación, por lo que toma neovagnal. Esto en referencia a la historia clínica de Daniela, que solicita se trate como información confidencial. También adjunta la historia clínica de Jiménez Calva María del Cisne, donde reporta la atención del 22 de septiembre del 2025, ese día Daniela solicita permiso a la Directora, y se le negó siendo la salud de su hija más importante, viaja a Loja y ese día y el mismo 22 de septiembre del 2025 los técnicos del MIES llegaron a hacer una visita en el domicilio de Daniela a las 8:30 de la mañana a preguntar por María del Cisne, le dijeron que se había ido a Loja con su madre, el 26 de septiembre volvieron a ir y ahora dicen en su segundo informe que no la encontraron a la cuidadora de María del Cisne, que supuestamente han visto por una ventana que María del Cisne estaba sola. A pesar de que no se ha podido verificar el estado de salud de la usuaria, dijeron que la usuaria se encontraba sola, y que se procede al bloqueo temporal del bono porque no ha cumplido con sus correspondencias, que la cuidadora no cumple con la asistencia de las reuniones trimestrales, derivaron este caso a la Junta de Protección de Derechos, a pesar de que no existe evidencias de maltrato, derivaron a la Junta que está controlada por personas que fueron designadas por el padre de la Directora Distrital de Calvas, y hoy amenazan con enviar a María del Cisne a una casa de acogida, han hecho caso omiso a las medidas cautelares que se dictaron. El bloqueo del bono deriva de cuando Daniela pide permiso para hacer atender a su hija y no ir al trabajo y le es negado y le amenazan con que van a levantar un informe, haciendo alusión a que conocen bien la situación de María del Cisne, han llegado al extremo de utilizar un beneficio estatal, como es bloquear el bono que es beneficio para una niña con discapacidad, para presionar a su madre porque es sustituta de una persona con discapacidad, y servidor público. Esta decisión es contraria al interés superior del niño, en este caso se suspendió el bono de forma arbitraria, solo por Daniela no fue al trabajo, y la cuidadora no asistió a dos reuniones y que en una visita no la habían encontrado, esa decisión se adoptó sin ninguna oportunidad de que justifique su inasistencia. Finalmente, presenta una factura de honorarios profesionales emitido a nombre de Daniela Calva Jiménez, sobre los gastos que ha incurrido durante esta sustanciación de la acción de protección, honorarios por patrocinio legal, por la cantidad de \$1.800,00 USD que la agrega al expediente para que sea considerada como prueba al momento de determinar la reparación integral que corresponde. Con todos estos antecedentes, solicita que se declare vulnerados los derechos de María del Cisne y de Daniela Calvas, el derecho de atención prioritaria e interés superior del niño, vida digna, salud, descanso, acoso laboral, trabajo en condiciones dignas y en un ambiente sano y adecuado previsto en el Art. 325, precisamente el acoso laboral puede ser tutelado en acciones de protección, eso lo estableció la Corte Constitucional, porque hay casos como estos, donde se compromete seriamente la dignidad de las personas, el bienestar, incluso su salud mental está comprometida y por ello precisamente esta acción de protección es procedente y es el mecanismo adecuado para tutelar los derechos de las acciones. Se ratifica en las medidas de reparación integral solicitadas.

INTERVENCION DE LA SRA. ALBA DANIELA CALVA JIMÉNEZ.- Se considera víctima de acoso laboral, se la hace a un lado de sus funciones, se siente

rechazada, siente un trato diferente, el 15 de mayo del 2024, se encontraba enferma, no le concedían permiso, todo el tiempo tiene negativas de permiso. El 22 de septiembre su hija estaba enferma y la llevó a hacer atender a la ciudad de Loja, solicitó permiso con la compañera de TTHH, pero ella no le contesta el teléfono porque esta prohibida, ese día les habían prohibido a las educadoras que le suban la asistencia, siente un trato diferente hacia ella. Todos sus compañeros se sienten acosados pero no hablan por temor a represalias"; por otro lado la parte **accionada MINISTERIO DE DESARROLLO HUMANO**, ha manifestado: Abg. Rogelio Fabian Herrera Vargas, Procurador Judicial del señor Edisson Leonardo Padilla Lalangui, Coordinador Zonal 1 del Ministerio de Desarrollo Humano, dice: Se ha escuchado las pretensiones que tiene la señora accionante que son netamente infraconstitucionales, que nada tiene que ver con el ámbito constitucional, bajo esas circunstancias el Ministerio de Desarrollo Humano, muestra negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y de derecho planteados en la presente acción de protección. En la demanda la señora Daniela Calva en el numeral 5 hace constar hipotéticos derechos vulnerados de la Constitución, a una vida digna, derecho al trabajo, atención prioritaria, interés superior, derecho al cuidado, a la seguridad jurídica y al debido proceso. Esta acción tiene como pretensión que se declare la vulneración de derechos constitucionales de la señora Alba Daniela Calva Jiménez y de María del Cisne Jimenez Calva, que se deje insubsistentes 5 sumarios administrativos, dejar sin efecto la evaluación de desempeño realizada a la demandada en el ejercicio fiscal 2024 y 2025 y los resultados de reconsideración de la accionante, dejar sin efecto el informe técnico de fecha 26 de septiembre del 2025 en el que recomiendan el bloqueo del bono Joaquin Gallegos Lara, dejar sin efecto el bloqueo del bono de la beneficiaria María del Cisne, que se capacite a los funcionarios del MIES en prevención de acoso laboral y derecho al cuidado, que se indemnice por el valor de dos mil dólares por gastos judiciales, que el Ministerio de Desarrollo Humano realice el trámite para que se le conceda el permiso de 2 horas diarias para el cuidado de su hija con discapacidad, que el Ministerio de Trabajo investigue los actos de acoso laboral, definitivamente de la esfera infraconstitucional se quiere pasar a la esfera constitucional. La Corte Constitucional ha sido muy clara en decir que todo el ámbito infraconstitucional directamente tiene que ser tramitado por la vía Contencioso Administrativa y no por la vía Constitucional como se pretende en este caso. La usuaria María del Cisne Jimenez Calva, es una adolescente de 14 años que presenta una discapacidad física del 79% por lo que el Ministerio de Desarrollo Humano acatando lo establecido en los artículos 47, 48 y 49 de la Constitución, pasó a otorgarle el beneficio de recibir el bono Joaquin Gallegos Lara, desde el 19 de agosto del 2021, a partir del 08 de enero del 2025 se hace responsable del cuidado es su hermana Darla Mariana Jimenez Calva, quien firmó una acta de compromiso por ser recursos del estado, existe la norma técnica con la finalidad de verificar el cumplimiento de las corresponsabilidades y buen uso del bono Joaquin Gallegos Lara, asegurando la atención integral. Se realizan seguimientos habituales, nada tiene que ver la relación de dependencia que tiene la accionante con el Ministerio de Desarrollo Humano con el tema del bono Joaquín Gallegos Lara, el 22 de septiembre se realiza un seguimiento habitual, en la que no se tiene respuestas a la visita ni en el hogar, ni por llamada telefónica, hasta la presente fecha la cuidadora no ha tomado contacto con el Ministerio de Desarrollo Humano para que a través de un simple acto administrativo se proceda al desbloqueo del Bono Joaquín Gallegos Lara, simplemente acercándose a las oficinas la cuidadora automáticamente se llega a un acuerdo de corresponsabilidad y se puede levantar el bloqueo temporal que tiene el bono. Se ha corrido traslado a las autoridades nacionales para que a través del acto administrativo correspondiente acaten lo dispuesto por usted señor Juez, no existen vulneración a derechos Constitucionales. La norma técnica para la emisión de bono Joaquin Gallegos Lara

dispone el tema de corresponsabilidad, condiciones y causales de bloqueo y desbloqueo del bono de Desarrollo Humano, que se condiciona al cumplimiento de corresponsabilidades asumido voluntariamente a través de la ficha de inclusión del usuario del bono y el acta de compromiso correspondiente, estos incumplimientos justifican el bloqueo temporal del bono, la cuidadora de la señorita Maria del Cisne Jimenez Calva es su hermana Darla Mariana Jimenez Calva en consecuencia la presente acción de protección es improcedente por cuanto carece de legitimación activa. La servidora pública Daniela Calva Jimenez ingresó a trabajar en la Dirección Provincial del Ministerio de Desarrollo Humano el 01 de febrero del 2024 al cargo de Coordinadora del Centro de Desarrollo Infantil, la funcionaria está a cargo del cuidado de niños menores de 3 años, y se necesita de mucha responsabilidad y profesionalismo, por lealtad procesal es importante indicar que hasta la fecha no se ha iniciado ningún sumario administrativo ante el Ministerio de Trabajo en contra de la funcionaria, sin embargo el Ministerio de Desarrollo Humano al amparo de la Ley Orgánica de Servicio Público, de su reglamento general y también del reglamento interno en su Art. 61 establece las responsabilidades administrativas que tienen todos los funcionarios del Ministerio de Desarrollo Humano, que incumplan con obligaciones y contravengan con lo que dispone el reglamento, en este marco en el ejercicio 2024 se ha procedido a realizar 2 acciones administrativas, y en vista de que la servidora Alba Daniela Calva Jiménez, no presenta el descargo respectivo de los atrasos, con memorando de fecha 21 de octubre del 2024, se deja registrada la primera amonestación verbal, se ha garantizado el debido proceso, existe el recurso de apelación, la accionante tuvo la vía administrativa expedita para presentar la apelación, la vía adecuada es la vía administrativa, mediante memorando de fecha 28 de diciembre del 2024, se remite el informe del seguimiento realizado al CDI Cariamanga, con memorando de fecha 20 de diciembre del 2024 y garantizando el derecho a la defensa se pide presente los descargos referente a las novedades del seguimiento realizado al CDI, si la accionante recibió el registro de la sanción y acción de personal, debió presentar los recursos de apelación. Mediante memorando de fecha 06 de marzo del 2025, la responsable del remite un informe de una actividad que no consta en la planificación mensual o anual, se procede a solicitar los respectivos descargos, la funcionaria presenta el descargo con el que no justifica el comportamiento inadecuado de las funcionarias del CDI, por lo que se procede a hacer una amonestación; el Coordinador de Servicios Sociales, el 26 de septiembre del 2025, remite a la Unidad de talento humano sobre hechos suscitados, hasta la presente fecha la accionante no presenta los descargos, no cumple a cabalidad sus funciones, con memorando de fecha del 17 de octubre del 2025, se notifica con una amonestación verbal, se le ha garantizado el derecho a la defensa y el principio de presunción de inocencia, los trámites se han realizado de forma transparente. La acción de protección planteada violenta lo estipulado en el Art. 42 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, establecido en los numerales 1, 2 y 3. La defensa hace relación a la evaluación de desempeño del ejercicio 2024, ahí se garantiza el debido proceso, donde la accionante aceptó sus responsabilidades a cumplir en la Unidad, en caso de que se sentía afectada podrá proponer un recurso de revisión o de apelación. Con respecto al tema de dos horas para el cuidado de su hija con discapacidad, hasta la presente fecha la accionante no realiza el trámite administrativo que por madre sustituta le da para el cuidado de la menor. La impugnación de actos administrativos, sobre conflictos laborales, corresponde a la justicia ordinaria, la accionante tiene la vía administrativa expedita para presentar el recurso de revisión, sigue trabajando, se ha demostrado que no existe violación de derechos constitucionales, el Ministerio de Desarrollo Humano por mal infundada solicita se deseche la presente acción de protección presentada por la señora Alba Daniela Calva Jiménez"; De igual manera se ha escuchado la intervención de la

Abogada que representa a la PROCURADURIA GENERAL DEL ESTADO, y en resumen dice: "PROCURADURÍA GENERAL DEL ESTADO: Abg. Sheila Barahona, solicita se la declare parte por el Abg. Gabriel Andrade Fernandez, Director de la Procuraduría General de Loja, y solicita se le conceda término para legitimar su intervención. Se ha escuchado lo expuesto por la parte accionante, considera que tanto las pretensiones realizadas, como la solicitud de medidas de reparación no cumplen con lo establecido en la Sentencia Nro. 202-19 JH/21 de la Corte Nacional, al no ser adecuadas, deseables, aceptables y posibles, y por lo tanto las mismas no podrían cumplirse y la acción de protección como tal tendría que ser rechazada por no cumplir con el objeto establecido en la Constitución y en la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. Sobre la solicitud del bono Joaquín Gallegos Lara, como ya se expuso por parte de la defensa técnica del Ministerio de Desarrollo Humano todos los bonos otorgados por el estado ecuatoriano a través de sus diferentes ministerios se encuentran regulados, en este caso el bono solicitado por la parte accionante se encuentra regulado por la norma técnica para el servicio de calificación y acompañamiento técnico a personas usuarias del bono Joaquín Gallegos Lara y a sus familiares en esta norma detalla cuáles son los requisitos que se tiene que cumplir para poder ser beneficiario de este bono, también cuáles son los requisitos y parámetros que se deben cumplir las personas cuidadoras y cuáles son las obligaciones que tienen que cumplir las personas que están al cuidado de las personas con discapacidad; en el capítulo cuarto de esta Norma Técnica, establece y permite que esos bonos sean bloqueados o sean suspendidos cuando no se han cumplido con todas esas actuaciones que se encuentran detalladas en la Norma, es que se realizado se ha realizado el bloqueo como un tema de represalia hacia la accionante, sino precisamente que existe un informe técnico de fecha 29 de octubre del 2025 en el cual se hace un análisis de las circunstancias en las que se encuentra la hija de la accionante beneficiaria del bono e indica precisamente por qué se tendría que realizar el bloqueo y es por una falta del cumplimiento de lo establecido en esta Norma técnica, tome en cuenta que es un bloqueo y cuando cumplen con estas condiciones se desbloquea el bono, se ha determinado en los documentos que han sido agregados, que el bloqueo del bono es por incumplimiento parte de la cuidadora y que como pasó en situaciones anteriores se puede realizar un compromiso de cumplimiento para que exista este desbloqueo, el bono que se está otorgando va más allá de una compensación económica, sino que son ayudas psicológicas, capacitaciones entre otras y es precisamente lo que se ha venido cumpliendo de forma adecuada por parte del Ministerio de Desarrollo Humano, los técnicos encargados de realizar las visitas para determinar si es que existen incumplimientos de no emitir la información veraz, son estos técnicos los que estarían cayendo en un incumplimiento por el que se podría iniciar un procedimiento administrativo sancionador, ellos tienen la obligación de emitir los informes en donde se detallan las circunstancias en las que se encuentran las personas con discapacidad, ha quedado determinado que no existe una omisión o que el bloqueo de este bono sea producto de un acoso o de un hostigamiento que ha manifestado la parte accionante. También se indicó que se encuentra inconforme con la calificación que fue obtenida en la evaluación de desempeño del año 2024, la misma que está catalogada como insuficiente y aquí la parte accionante pretende hacer suceder en error indicando que, por qué mantiene la accionante esta calificación de insuficiente, cuando el CDI de la cual es Coordinadora tiene una calificación del 94.82 y que esa calificación es a nivel nacional, esto precisamente es así pero son dos calificaciones distintas, la calificación que hoy está impugnando la parte accionante la realiza en base a ella como servidora pública en el desempeño de sus funciones y de sus obligaciones, esta calificación de la cual la parte accionante sí tuvo conocimiento, se la realiza en la plataforma del Ministerio de Trabajo y es precisamente aquí que la parte accionante quiere que usted interfiera señor juez y

que la misma sea modificada a pesar de que la accionante ya solicitó la recalificación de la misma y que ese puntaje sí tuvo una variación, sobre la calificación que se hace a los CDI que efectivamente se los hace a nivel nacional, no tiene nada que ver con la prestación de servicios de la accionante en calidad de Coordinadora o de servidora pública sino que se realizan otras evaluaciones como de infraestructura, alimentación, si se cumplen con el menú o no, entre otras circunstancias directamente al CDI, no a las funciones realizadas por la accionante, las personas que califican al centro y la servidora pública son distintas, esta solicitud es solicitar que se arroge funciones que no le corresponden. Los 5 procedimientos administrativos sancionatorios hay que tener en cuenta la legalidad de los mismos, la parte accionante ha dado ha entender que al ser sustituta directa se exime de responsabilidades y obligaciones y que su actuar puede ir en contra de la ley y que a pesar de aquello no se le puede seguir los procedimientos administrativos sancionatorios, pero sigue siendo servidora pública y la administración a través de los funcionarios competentes en este caso jerárquico superior la Directora Distrital o a través de talento humano tienen que evaluar, tienen que revisar sus actuaciones administrativas y si las mismas van en contra de la ley tendrán que ser sancionadas y tomar en cuenta que en todas las sanciones que ha recibido, se ha cumplido con las garantías básicas del debido proceso y todas las sanciones han sido proporcionales al acto cometido por la accionante, la defensa técnica del Ministerio de Desarrollo Humano ya realizó un análisis pormenorizado sobre la actuación de la Administración como tal, se cumplieron las garantías básicas del derecho a la defensa, en cuanto a cuestiones de legalidad, si se aplicó o no de forma correcta lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio Público, en su Reglamento y Reglamento interno de la Administración, no corresponde ser ventilada a través de una acción de protección. Si la accionante indica que se tiene que cumplir con todos los beneficios que le otorga la ley a las personas de atención prioritaria, esa atención no tiene que ser únicamente por el estado sino también tiene que ser por parte de su representante, en este caso de su cuidadora y aquí en esta audiencia se tendría que exigir que tanto la madre como la cuidadora legalmente establecida cumplan con todos esos requisitos y todas esas obligaciones establecidas en la Constitución, en Tratados Internacionales, en Sentencias emitidas por la Corte Constitucional. Solicita quede sentado en acto la protesta que realizó en cuanto a la intervención realizada por la accionante, por cuanto no quedó claro si la misma lo hizo en función a lo que establece el Art. 14 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales o como se realizó el interrogatorio a la misma sin que se haya permitido objetar las preguntas o en este caso realizar un interrogatorio por parte del de los accionados, PGE y Ministerio de Desarrollo Humano. Procuraduría General del Estado al determinar que no se cumplen con los requisitos establecidos en el artículo 40 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, sino que la misma incurre en las causales de improcedencia 3 y 4 del Art. 42 de la misma norma, solicita que la misma sea rechazada". - Garantizando el debido proceso, también hicieron uso de la **REPLICA**, quienes se ratificaron en sus exposiciones, así, ACTORA: "REPLICA.- Conforme el Art. 9 literal a) de la Ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, que dice que cualquier persona puede interponer la acción de protección, no solo su hermana que es la cuidadora que está registrada en el Ministerio de Desarrollo Humano, tampoco el cuidarla, se ha hablado insistentemente respecto de la improcedencia de esta acción de protección y los abogados del estado han adoptado como muletilla la sentencia 2006 y sin mayor reflexión el párrafo 43 de esa Sentencia señala que si es que hay casos de evidente discriminación o excepcionales donde se comprometa notoriamente o gravemente la dignidad o autonomía del servidor, es procedente y es el medio para conocer sobre cuestiones y controversias entre servidores públicos y estado y lo ratificó en la Setencia 2126-19 -EP/24 sobre la estabilidad laboral reforzada, cuando se

compromete la dignidad de las personas no hay discriminación, la acción de protección procede para conocer controversias entre el estado y los servidores públicos, cómo es posible que se diga que no se compromete notoriamente y gravemente la dignidad de una adolescente con discapacidad del 79%, que está privada de recursos para sus necesidades, de una madre cuidadora que a más de ser servidora pública tiene que cuidar a su hija, pero no se le da permisos, se la sanciona, está siendo tratada como un objeto, no la están tratando como una persona. Por eso se ha presentado esta acción de protección y esta es la vía más adecuada, no hay otra vía ordinaria, en este caso porque es una cuestión de acoso de dignidad del trabajador, de dignidad de la persona, de salud, de derecho al descanso, del derecho que tiene a un ambiente sano, las cuestiones de legalidad no son mera legalidad están enlazadas con Garantías del Debido Proceso y Seguridad Jurídica, los abogados de la parte accionadas están pretendiendo justificar el acoso diciendo que todo está bien hecho, que todo está hecho de acuerdo a las normas y que como está hecho de acuerdo a las normas pueden hacer lo que quieran con una persona que es cuidadora de una persona con discapacidad. Sobre el bono Joaquín Gallegos han dicho que el bono está suspendido temporalmente y que no han tomado contacto con el Ministerio para que se lo reactive, el derecho al cuidado implica que todos cuidamos del Estado, cuidan sus familiares, cuida a su madre, cuida la sociedad. El estado tiene la obligación de ayudarla en todos los años tiene que ayudarle a cuidar y no le está ayudando a cuidar, no lo han visitado para ayudarle a devolverle el bono porque no les interesa devolverle el bono, lo único que les interesaba era bloquear para presionar. El Art. 13.5 establece que sólo en los casos de violencia, maltrato o negligencia del usuario el Ministerio tiene que poner la denuncia, en este caso no hubo negligencia, maltrato, ni violencia, pero pusieron una denuncia. En cuanto a los expedientes disciplinarios han venido a sostener que no son cinco, son cuatro, aquí importa que son disciplinarios que estuvo sometida durante 18 meses la cuidadora, no explican por qué ese ritmo habitual e inusual de expedientes disciplinarios en contra de una funcionaria que es su futuro luego es importante hacer notar en torno a estos expedientes disciplinarios que se está probando el acoso, por qué el acoso exige entre otras cosas que sea algo que se realiza de forma frecuente, que se realiza en un lugar y en un momento que afecte a la dignidad humana y es actual o potencialmente lesivo a los derechos de la persona. Repitieron un montón de veces que puede interponer recursos de apelación, de revisión, que puede ir al Contencioso Ordinario y si no le notifican con las sanciones, solamente se registran, cómo interpone recurso de apelación y de revisión. Sobre la evaluación de desempeño del 2024 nunca nos explicaron por qué la hizo Celsa Guadalupe Barrera, jamás le notificaron con el acta de reconsideración y no le notificaron con el acta de reconsideración, pero aquí en el expediente en las hojas que ellos adjuntan aparece un acta de reconsideración y ellos dicen que esta acta de consideración ya le han puesto 78, en lugar de 69. Por otro lado no dijeron nada sobre la negativa de los permisos y las vacaciones, Daniela es una persona que necesita descansar y han negado en dos ocasiones en este año sus vacaciones programadas, la reintegraron el año pasado de las vocaciones programadas, quieren someterla a una presión tal, que se enferme y que muera; tampoco dijeron nada sobre el cambio de jornada, le impusieron la obligación de llegar 15 minutos antes a partir del 25 de septiembre y que la sancionaron por no haberlo hecho el 24 de septiembre, porque así está en el disciplinario no nos dijeron nada, no le compensan los 15 minutos, no se acordaron de que es madre sustituta. Finalmente, sobre la estabilidad laboral reforzada, qué es lo que les preocupa, la Corte Constitucional ya dijo que la estabilidad reforzada comporta la protección especial en la desvinculación, es una cuestión adicional que debe ser analizada a parte en todos los contextos, esa estabilidad también protege a Daniela, constituyen actos de desvinculación, hay un trato discriminatorio, que es frecuente sistemático, lo hace la Directora Distrital Del Ministerio del Cantón

Calvas, la señora Svetlana Montero Bermeo, con ayuda de Talento Humano, de funcionarios técnicos territoriales que dependen directamente de la Directora y de que ella le renueve su contrato (...); Por parte del Ministerio de Desarrollo Humano, dice: “La accionante está contratada por el estado ecuatoriano como responsable del cuidado de un centro de atención infantil, por lo que debe ser una atención especializada, el incumplimiento de corresponsabilidades de la cuidadora faculta al Ministerio el bloqueo del bono, el objetivo es dejar insubsistente los llamados de atención, evaluación pero eso no es competencia de la vía Constitucional, solicita se revise la presente acción por cuanto no se evidencia vulneración a derechos constitucionales invocados. Se ratifica en su pedido que se deseche la acción de protección por improcedente”; finalmente interviene la **PROCURADURÍA GENERAL DEL ESTADO**: “Se debe cumplir con lo que establece la Ley, se debe determinar si existe acoso laboral, no se ha justificado, se debe determinar quienes son las personas que realizan este acoso, la parte accionante insiste que no se notificó, lo cual es falso, a través de quipux, se le notificó con la socialización del proceso de evaluación, si tuvo conocimiento, insiste que se debe determinar las pretensiones, se pueden resolver a través de una acción de protección. Procuraduría se ratifica en que se rechace la acción de protección”. - Para finalizar, de conformidad con el numeral 3 del Art. 15 de la Ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional para concluir la audiencia se dicta sentencia **ACEPTANDO** la acción; y, encontrándose el proceso en el estado de reducir a escrito la resolución tomada en la Audiencia Pública y Oral de Acción de Protección; y, para hacerlo, se considera:

PRIMERO: JURISDICCION Y COMPETENCIA: La competencia del Juzgador, para conocer de la acción interpuesta, se encuentra determinada en el Art. 86, numeral 2 de la Constitución de la República y en el Art. 7 de la Ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.-

SEGUNDO: GARANTIAS DEL DEBIDO PROCESO: La acción de protección se le ha dado el trámite que establece y estipula el numeral 3 del Art. 86 de la Constitución de la República y con y con aplicabilidad a los artículos 13 y 14 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, por lo que no se ha omitido solemnidad sustancial que pueda incidir en la decisión de la causa, declarándose la validez del procedimiento.-

TERCERO: NORMAS CONSTITUCIONALES APLICABLES AL CASO: El Ecuador es un estado Constitucional de derechos y justicia, así reza en el art. 1 de la Carta Magna, y por consiguiente uno de los deberes primordiales del estado en garantizar la protección e inviolabilidad de los derechos contemplados en dicha norma Suprema; por ese motivo se ha creado el ejercicio de las garantías constitucionales y que constan en el Art. 6 de la Ley Orgánica de garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, que textualmente dice: “Finalidad de las garantías. Las garantías jurisdiccionales tienen como finalidad la protección eficaz e inmediata de los derechos reconocidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, la declaración de la violación de uno o varios derechos, así como la reparación integral de los daños causados por su violación.- Las medidas cautelares tienen como finalidad prevenir, impedir o interrumpir la violación de un derecho. Salvo los casos en que esta ley dispone lo contrario, la acción de protección, el hábeas corpus, la acción de acceso a la información pública, el hábeas data, la acción por incumplimiento, la acción extraordinaria de protección y la acción extraordinaria de protección contra decisiones de la justicia indígena, se regulan de conformidad con este capítulo.”; de la misma forma el Art. 88 de la Constitución vigente constituye el mecanismo para hacer efectiva la plena vigencia de los derechos que esta protege, y que su objetivo es 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 judicial, contra políticas públicas cuando supongan la privación del goce o ejercicio de los derechos constitucionales y cuando la violación proceda de una persona particular, si la violación del derecho provoca daño grave, si presta servicios públicos impropios, si actúa por delegación o concesión, o si la persona afectada se encuentra en estado de subordinación, indefensión o discriminación”, de lo que se establece de manera concluyente que la Acción de Protección Constitucional es procedente cuando: a) Exista una vulneración de derechos constitucionales, por actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial; b) Contra políticas públicas cuando supongan la privación del goce o ejercicio de los derechos constitucionales; y, c) Cuando la violación proceda de una persona particular, si la violación del derecho provoca daño grave, si presta servicios públicos impropios, si actúa por delegación o concesión o si la persona afectada se encuentra en estado en estado de subordinación, indefensión o discriminación. Es decir la intención del constituyente a través de esta acción es la protección y garantía de los derechos fundamentales y que nosotros como jueces tenemos la exigencia Constitucional de aplicarla, esto por el mandato contenido en el numeral 9 del Art. 11, que indica: “el más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución”.-

CUARTO: El Art. 41 de la Ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, preceptúa: “La acción de protección procede contra: 1. Todo acto u omisión de una autoridad pública o judicial que viole o haya violado los derechos , que menoscabe , disminuya o anule su goce o ejercicio; 2...”.- De esto se dice que un acto es ilegítimo cuando ha sido dictado por una autoridad que no tiene competencia para ello, que no se lo haya dictado con el procedimiento señalado en el ordenamiento jurídico vigente, o cuyo contenido sea contrario a dicho ordenamiento jurídico, o que se lo haya dictado sin fundamento o suficiente motivación; por tanto, el análisis de legitimidad del acto impugnado no se basa solo en el estudio de la competencia, sino también de su forma, contenido, causa y objeto;

QUINTO.- HECHOS ALEGADOS Y PRESENTACION DE PRUEBAS: De la lectura armónica de la demanda ratificada en la audiencia pública por la accionante, el motivo principal de la acción es que la señora ALBA DANIELA CALVA JIMENEZ es madre y en tal calidad la persona que ejerce el cuidado y manutención de la adolescente María del Cisne Jiménez Calva, de 14 años de edad, quien es una persona con discapacidad física del 79 % según la acreditación conferida por la institución oficia, debido a ello, su hija es una persona en condición de doble vulnerabilidad y sujeto de protección especial (Art. 35 CRE). Además, al ser madre soltera no cuenta con el apoyo de mi pareja para el cuidado de mi hija; asimismo por tal situación y como madre de María del Cisne ha sido calificada por el Ministerio de Trabajo como sustituta directa de acuerdo a la ley y normativa establecida para obtener esta calidad; asimismo, el 1 de febrero de 2024 ha ingresado a trabajar en el Ministerio de Inclusión?Económica?y?Social (MIES), Dirección Distrital 11D06 – Calvas, Gonzanamá, Quilanga, en el cargo de Coordinadora del Centro de Desarrollo Infantil, puesto que ocupó hasta la fecha, cuyas funciones comprenden el organizar y supervisar, tanto administrativa como socio-educativamente las actividades de cinco educadoras que conforman el centro, con el fin de garantizar una atención integral y de calidad a niñas y niños en custodia; que durante el desempeño de sus funciones, el Coordinador Territorial y la autoridad responsable de la institución señorita Svetlhana?del?Cisne?Montero?Bermeo, Directora del Distrito del MIES desde febrero de 2024, quien valiéndose de su posición jerárquica

ha ordenado y ejecutado, de modo frecuente, conductas de maltrato y perjuicio en su contra, los cuales considera constitutivos de acoso laboral. los mismos que dice ser sistemáticos y reiterados; de manera que las conductas de la autoridades accionadas no se limitan a acciones sino que también comprenden omisiones que incurren en las vulneraciones derechos constitucionales, que en ese sentido las acciones de las que he sido víctima incluyen: sumarios administrativos y sanciones; evaluación de desempeño del año 2024; y, suspensión y orden de reintegro de mis vacaciones programadas. La omisión de considerar mi condición de cuidadora al momento de resolver los sumarios, así como la omisión de notificar los resultados de los procedimientos. Las acciones que vulnera mis derechos y los de mi hija María del Cisne son las negativas de licencia o permisos para brindarle cuidados y vigilancia y seguimiento de mi hija para suspender un beneficio legal que depende de la entidad accionada, como es la decisión de bloquear el bono del que era beneficiaria por su discapacidad. Estas acciones y omisiones provienen de funcionarios de la entidad accionada tienen la finalidad de forzar mi renuncia o mi destitución, por la sencilla razón de que las condiciones descritas me hacen gozar de estabilidad laboral reforzada y cesación de funciones representa mayor grado de dificultad; vulnerándose de esta forma los derechos a la dignidad, trabajo por acoso laboral, seguridad jurídica, debido proceso, derecho a cuidar; de atención prioritaria, interés superior del niño, seguridad jurídica, debido proceso y derecho al cuidado, y solicita que se deje efecto sin efecto todos los cinco sumarios administrativos y las sanciones que se han derivado de ellos durante el año 2024 y 2025 en contra de Alba Daniela Calva Jiménez; Dejar sin efecto informe técnico de fecha 26 de septiembre de 2025 elaborado por Esteban Rodríguez y Celeste Sarango en el que se recomienda el bloqueo del bono de la beneficiaria María del Cisne Jiménez Calva; Dejar sin efecto la ficha de derivación de fecha 30 de septiembre de 2025, elaborada por la trabajadora social Liliana Bersaberth Jimenez Aguilera, en la que se dispone el bloqueo del bono de la beneficiaria María del Cisne Jiménez Calva; Dejar sin efecto el oficio Nro. MDH-CZ-7-DDC-2025-0621-OF, de fecha 1 de octubre de 2025, emitido por la directora distrital Svetlhana del Cisne Montero Rodriguez por el cual se bloquea el bono y deriva el caso a la Junta Cantonal de Protección de Derechos de Calvas. Como medidas de reparación integral solicita: a) Se Ordene al Ministerio de Desarrollo Humana que se restablezca el pago del Bono Joaquin Gallegos Lara a favor de María del Cisne Jimenez Calva; b) Que el Ministerio de Desarrollo Humano pida disculpas a la servidora pública María del Cisne Jiménez Calva;c) Que el Ministerio de Desarrollo Humano pida disculpas a la servidora pública Alba Daniela Calva Jiménez;d) Que se capacite a los funcionarios del MIES en prevención de acoso laboral y derecho al cuidado; e) Que el Ministerio de Desarrollo Humano se abstenga de actos u omisiones orientados a hostigar o vulnerar el derecho al cuidado de la servidora pública Alba Daniela Calva Jiménez; f) Que se le indemnice en la cantidad de dos mil dólares por gastos judiciales en los que ha tenido que incurrir para su defensa y defensa de los derechos de su hija; g) Que el Ministerio de Desarrollo Humano realice el trámite para que se conceda el permiso de dos horas diarias al que tiene derecho Alba Daniela Calva Jiménez para cuidar de su hija con discapacidad severa; h) Que el Ministerio de Trabajo investigue los actos de acoso laboral relacionados con los hechos de este caso con la finalidad de identificar responsables e iniciar los sumarios administrativos para su sanción..

5.1.) En este contexto en el caso sub júdice, para justificar lo aseverado en la audiencia correspondiente, el accionante aportó con la siguiente prueba: PRUEBA DE LA PARTE ACCIONANTE:

Certificación de SUSTITUTO DIRECTO a favor de ALBA DANIELA CALVA JIMENEZ, quien tiene bajo su responsabilidad la manutención o cuidado de MARIA DEL CISNE JIMENEZ CALVA nacida el 05 de mayo del 2011, certificado emitido por el Director regional del Trabajo y Servicio Público de Loja con fecha 22 de septiembre del 2025 (fs. 2);

CON RELACION A LA PRIMERA SANCIÓN ADMINISTRATIVA, presenta la siguiente documentación:

a) Memorando Nro. MIES-CZ-7-DDC-2024-2657-M de fecha 16 de mayo del 2024, dirigido a la Sra. Ing. Nataly Sofio Soto Reyes Analista de Administración de Recursos Humanos Distrital 2, mediante el cual la actora solicita AUTORIZACIÓN POR REPOSO MEDICO los días 15 y 16 de mayo del año 2024 (fs. 4); b) Memorando Nro. MIES-CZ-7-DDC-2024-2686-M de fecha 20 de mayo del 2024, dirigido a la Sra. Mag Svetlana del Cisne Montero Bermeo Directora Distrital de Calvas, mediante el cual la actora solicita AUTORIZACIÓN POR REPOSO MEDICO desde el 17 de mayo hasta el 03 de junio del 2024 (fs. 6); c) Certificado médico emitido por el Hospital del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social emitido con fecha 20 de mayo del año 2024, mediante el cual informa sobre el reposo médico desde el 17 de mayo del 2024 hasta el 03 de junio del 2024 (fs. 7); d) A fs. 9, informe de novedades presentadas en taller Escuela de Familias, elaborado por la actora Alba Daniela Calva Jimenez, dirigido a la señora Guadalupe Barrera Mocha en su calidad de Coordinadora de Servicios Sociales Distrital, mediante el cual en lo principal se ratifica con los informes solicitados con fecha 15 de mayo del 2024, a las 10h50 am;

e) A fs. 11 del memorial, consta el ZIMBRA: con tema INFORME REPLICA TALLER ESCUELA DE FAMILIAS, mediante el cual la señora Svetlana del Cisne Montero Bermeo con fecha 07 de junio del 2024, a las 14h12 minutos solicita a la Sra. Alba Daniela Calva Jimenez UN INFORME SOBRE EL USO SIN AUTORIZACIÓN DE LAS INSTALACIONES EN REFORMA DE LAS OFICINAS DEL MIES CALVAS, cuyo informe solicita hasta ese mismo día a las 16h30; f) ZIMBRA, de INFOEME REPLICA TALLER ESCUELAS DE FAMILIAS emitido por la Sra. Svetlana del Cisne Montero Bermeo con fecha 19 de junio del 2024 a las 13h10, mediante el cual solicita a la Sra. Sofia que por cuanto no ha autorizado el la realización del evento dispone se proceda conforme dice la normativa legal (fs. 12); g) A fs. 14, consta el Memorando Nro. MIES-CZ-7-DDC-2024-3073-M de fecha 19 de junio del 2024, suscrito por la señora Nataly Sofia Soto Reyes en su calidad de Analista de Administración de Recursos Humanos Distrital 3 del MIES, solicitando nuevamente a la Sra. Alba Daniela Calva Jimenez un informe de descargo referente a autorización de evento REPLICA DEL TALLER SALUD MENTAL Y ESCUCHA EN LAS INSTALACIONES DEL MIES-CALVAS, esto insistiendo a la actora Alba Calva Jimenez que presente la documentación de la autorización para el taller de Salud mental y escucha activa, en las instalaciones del MIES-CALVAS que se encuentra en construcción el dia 14 de mayo del 2024; h) Consta a fs. 15, el memorando Nro. MIES-CZ-7-DDC-2024-3120-M de fecha 21 de julio del 2024, remitido a la Sra. Svetlana del Cisne Montero Bermeo Directora Distrital Calvas, cuyo asunto es SOLICITUD DE INFORME DE REPLICA ESCUELA DE FAMILIA "SALUD MENTAL Y ESCUCHA ACTIVA, mediante el cual la señora Alba Calva en su calidad de Coordinadora del Centro CIBV nuevamente da contestación al requerimiento realizado por la Jefa de Talento Humano de la institución, de lo cual en el contenido de la contestación adjunta al memorando, ya hace conocer a la Unidad de Talento Humano el ACOSO

LABORAL que viene siendo objeto por parte de la autoridad principal, solicitando que se adopten las medidas correspondientes;

CON RELACION A LA SEGUNDA SANCTION ADMINISTRATIVA POR ATRASOS, presente la siguiente documentación:

a).- Memorando Nro. MIES-CZ-7-DDC-2024-3546-M de fecha 18 de julio del 2024 el mismo que ha sido dirigido a la Sra. Alba Daniela Calva Jimenez en calidad de Coordinadora de Centro CIBV, por parte de la Analista de Administración de Recursos Humanos Distrital 3 Ing. Nataly Sofia Soto Reyes, solicitando INFORME DE DESCARGO sobre los atrasos que ha sido objeto en el mes de marzo del año 2024, los dias 05 y 27 del mes y año indicado (fs. 20);b) Consta a fs. 22, el INFORME TECNICO MRO. 074-MIES-DDC-UATH-2024 de fecha 29 de julio del 2024, denominado INFORME TECNICO POR ATRASOS Y OMISIONES REGISTRADOS EN EL MES DE MARZO DEL 2024, suscrito por la Responsable de Administración de Talento Humano Distrital, dirigido a la Directora Distrital de Calvas, para la aprobación y sanción correspondiente;

CON RELACION A LA TERCERA SANCTION ADMINISTRATIVA POR FALTA DE REGISTROS, la actora ha presentado la siguiente información: a).- A fs. 29 consta el Memorando Nro. MIES-CZ-7-DDC-2024-5343-M de fecha 23 de noviembre del 2024, elaborado por la actora Daniela Calva Jimenez, el mismo que ha sido dirigido a la Sra Svetlana Montero Bermeo en su calidad de Directora Distrital Calvas cuyo asunto es JUSTIFICACION DE PERMISOS POR CALAMIDAD DOMESTICA DEL DIS VIERNES 22 DE NOVIEMBRE DEL 2024, y adjunta certificado médico del IESS; b) ZIMBRA, emitido por DAVID CAÑAR SALAZAR con fecha 05 de diciembre del 2024, a las 13h21, solicitando COMPLETAR INFORMACION DE ALIMENTACION - NOVIEMBRE, que entre otras cosas solicita corregir el informe mensual y que falta legalizar la ficha de recepción diaria de alimentación del dia 22 de noviembre, y que ese dia 22 de noviembre no hay registro de asistencias en el sistema SIIMIES (fs. 31)c) A fs. 32, consta el ACTA DE REUNION DE SEGUIMIENTO DE SERVICIO, realizado a la actora Alba Daniela Calva Jimenez, por parte del Coordinador Territorial, Analista de Talento Humano y Coordinadora de Servicios Sociales; d) A fs. 32 consta el INFORME DE SEGUIMIENTO elaborado por el Sr. Silvio David Cañar Ortiz, Coordinador de Territorial del MIES Calvas, al CDI cariamanga, esto con fecha 18 de diciembre del 2024, de lo cual entre uno de las causas es la falta de REGISTRO DE ASISTENCIA SARA/SIMIES por no existir registro de asistencia el dia 22 de noviembre del 2024 en el sistema SIMIES; e) A fs. 37 consta el Memorando Nro. MIES-CZ-7-DDC-2024-5781-M de fecha 20 de diciembre del 2024. dirigido a la actora Alba Daniela Calva Jimenez solciitándole por parte de la Ing. Nataly Soto Reyes, Analista de Administración de recursos Humanos Distrital 2, PRESENTAR PRUEBAS DE DESCARGO - INFORMANDO NOVEDADES SOBRE SEGUIMIENTO A UNIDAD CDI CARIAMANGA; f) Consta a fs. 38, el memorando Nro. MIES-CZ-7-DDC-2024-5817-M de fecha 26 de diciembre del 2024, remitido a la Sra. Ing. Nataly Soto Reyes Analista de Admininsitracion de Recursos Humanos Distrital 2, adjuntando el informe de descargo sobre las NOVEDADES SOBRE SEGUIMIENTO A UNIDAD CDI CARIAMANGA, mediante el cual la señora Alba Calva en su calidad de Coordinadora del Centro CIBV nuevamente da contestación al requerimiento realizado por la Jefa de Talento Humano de la institución, de lo cual en el contenido de la contestación adjunta al memorando, NUEVAMENTE hace conocer a la Unidad de Talento Humano el ACOSO LABORAL que viene siendo objeto por parte de la autoridad principal, solicitando que se adopten las medidas correspondientes;g) Consta a fs. 46, el

INFORME TECNICO MRO. 0121-MIES-DDC-UATH-2024 de fecha 30 de diciembre del 2024, denominado INFORME TECNICO SOBRE NOVEDADES EN SEGUIMIENTO A LA UNIDAD CDI CARIAMANGA, suscrito por la Responsable de Administración de Talento Humano Distrital, dirigido a la Directora Distrital de Calvas, para la aprobación y sanción correspondiente; h) A fs. 56 se evidencia la Acción de Personal Nro. 398-GTHD-DDC-2024 de fecha 30 de diciembre del 2024, por concepto de “Amonestación Escrita”, suscrita por la Directora Distrital Calvas;

CON RELACION A LA CUARTA SANCION ADMINISTRATIVA, POR ACTIVIDADES PEDAGÓGICAS DE EDUCADORAS, presenta la siguiente documentación: a).- Consta a fs. 58, el memorando Nro. MIES-CZ-7-DDC-2025-1775-M de fecha 02 de abril del 2025, remitido a la Sra. Mgs. Svetlana Montero Bermeo, en el que consta como ASUNTO: REMITIENDO INFORME TECNICO REFERENTE A NOVEDADES PRESENTADA EN EL CDI CARIAMANGA EL DIA 28 DE FEBRERO DEL 2025 NRO. 023-MIES-EDU-UATH-2025, esto por parte de la Ing. Nataly Soto Reyes Analista de Admininsitration de Recursos Humanos Distrital 2, adjuntando el informe técnico Nro.- 023-MIES-DDC-UATH-2025; b) A fs. 59 se evidencia el informe técnico Nro.- 023-MIES-DDC-UATH-2025, denominado INFORME TECNICO REFERENTE A NOVEDADES PRESENTADAS DE LA UNIDAD CDI CARIAMANGA EL DIA 28 DE FEBRERO DE 2025, emitido con fecha 02 de abril del 2025, remitido a la Directora Distrital de calvas MIES por parte de la Ing. Nataly Sofia Soto Reyes responsable de Administración de Talento Humano Distrital; c).- A fs. 65 consta la acción de personal Nro. 470-GTHD-DDC-2025 de fecha 2 de abril del 2025 mediante la cual consta la “amonestación verbal”, en contra de la señora Alba Daniela Calva Jiménez en su calidad de Coordinadora del CDI; dicha acción de personal es suscrita por la Mgs. Svetlana Montero Bermeo;

CON RELACION A LA QUINTA SANCION ADMINISTRATIVA, POR CAMBIO DE JORNADA Y CONTROL DE NORMA TECNICA, ha presentado la siguiente documentación:

A).- A fs. 67, consta el INFORME elaborado con fecha 24 de septiembre del 2025 elaborado por el señor Silvio david Cañar - Coordinador Técnico Territorial del cantón calvas, respecto del seguimiento que le han realizado a la señora Daniela Calva Jiménez, por el incumplimiento de la Guía metodológica para la prestación de los servicios de Centro de desarrollo Infantil CDI; B).- Consta a fs. 71, el memorando Nro. MIES-CZ-7-DDC-2025-4740-M de fecha 03 de octubre del 2025, remitido por parte de la Sra. Mgs. Svetlana Montero Bermeo, solicitando descargos sobre novedades en seguimiento a la Unidad CDI CARIAMANGA, solicitando a la actora Daniela Calva que en el término de tres días un informe motivado en la que se indique las razones por que no se verificó las áreas internas y externas del CDI antes del inicio de la jornada diaria de los niños; c).- A fs. 17 del expediente consta el memorando Nro. MIES-CZ-7-DDC-2025-4839-M de fecha 17 de octubre del 2025, mediante el cual la señora Analista de Administración de recursos Humanos Distrital 2, remite a la Sra. Mgs. Svetlana Montero Bermeo, en el que consta como ASUNTO: REMITIENDO INFORME TECNICO nro. 072-MDH-DDC-UATH-2025-NOVEDADES PRESENTADAS EN SEGUIMIENTO EL 24 DE SEPTIEMBRE DE 2025, para su aprobación y posterior sanción; d) A fs. 74, se evidencia el informe técnico Nro. 072-MDH-DDC-UATH-2025, denominado INFORME TECNICO REFERENTE A NOVEDADES DE SEGUIMIENTO A LA UNIDAD CDI CARIAMANGA, con fecha 17 de octubre del 2025, esto con la finalidad de que sea aprobado y posterior sanción; dicho informe es suscrito por

Nataly Sofia Soto Reyes Responsable de Administración de talento Humano Distrital;

CON RELACION A LA EVALUACION DE DESEMPEÑO DEL AÑO 2024 y 2025: Ha presentado la siguiente documentación: a).- A fs. 86 consta el Memorando Nro. MIES-CZ-7-DDC-2025-0332-M de fecha 23 de enero del 2025, cuyo asunto es SOCIALIZACION DE RESULTADOS DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO AÑO 2024, en el que se adjunta la ficha de evaluación con fecha 13 de diciembre del 2024 por parte de la señora Selsa Guadalupe Barrera Mocha, con un resultado total de evaluación CUANTITATIVA de 69,14; y, de EVALUACION CUALITATIVA: INSUFICIENTE; B).- A fs. 90, consta el documento obtenido en la página de la Contraloría General del Estado, Información de acceso público, esto respecto de la declaración realizada por parte de la señora SELSA GUADALUPE BARRERA MOCHA, la misma que tenía como cargo Función: Coordinador de Servicios Sociales Distrital, Periodo desde 2018-06-01 hasta 2024-06-30; c).- A fs. 92 consta el documento remitido a la Analista de Administración de recursos Humanos Distrital 2 MIES, en el cual solicita información con la finalidad de presentar la reconsideración a la evaluación; d).- A fs. 94 consta un memorando Nro. MIES-CZ-7-DDC-2025-0414-M de fecha 28 de enero del 2025, mediante el cual la señora Alba Daniela Calva solicita reconsideración de evaluación de desempeño 2024, memorando dirigido a la Ing. Nataly Soto Reyes, Analista de Administración de recursos Humanos Distrital 2 del MIES; e).- A fs. 96, consta el documento concedido por el Ministerio del Trabajo con relación a la evaluación de desempeño en su condición de Coordinadora del CDI ; f) Memorando Nro. MIES-CZ-7-DDC-2025-0712-M de fecha 07 de febrero del 2025, mediante el cual la Analista de Administración de recursos Humanos Distrital 2, le solicita a la Srta Tlga. Alba Daniela Calva Jiménez ACEPTACION DE RESPONSABILIDADES PARA EVALUACION PARCIAL DURANTE EL PERIODO DE TRES MESES (fs. 99), y se adjunta formulario; h).- INFORME DE SEGUIMIENTO DE MANERA VIRTUAL CDI-ZONA 7, (Trimestre: julio, agosto, septiembre 2024), ejecutado por la Secretaría de Desarrollo Infantil Integral - Dirección de Servicios de Centros de Desarrollo Infantil, en la cual se observa que en la evaluación del Distrito de Calvas - CDI “CARIAMANGA”, tiene un Puntaje Total de 81.3%, equivalente a BUENO, en las conclusiones, dice: Se verifica el cumplimiento de la jornada diaria en el desarrollo de las actividades en el CDI; dichos informe es elaborado por la Analista de la Dirección de provisión de Servicio de desarrollo Infantil Integral (fs. 423); i) Ficha de evaluación practicado a la señora Alba Daniela Calva Jiménez representante legal del Centro de Desarrollo Infantil - CDI-MIES, cuyos parámetros han servido para el resultado de la evaluación, con una ficha de calidad de servicios 2024-2025, con calificación de 94,82 (fs. 427 a 432); j) INFORME DE SEGUIMIENTO CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL - ZONA 7 cUARTO tRIMESTRE 2025, ejecutado por la Secretaría de Desarrollo Infantil Integral - Dirección de Servicios de Centros de Desarrollo Infantil, en la cual se observa que en la evaluación del Distrito de Calvas - CDI “CARIAMANGA”, tiene un Puntaje Total de 96,9%, equivalente a MUY BUENO, dichos informe es elaborado por la Analista de la Dirección de provisión de Servicio de desarrollo Infantil Integral (fs. 433 A 440);

CON RELACION A LA INOBSERVANCIA DE PERIODOS DE DESCANSO, la actora presenta la siguiente documentación: a).- Memorando Nro. MIES-CZ-7-DDC-2024-5385-M de fecha 25 de noviembre del 2024, mediante el cual la Ing. Nancy Sofia Soto Reyes Analista de Administracion de recursos Humanos Distrital 2, informa el reintegro de las vacaciones que se encontraba haciendo uso la actora Alba Daniela Calva Jiménez, el día 25 de noviembre del 2025, esto por concepto de

“reintegro por necesidad institucional” (fs. 102); b).- Memorando Nro. MIES-CZ-7-DDC-2024-5403-M de fecha 25 de noviembre del 2024, mediante el cual la señora Alba Daniela Calva Jiménez da a conocer que se ha dado cumplimiento a lo solicitado, esto es el reintegro a sus funciones por el día 25 de noviembre del 2025, memorando que ha sido dirigido a la Ing. Nancy Sofia Soto Reyes Analista de Administracion de recursos Humanos Distrital 2, (fs. 104); c).- Memorando Nro. MIES-CZ-7-DDC-2025-4925-M de fecha 23 de octubre del 2025, mediante el cual la Sra Alba daniela Calva Jiménez solicita a la Directora Distrital Calvas PERIODO DE VACACIONES INSTITUCIONALES desde el 27 de octubre hasta el 31 de octubre del presenta año (fs. 105); d).- Memorando Nro. MIES-CZ-7-DDC-2025-4953-M de fecha 24 de octubre del 2025 suscrito por el señor Max serrano Jiménez Coordinador de Servicios Sociales Distrital - Unidad de Inclusión Social, mediante la cual indica que no es posible atender la solicitud de vacaciones y que dispone su reprogramación por la ausencia de una de las Educadoras del CDI (fs. 106); e) Memorando Nro. MIES-CZ-7-DDC-2024-3366-M de fecha 03 de julio del 2024, mediante el cual la Sra. Alba Daniela Calva Jiménez solicita reposo médico por el día 02 de julio del año en curso, a la Analista de Administración de Recursos Humanos Distrital 2, conforme ha justificado con el certificado médico emitido por el galeno del IESS (fs. 107); f) ZIMBRA remitido con fecha 05 de julio del 2024, a la Sra. ALba Daniela Calva Jiménez por parte de la Sra. Nataly Soto Reyes Analista de Administracion de recursos Humanos Distrital 2, informando que la solicitud de autorización para reposo médico debe ser dirigido a la señora Directora y no a ella como Analista, la cual es encargada de registrar y justificar los permisos; g).- Zimbra, remitido con fecha 03 de julio del 2024, por parte de Alba Daniela Calva Jiménez, a la señora Nataly Soto, solicitando una hora de permiso para asistir a una cita médica con el Psicólogo del IESS Cariamanga (fs. 110);

CON RELACION AL BLOQUEO DEL BONO JOAQUIN GALLEGOS LARA, la actora ha presentado la siguiente documentación: a).- Copias de mensajes de la red social WASAP mediante el cual la señora Alba daniela Calva Jiménez ha tenido una conversación con la señora Svetlana Montero el día 22 de septiembre, solicitado permiso para hacerla atender a su hija Machi por haberse enfermado; y, mediante el cual conforme se evidencia de la conversación la señora Svetlana le ha negado el permiso y le ha indicado que ese dia se levantará un informe detallado del caso (fs. 113, 114); b) Copia de un certificado médico otorgado por el Hospital General Manuel Ignacio Monteros de la ciudad de Loja, haciendo conocer sobre la atención médica que ha recibido la niña María del Cisne Jiménez Calva el día 22 de septiembre del 2025, y de lo cual le dan reposo de tres días por el diagnóstico, desde el 22 de septiembre hasta el 24 del mismo mes año 2025 (fs. 115); c) Certificado médico otorgado por el Dr. Alvaro Castro médico general, con fecha 22 de septiembre del 2025, certifica haber atendido a la niña Maria del cisne Jiménez Calva, que por el diagnostico recomienda reposo de tres días, bajo el cuidado de su madre Alba daniela Calva Jiménez (fs. 116); d) A fs. 117 consta el oficio Nro. MDH-CZ-7-DDC-2025-0621-OF de fecha 01 de octubre del 2025, cuyo asunto es DERIVACION DE CASO A LOS MIEMBROS DE LA JUNTA CANTONAL DE PROTECCIÓN DE DERECHOS DE GRUPOS DE ATENCION PRIORITARIA DEL CANTON CALVAS, PARA LA ATENCION A LA ADOLESCENTE MARIA DEL CISNE JIMENEZ CALVA, este oficio es suscrito por la Directora Distrital Calvas; e) Consta a fs. 118 un informe de la UNIDAD DE ACOMPAÑAMIENTO FAMILIAR SERVICIOS DE VALORACION Y CONSEJERIA, FICHA DE DERIVACION con fecha 30 de septiembre del 2025, haciendo conocer sobre la situación actual de la beneficiaria del bono Joaquin Gallegos Lara, y que por la situación de evidente negligencia en la atención, cuidado y protección de la adolescente Maria del Cisne Jimenez Calva, han conllevado al bloqueo temporal del

acceso al BIGI, hasta que la cuidadora cumpla con las obligaciones de acuerdo a los lineamientos establecidos en la norma legal vigente; este informe es remitido por la Trabajadora Social, Valoración y Consejería - MDH, Mags. Liliana Jiménez Aguilera; f) A fs. 120 consta un INFORME TECNICO elaborado con fecha 26 de septiembre del 2025, de la usuaria María del Cisne Jiménez Calva, de 4 años de edad, con discapacidad física del 79%; datos de la cuidadora Darla Mariana Jiménez Calva de 19 años de edad, soltera, de lo cual se establece los motivos para el bloqueo temporal del bono Joaquin Gallegos Lara, por el no cumplimiento de las corresponsabilidades de la persona responsable del cuidado; g) Copias del Trámite administrativo Nro. 0205-JCPDGAP-C-2025 iniciado en la Junta Cantonal de Protección de derechos de grupos de Atención Prioritaria del cantón Calvas, esto con fecha 06 de octubre del 2025, en la cual avocan conocimiento del informe de derivación de caso a los Miembros de la mencionada Junta para atención de la adolescente María del Cisne Jiménez Calva (fs. 122 a 123);

h) A fs. 124 consta el correo ZIMBRA mediante el cual la actora Alba daniela calva, solicita permiso para asistir a la audiencia en la Junta Cantonal de Protección de derechos que se ha convocado para el día 23 de octubre del año 2025, y que ha sido negado por parte del Coordinador de Servicios Sociales Distrital MT señor max serrano Jiménez; i) Consta a fs. 126 a la 129, consta un Informe Nro. 2025100811151823050-DIN elaborado por el Agente Investigador de Loja-DINAPEN dentro del acto administrativo Nro. administrativo Nro. 0205-JCPDGAP-C-2025 iniciado en la Junta Cantonal de Protección de derechos de grupos de Atención Prioritaria del cantón Calvas, el mismo que ha sido elaborado con fecha 19 de octubre del 2025, mediante el cual se verifica el estado actual de la adolescente María del Cisne Jiménez Calva, quien era beneficiaria del bono Joaquin gallegos Lara; j) A fs. 130, se evidencia el ZIMBRA que ha sido remitido inicialmente por parte de la señora Alba Daniela Calva JImenez con fecha 03 de octubre del 2025, hacia el departamento de asesoria jurídica del Ministerio de desarrollo Humano denunciando el ACOSO LABORAL al que es objeto por parte de las autoridades del MDH cariamanga, esto es la señora Directora Mgs. Svetlana Montero y de la encargada de Talento Humano la Ing. Sonia Soto; dicho correo ha sido contestado por el señor Ober Estalin Macas Sánchez del departamento de SALUD OCUPACIONAL de la Coordinación Zonal 7 de Loja, con fecha 06 de octubre del año 2025, el mismo que le ha remitido el protocolo como debe presentar al mismo responsable de Talento Humano del Distrito; EN LA AUDIENCIA, PRESENTO, LA SIGUIENTE DOCUMENTACION: a).- Historia Clínica de la señorita MARIA DEL CISNE JIMENEZ CALVA, de 14 años de edad, con DISCAPACIDAD FISICA, información confidencial que ha sido obtenida por medio del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, de todas las atenciones médicas que ha sido objeto la adolescente desde el 07 de julio del 2015, hasta su última atención médica el 22 de septiembre del 2025; b).- Historia Clínica de la señorita ALBA DANIELA CALVA JIMENEZ, información confidencial que ha sido obtenida por medio del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, de todas las atenciones médicas que ha sido objeto la actora, desde el 27 de septiembre del 2018; entre las que incluye atención de medicina general por alergias, así como atenciones de PSICOLOGIA CLINICA, (205-01-27) cuyos motivos de consulta ha sido síntomas de ansiedad relacionados dificultades laborales y personales, y que desde que ha empezado a trabajar hace un año atrás viene sufriendo ACOSO LABORAL, refiere la persiguen, la tratan mal,presiona menosprecian, y hace una semana han invadido un informe desfavorable para ella al Ministerio de Trabajo, buscando la manera de poderla desvincular de la institución; con diagnósticos relacionados con el empleo, relacionado con desavenencias con el jefe y los compañeros de trabajo (fs. 517, 518); consulta del 11 de febrero del 2025, en la evaluación psicológica se

verifica que persisten dificultades en su trabajo, en donde manifiestan que constantemente la acosan y persiguen, esto a su vez la mantiene ansiosa (fs. 519); Consulta en Psiquiatría con fecha 12 de febrero del 2025, en el diagnóstico de enfermedad actual se lee tiene el estrés del cuidado de la hija y ahora el problema del ACOSO LABORAL fs. 520); Consulta realizada en la dependencia de PSIQUIATRIA, con fecha 10 de abril del 2025, cuyo problema actual es “persiste la situación estresante en relación al ACOSO LABORAL en su trabajo por parte de su jefa, refiere la paciente le niega los permisos para atención médica y no ha podido asistir a PSICOTERAPIA; en el diagnóstico definitivo se lee: PROBLEMAS RELACIONADOS CON EL EMPLEO (fs. 527 vta.);

5.2.) Por su parte, la entidad accionada, también para ratificar sus argumentos de que no se han vulnerado derechos constitucionales, ha presentado la siguiente documentación: 5.2.1.- Norma Técnica para la Gestión del Bono Joaquín Gallegos Lara, establecida media Acuerdo Ministerial N° 033; 5.2.2.) Ficha de seguimiento técnico del día 13 de marzo de 2023; 5.2.3.- Memorando Nro. MIES-SD-2023-2695-M, de fecha 4 de octubre de 2023, con anexos; 5.2.4.- Ficha de seguimiento técnico de fecha 07 de mayo de 2024; 5.2.5.- Ficha de seguimiento técnico de fecha 8 de enero de 2025 y acta de compromiso, corresponsabilidad y buen uso del bono firmada por la persona cuidadora; 5.2. 6.- Informe de seguimiento de fecha 22 de septiembre de 2025; 5.7.- Memorando Nro. MDH-CZ-7-DDC-2025-4680-M de fecha 26 de septiembre de 2025, con anexo; 5.2. 8.- Memorando Nro. MDH-CZ-7-DDC-2025-4997-M, de fecha 28 de octubre de 2025, con anexo; 5.2.9.- Memorando Nro. MDH-SD-2025-1344-M, de fecha 20 de noviembre de 2025, con anexos; 5.2.10- Memorando Nro. MIES-CZ-7-DDC-2024-2823-M del 31 de mayo de 2024; 5.2.11.- Memorando Nro. MIES-CZ-7-DDC-2024-2840-M de fecha 31 de mayo de 2025; 5.2.12.- Memorando Nro. MIES-CZ-7-DDC-2024-3546-M de fecha 18 de julio de 2024; 5.2.13.- Memorando Nro. MIES-CZ-7-DDC-2024-3674-M de fecha 31 de julio de 2024, con anexo; 5.2.14.- Acción de personal 212-GTHD-DDC-2024 de fecha 31 de julio de 2024; 5.2.15.- Memorando Nro. MIES-CZ-7-DDC-2024-5762-M, del 18 de diciembre de 2024, con anexos; 5.2.16.- Memorando Nro. MIES-CZ-7-DDC-2024-5781-M de fecha 20 de diciembre de 2024; 5.2.17.- Memorando Nro. MIES-CZ-7-DDC-2024-5817-M de fecha 26 de diciembre de 2024, con anexos; 5.2.18.- Informe técnico Nro. 121-MIES-DDC-UATH-2024 del 30 de diciembre de 2024; 5.2.19.- Memorando Nro. MIES-CZ-7-DDC-2024-5863-M de fecha 30 de diciembre de 2024; 5.2.20.- Acción de personal 398-GTHD-DDC-2024 del 30 de diciembre de 2024; 5.2.21.- Memorando Nro. MIES-CZ-2025-1314-M de fecha 06 de marzo de 2025, con anexo; 5.2.22.- Memorando Nro. MIES-CZ-7-DDC-2025-1334-M, de fecha 07 de marzo de 2025; 5.2.23.- Memorando Nro. MIES-CZ-7-DDC-2025-1374-M de fecha 11 de marzo de 2025, con anexo; 5.2.24.- Acción de Personal 470-GTHD-DDC-2025 de fecha 02 de abril de 2025, con anexos; 5.2.25.- Memorando Nro. MDH-CZ-7-2025-4673-M de fecha 26 de septiembre de 2025, con anexo; 5.2.26.- Memorando Nro. MDH-CZ-7-DDC-2025-4740-M de fecha 03 de octubre de 2025; 5.2.27.- Informe técnico Nro. 072-MDH-DDC-UATH-2025 de fecha 17 de octubre de 2025; 5.2.28.- Memorando Nro. MDH-CZ-2025-4839-M de fecha 17 de octubre de 2025; 5.2.29.- Acción de personal 740-GTHD-DDC-2025 de fecha 17 de octubre de 2025; 5.2.30.- Memorando Nro. MDH-CZ-7-DDC-2025-4843-M de fecha 17 de octubre de 2025; 5.2.31.- Memorando Nro. MDH-CZ-7-DDC-2025-5034-M, de fecha 29 de octubre de 2025, con anexo; 5.2. 32.- Circular Nro. MIES-CZ-7-DDC-2025-0003-C. de fecha 5 de febrero de 2025, con anexos; con el argumento que son asuntos de mera legalidad, y que en el procedimiento de ascenso al grado superior, no se han vulnerado derechos constitucionales; pruebas que por ningún concepto aportan a desvirtuar lo aseverado por el accionante; al contrario, han ayudado a establecer que han existido actos de

desigualdad y discriminación por parte de los administrativos del Ministerio de desarrollo Humano, principalmente por la dirección Distrital de la ciudad de Calvas, y la Oficina de talento Humano de dicha entidad, que en lo posterior se va a explicar.

SEXTO. HECHOS PROBADOS. Los fundamentos de hecho de una resolución judicial, consisten en las razones y en la explicación de las valoraciones esenciales y determinantes que han llevado al juez, a la convicción de que los hechos que sustentan la pretensión se han verificado o no en la realidad, en el caso de la presente acción de protección, con la documentación aparejada a la demanda y con la prueba presentada, en audiencia, se ha probado los siguientes hechos:

- a) Que la accionante forma parte del Ministerio de desarrollo Humano, desde el año 202415/02/01 en su calidad de Coordinadora del centro de Desarrollo Infantil del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), actualmente Ministerio de Desarrollo Humano;
- b) Que sus funciones comprenden el organizar y supervisar, tanto administrativamente como socio-educativamente las actividades de cinco educadoras que conforman el centro, con el fin de garantizar una atención integral y de calidad a niñas y niños bajo su cuidado;
- c) Que actualmente sus jefes inmediatos son la señora Directora del Distrito del Ministerio de Desarrollo Humano, en la persona de la Mgs. Svetlana Montero Bermeo; así como el Sr. Silvio Cañar Ortíz en calidad de Coordinador Territorial;
- d) Se ha justificado que la funcionaria Prof. Alba Daniela Calva Jimenez, quien comparece por sus propios derechos y como representante de su hija María del Cisne Jiménez Calva, adolescente de 14 años, persona con discapacidad física del 79%, es SUSTITUTA DIRECTA de su mencionada hija, quien tiene bajo su responsabilidad la manutención o cuidado, conforme consta de la Certificación que ha sido emitida por el Ministerio del Trabajo;
- e) Que en el transcurso de sus funciones ha sido objeto de actos de ACOSO LABORAL de forma sistemática y reiterados, que han provocado vulneración de derechos constitucionales no solo a ella, con sanciones administrativas, evaluaciones de desempeño, negativas de permisos para atención médica, tanto para ella como para su hija que tiene discapacidad, que ha repercutido de forma directa a su hija adolescente María del Cisne Jiménez Calva, ya que a má de no otorgarle los permisos correspondientes para su atención médica, ha realizado seguimientos que han originado el bloqueo del bono “Joaquín Gallegos Lara”, del cual era beneficiaria dicha menor por su condición física; que pese a que la Funcionaria ha denunciado a la Unidad de Talento Humano, nada hizo por investigarse el ACOSO LABORAL que consideraba estaba siendo ejecutado por sus superiores, inclusive por la misma encargada de la Unidad de talento Humano del Distrito del MIES Calvas.

SEPTIMO: FUNDAMENTACION JURIDICA CONSTITUCIONAL: Como ya se dijo anteriormente, la acción de protección, conforme lo establece el Art. 88 de la Constitución de la República del Ecuador, tiene como propósito el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución, y podrá interponerse -entre otras circunstancias- cuando exista una vulneración de los mismos, por actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial, por lo que es condición sustancial de esta acción, analizar la conducta impugnada de la autoridad y, conforme a la última parte del primer inciso del numeral 3 del Art. 86 ibídém, de

constatarse la vulneración de derechos, el juez constitucional deberá declararla, ordenar la reparación integral, material e inmaterial y especificarse e individualizarse las obligaciones positivas, a cargo del destinatario de la defensa judicial, y las circunstancias en que deban cumplirse.- Como se puede ver, el objeto de la Acción de Protección, está constituido por el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos por la Constitución. En concordancia con lo señalado, la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional determina las Garantías Jurisdiccionales de los Derechos Constitucionales, y entre ellas la acción de protección, que se activa para la protección eficaz e inmediata de los derechos reconocidos en la Constitución, así en el Art. 40 señala: “*La acción de protección se podrá presentar cuando concurran los siguientes requisitos: 1. Violación de un derecho constitucional; 2. Acción u omisión de autoridad pública o de un particular de conformidad con artículo siguiente; y, 3. Inexistencia de otro mecanismo de defensa judicial adecuado y eficaz para proteger el derecho violado*”.

En el presente caso, como se ha indicado en líneas anteriores, el accionante ha sostenido que se ha violentado sus derechos constitucionales como son: A la dignidad, trabajo por acoso laboral, seguridad jurídica, debido proceso, derecho a cuidar; la vulneración de los derechos constitucionales de atención prioritaria, interés superior del niño, seguridad jurídica, debido proceso y derecho al cuidado; por lo que es necesario abordarlos, a fin de que determinar si existen vulneración; sin perder de vista que, como lo señala la Corte Constitucional, la incongruencia frente a las partes no surge cuando se deja de contestar cualquier argumento de las partes, sino los relevantes, es decir, aquellos argumentos que inciden significativamente en relación del correspondiente problema jurídico. (*Sentencia 1158-17-EP/21. Párr. 87*). A esto se suma que, *en una sentencia de acción de protección, los problemas jurídicos surgen, principalmente, de las alegaciones y de la exposición de los hechos constitutivos de las presuntas vulneraciones de derechos -Corte Constitucional del Ecuador en la sentencia 001-16-PJO-CC, 22 de marzo de 2016, página 24- (esto es, la identificación de la acción u omisión de la autoridad pública no judicial o del particular que habría ocasionado la vulneración). Siendo oportuno aclarar que, si la exposición de las posibles vulneraciones fuere deficiente o incompleta, los jueces constitucionales debemos examinar si, a partir de las alegaciones y hechos narrados, cabe examinar una posible vulneración de un derecho fundamental – invocado de forma explícita o implícita. Dicho análisis se concreta en lo siguiente:*

7.1.) Con relación a la Primera Sanción Disciplinaria (informes reiterados): Se ha narrado que: “*El 06 de mayo de 2024 recibí una capacitación del Taller escuela de familias con el tema “Salud mental y escucha activa”, por parte del Lcdo. Silvio David Cañar Ortiz, coordinador territorial; el 10 de mayo de 2024, recibí un correo electrónico del coordinador territorial con el memorando Nro. MIES-CZ-7-2024-3709-M (29 de abril de 2024), suscrito por la coordinadora zonal 7 del MIES, indicándoles que esta actividad debía desarrollarla durante mayo y que finaliza el 29 de mayo de 2024. El señor coordinador técnico le ordenó que los registros deberían ser entregados hasta el 27 de mayo de 2024. Ese mismo día (10 de mayo) remite la planificación de la semana del 13 al 17 de mayo de 2024, en el cual se indiqué que el 14 de mayo tenía previsto realizar la Escuela de familias con el tema “Salud mental y escucha activa”. La actividad se realizó de acuerdo a*

la planificación. El 15 de mayo de 2024 ha sufrido una emergencia médica, obligándome a reposo y una operación de una hernia, por lo que ha estado con licencia por enfermedad hasta el 3 de junio de 2024. Sin considerar la licencia médica su Jefa Selsa Guadalupe Barrera, por orden de la Directora Distrital, le ha solicitado reiterados informes sobre la actividad del 14 de mayo, exigiendo la presentación de una autorización previa de la directora para llevarla a cabo. La primera ocasión mediante correo electrónico de fecha 15 de mayo de 2024, a las 10:09, con tiempo de respuesta hasta las 12:00 para su contestación; ese mismo día mediante correo electrónico remitido a las 12:48, me solicitó complementar información sobre dicho informe indicándose que lo haga hasta las 13:30. Esto a pesar de que ese día estaba enferma. La tercera ocasión se me solicitó informe mediante correo electrónico de fecha 7 de junio de 2024, a las 09:43, indicándose que se debe remitir el informe hasta el mediodía. La cuarta ocasión de forma directa la directora distrital me solicitó otro informe sobre el mismo asunto mediante correo electrónico de fecha 7 de junio de 2024, a las 14:12, indicándose que lo presente hasta las 16:30 de ese mismo día y exigiendo una vez más la autorización para la actividad. El 19 de junio de 2024 se le ha notificado el memorando MIES-CZ-7-DDC-2024-3073-M, por el cual talento humano le dispone presentar un informe sobre: i) el presunto incumplimiento de deberes señalados en los literales a) artículo 22 de la Ley Orgánica de Servicio Público, así como lo determinado en el artículo 15 literal a) del Reglamento Interno de Administración de Talento Humano – MIES; y, ii) remitir en el término de tres días el documento de autorización para realizar el evento de réplica del Taller "Salud mental y escucha activa". El 21 de junio de 2024, en su descargo, contesta que no podía remitir la autorización que me exigían porque nunca fue un requisito en actividades previas de similar naturaleza y que, en otras actividades, no se le exigió dicha autorización; agregando que ese requisito tampoco consta en la guía metodológica. También informa a la unidad de talento humano sobre el ACOSO LABORAL que se estaba ejerciendo en Si contra de parte de la Directora Distrital, pero no se realizó ninguna actividad para contrarrestar el acoso o investigar los hechos. Desconoce si por estos hechos se le impuso una sanción porque no fue notificada con la acción de personal o la decisión de archivo. Sobre lo acontecido, se evidencia que con la documentación que se ha presentado, si se ha justificado que el taller lo ha realizado en otras instalaciones por encontrarse en remodelación, pese a ello la Directora del Distrito del MIES ha insistido que presente informes sobre la autorización de las instalaciones para el taller, y como es evidente la Sra. Alba Calva no iba a poder justificar, y ordena a la unidad de Talento Humano que se proceda de acuerdo a la normativa para una posible sanción. Con esas actitudes por parte de las autoridades administrativas, la actora ya hace conocer sobre el ACOSO LABORAL, pero nada ha hecho la Unidad de talento humano, no ha iniciado la investigación correspondiente, conforme lo establece el Acuerdo MDT-2020-244 (Registro Oficial 355, 22-XII-2020) ACUERDO No. MDT-2020-244, mediante el cual emite el Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en espacios de trabajo"; que claramente en su Art. 5, dice: "Del procedimiento de denuncia.- Para efectos de aplicación del presente Acuerdo Ministerial, se entenderá como denuncia al acto mediante el cual los/as servidores/as que se consideren víctimas de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer, o los/as

servidores/as que sean testigos de estos actos, ponen en conocimiento el presunto hecho a la Unidad de Administración de Talento Humano: o, quien haga sus veces, misma que, en base a lo establecido en la presente norma, determinará si la acción denunciada corresponde efectivamente a uno de los casos mencionados. La Unidad de Administración de Talento Humano o quien haga sus veces tomará inmediatamente las medidas específicas determinadas en el "Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo", dependiendo la necesidad del caso, sin perjuicio de solicitar el inicio del régimen disciplinario que corresponda"; pero tampoco en la audiencia ha justificado que se haya iniciado una investigación sobre lo denunciado por la legitimada activa, peor aún que e haya realizado una amonestación o sanción disciplinaria, dejando entrever que sí existió por parte de la autoridad administrativa actos de acoso y hostigamiento laboral.-

7.2.) Con relación a la Segunda Sanción Disciplinaria (atrasos): Por parte de la actora, se narrado lo siguiente: El 18 de julio de 2024, se le ha notificado con el memorando Nro. MIIS-CZ-7-DDC-2024-3546-M por el cual se le solicitaba descargo por atrasos de un minuto al ingreso de mi jornada. Por esos atrasos talento humano elaboró un informe el 29 de julio de 2024 recomendando que se me imponga una amonestación verbal por incumplimiento de deberes. Mediante memorando Nro. MIES-CZ-7-DDC-2024-3674-M, de fecha 31 de julio de 2024, se elevó a la directora distrital el informe de talento humano. Desconoce si por estos hechos se me impuso una sanción porque no fui notificada con la acción de personal o la decisión de archivo. En esta parte, en la audiencia se le preguntó a la actora que si ha presentado el justificativo, indicó que si, entonces, esta favorece a la Trabajadora, pues, la Unidad de Talento Humano debía garantizar el derecho de la Sra. Alba Daniela Calva Jimenez, más aún sabiendo si se trata de una persona con atención prioritaria, que el hecho de atrasarse un minuto no implicaría una sanción administrativa, aunque la normativa legal habla de cumplir con la jornada laboral establecida, pero si fuese así, también debería cancelar los minutos y horas extras que sobrepasan la jornada laboral; empero de aquello, respetuoso de las decisiones administrativas, se va a analizar si el procedimiento se lo llevó de forma correcta, esto garantizando el debido proceso y principio de seguridad jurídica. Así, con relación a esta sanción disciplinaria, el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano MIES, establece, “Art. 69.- Procedimiento para la imposición de sanción de las faltas leves.- Para la imposición de sanción de las faltas leves se procederá de la siguiente manera: (...) d) El/la Ministro/a de Inclusión Económica y Social o su delegado/a una vez recibido el informe de la UATH y/o sus unidades a nivel desconcentrado, dispondrá la imposición de la sanción correspondiente o el archivo de la causa, según corresponda; e) Recibida la disposición de sancionar por parte de el/la Ministro/a de Inclusión Económica y Social o su delegado/a la UATH y/o sus unidades a nivel desconcentrado elaborarán la Acción de Personal con la motivación correspondiente que respalte el sustento de la sanción a ser impuesta. (...).- De la documentación que ha sido presentada por el mismo Ministerio de Desarrollo Humano, se evidencia que en primer lugar no se ha garantizado el procedimiento para la imposición de esa falta leve por los atrasos, más aún no se ha justificado que se haya notificado de forma legal a la sra Alba Daniela Calva Jimenez con dicha acción de personal 212-GTHD-DOC-2024 de fecha 31 de julio del 2024, más aún si en la audiencia se ha alegado que la misma no ha sido notificada, y que la constancia que presentan presume que ha sido alterada porque ni siquiera FÉ de recepción tiene, por lo tanto, se ha violentado el derecho al debido proceso, el legitimo derecho

a la defensa, ya que con ello se le privó el derecho a impugnar, tal como lo argumentaba el Abogado de la parte demandada, por lo tanto se merece revisar dichas actuaciones administrativas; y, disponer que dicho procedimiento se retrotraiga al estado de que se cumpla con la normativa del procedimiento para la imposición de sanciones, esto es que se vuelva a conceder el término de tres días para que la actora justifique los atrasos, esto por cuanto manifiesta que si ha entregado los justificativos, pero sin embargo tampoco el MIES SE HA MANIFESTADO NADA SOBRE ESE PUNTO, y garantizando el principio pro operario, se le permita nuevamente presentar los justificativos correspondientes; más aún si resulta evidente que las circunstancias de la accionante no son las de cualquier otra persona, ella por su condición de SUSTITUTA debe cumplir con labores tanto de cuidado de su hija con discapacidad física así como de su desempeño laboral, no ha sido considerado para proceder a sancionar.- Un aspecto importante de recalcar que merece anotar, es que en la acción de personal 212-GTHD-DOC-2024 de fecha 31 de julio del 2024 (fs. 285), se hace constar que la sanción de AMONESTACION VERBAL de acuerdo al informe Nro. 074-MIES-DDC-UATH-2024 emitido por la Analista de administración de talento Humano, donde se determina “DOS OMISION Y SIETE ATRASOS NO JUSTIFICADOS” en el tiempo oportuno correspondiente, cuando el pedido de que justifique era por dos atrasos del día 05-03-2024 y del 27-03-2024, lo que implica una vez más que se vulnera el debido proceso, legítimo derecho a la defensa, y por ende a más de no notificarle con dicha acción de personal, dicha acción de personal carece de motivación; y, de ahí que una vez más se considera que se debe dejar sin efecto y garantizarse tutela administrativa;

7.3.) Con relación a la Tercera Sanción Disciplinaria (sanción por falta de registros de asistencia de niños), la actora ha narrado: *El 22 de noviembre de 2024, su hija María del Cisne ha enfermado y ha sentido la necesidad de solicitar permiso por calamidad doméstica para trasladarla a atención médica y cuidarla, y por ende no ha asistido a laborar ese dia. Así, teniendo en cuenta que una de mis funciones como coordinadora es registrar la asistencia de los niños en el sistema SIIMIES y cuando no estoy presente por cualquier razón esa tarea la hace cualquiera de las educadoras. El día 22 de noviembre de 2024, los funcionarios administrativos concurrieron al centro para hacer un seguimiento y prohibieron a las educadoras que registren la asistencia en el sistema SIIMIES. Sobre la base de ese seguimiento realizado en su ausencia el día que ha tenido la licencia, se le exigió presentar un informe y descargos. Ha procedido a contestar explicando que ese día tuvo licencia por enfermedad de su hija y que las educadoras pudieron subir la asistencia de los niños, pero se le atribuyó responsabilidad por no haber registrado la asistencia en ese día. Hace notar que ha sido la única servidora pública a la que se le pidió informe y que posteriormente fue sancionada por estos hechos, lo cual resulta extraño considerando que los registros de expedientes y su custodia está a cargo de las educadoras.* Así, por esa falta de registros, talento humano ha elaborado un informe el 30 de diciembre de 2024 en el cual recomendaba que se le sancione con amonestación escrita por incumplimiento de deberes y *se registre una segunda sanción en su expediente, lo cual* mediante memorando Nro. MIES-CZ-7-DDC-2024-5863-M, de fecha 30 de diciembre de 2024, se ha elevado a la Directora Distrital el informe de talento humano, para finalmente el 30 de diciembre de 2024, se le notificó con la acción de personal no. 398-GTHD-DDC-2024, haciendo conocer que se le imponía sanción de amonestación escrita por haber incurrido en la infracción disciplinaria de no justificar la entrega y veracidad de información. Con

relación a este sancion disciplinaria, se evidencia que configurado una vez más el ACOSO LABORAL, que implica el derecho a la salud de la hija de la actora, y aun así, le han solicitado informes sobre el registro de asistencia, por lógica si ella estaba ausente por CALAMIDAD DOMESTICA, tampoco podía realizar el registro de los niños, aunque ha contestado se le ha negado dichos justificativos, y también menciona que en su contestación nuevamente ha indicado que es víctima de ACOSOS LABORAL, pero la unidad de TALENTO HUMANO no ha levantado ninguna investigación, nuevamente negando tutela administrativa, sin cumplir con lo que establece el *Acuerdo MDT-2020-244 (Registro Oficial 355, 22-XII-2020) ACUERDO No. MDT-2020-244, mediante el cual emite el Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en espacios de trabajo". Con estos actos reiterativos por parte de los superiores de la legitimada activa, es necesario tomar en consideración el concepto de ACOSO LABORAL que la LOSEP da en su Art. Innumerado 24, que dice: Definición de Acoso Laboral: "todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral(...)"*; entonces, como se observa del caso que nos ocupa en este tercer acto sancionatorio nuevamente han afectado al ambiente laboral de la Sra. Alba Daniela Calva Jiménez, y lo que es mas grave que le exigen que justifique actividades de la cuales ella no podía justificar por su ausencia de CALAMIDAD DOMESTICA, pese a ello, la han sancionado por falta de registros de los niños que acuden al CDI. En Ecuador, tanto la LOSEP, como el CDT incluyeron normativa relacionada con la prohibición del acoso laboral y los mecanismos de denuncia para protección de las personas servidoras públicas y trabajadoras. En esta línea, la LOSEP establece que es un derecho de las personas servidoras públicas no ser sujetos de acoso laboral y especifica que es una forma de atentar contra los derechos humanos de la persona servidora pública; estos aspectos la parte demandada no ha justificado haber garantizado a la actora, pese a que ha denunciado del particular, lo cual implica una vulneración del derecho a la dignidad humana;

7.4.) Con relación a la Cuarta Sanción Disciplinaria (Sanción por actividades pedagógicas de educadoras): ACTIVIDAD DE CARNAVAL, Se ha expuesto lo siguiente por parte de la actora: *El 28 de febrero de 2025, cumpliendo con la planificación de sus actividades las educadoras planificaron una actividad de carnaval con los niños. Por esta actividad se le ha solicitado un informe. Por estos hechos Talento Humano ha elaborado un informe el 2 de abril de 2025 por el cual recomendaba se le imponga una amonestación verbal. Mediante memorando Nro. MIES-CZ-7-DDC-2025-1775-M, de fecha 2 de abril de 2025, se ha elevado a la Directora Distrital el informe de talento humano. El 2 de abril de 2025, se le notificó con la acción de personal No. 470-GTHD-DDC-2024, imponiéndose una amonestación verbal por haber incurrido en la infracción disciplinaria de incitar a comportamientos inadecuados. Hace notar que en esta sanción también ha sido la única Servidora Pública a la que se le pidió informe y que posteriormente fue sancionada.* En este punto, se evidencia también el ACOSO LABORAL por cuanto a más de que la funcionaria si ha justificado el porqué se había estado realizando un evento de carnaval con los niños, que cada una de las educadoras había planificado

con los padres de familia, y que dicho de paso se lo ha llevado con normalidad como los otros años, así dice la contestación que ha realizado la Coordinadora Prof. Alba Daniela Calva, y que incluso la actora ha manifestado que si ha participado pero después de que los niños ya se habían retirado y que incluso era parte del aseo del centro por no tener personal de limpieza, eso obedece a actividades propias del centro y no reflejaba una sanción administrativa; y, lo que es más grave, esta actividad lúdica de carnaval habría sido planificada por las Educadoras más no por la Coordinadora, aunque es la encargada de velar por el buen comportamiento de su equipo de trabajo, esto no implicaría que haya “incitado a comportamientos inadecuados”, caso contrario de ser así, se debería sancionar a todo su equipo de trabajo, pues conforme dice la parte demandada y de las pruebas que presenta (fotografía), todas las personas habrían participado, y, el sancionarla solo a la Sra. Alba Daniela Calva Jiménez, se estaría configurando discriminación, así como la garantía de igualdad formal y material;

7.5.) Con relación a la Quinta Sanción Disciplinaria (Sanción por cambio de jornada y control de norma técnica): La actora ha narrado, que: *el 24 de septiembre de 2025 se le ha realizado un seguimiento por parte del señor Silvio David Cañar, Coordinador Técnico Territorial, en el cual le indicó que según la norma técnica es mi obligación recibir a los niños y verificar las áreas previo al recibimiento y bienvenida de los niños. en virtud de ello han firmado una acta para que a partir del jueves 25 de septiembre de 2025 mi horario de ingreso sería desde las 07:45, a pesar de que se modificó mi hora de entrada sigo teniendo como hora de salida las 16h30. Mediante memorando de talento humano nro. MDH-CZ-7-DDC-2025-4740-M, de fecha 03 de octubre de 2025, la Directora Distrital le pide un informe de descargo por no haber estado presente antes de las 07:45 el día 24 de septiembre de 2025 y no verificar las áreas antes del recibimiento de los niños. por estos hechos talento humano elaboró un informe el 17 de octubre de 2025 por el cual recomendaba se le imponga una amonestación verbal. mediante memorando nro. mdh-cz-7-ddc-2025-4839-m, de fecha 17 de octubre de 2025, se elevó a la Directora Distrital el informe de talento humano. desconoce si por estos hechos se le impuso una sanción porque no ha sido notificada con la acción de personal o la decisión de archivo.* Con relación a estos hechos que se evidencia afectan el ambiente laboral de la actora, se debe hacer la pregunta: *¿Porque desde el momento que ingresó a laborar la Sra. Alba Daniela Calva Jiménez, no se implementó o se aplicó la norma técnica y no se socializó, para su cumplimiento?*, aunque se advierte que la funcionaria con la finalidad de garantizar el fiel cumplimiento de la normativa técnica ha firmado un acuerdo para el nuevo horario de ingreso, lo cual ha sido socializado por el técnico territorial, pero dichas directrices comprenden a partir de la suscripción del mismo (25 de septiembre del 2025), y no para que sea motivo de proceder a una sanción administrativa, por supuesto incumplimiento del día 24 de septiembre del año en curso, fecha anterior a la suscripción del acta de compromiso, lo cual se evidencia de forma clara el acoso laboral a que está sometida la funcionaria.- Así, como lo alega la parte actora, el informe del seguimiento de 24 de septiembre de 2025 indica que se ha controlado el cumplimiento de actividades de la servidora según los contenidos del acuerdo ministerial MIES-2022-038 que aprueba la “NORMA TÉCNICA DEL SERVICIO DE CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL”, de fecha 22 de noviembre de 2023; y también la guía metodológica de 2024. El funcionario que realiza el seguimiento indica que según el estándar 17 corresponde a la coordinadora las actividades de: a) Verificar áreas internas y externas; b) Verificar la organización y seguridad de material didáctico en el CDI; c) Recibimiento y bienvenida al inicio

de la jornada diaria; en su informe concluye que la coordinadora no ha cumplido con estas actividades. Lo primero que debo señalar es que sorprende que el control del estándar se haga con una norma que fue derogada, pues el acuerdo ministerial vigente es el nro. MIES-2023-038, emitido el 9 de agosto de 2023, y Publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 383, 28 de agosto 2023. Aplicar una norma derogada es contrario a la seguridad jurídica; además, es importante anotar que ni el acuerdo de 2022, ni el vigente, ni la guía metodológica de los centros de desarrollo infantil, establecen que la verificación de las áreas internas o externas del CDI sea responsabilidad del coordinador del centro; ya que la guía metodológica en su página 69 establece que es responsabilidad del personal operativo verificar las áreas internas o externas. La coordinadora no es personal operativo, estas son las Educadoras del centro; inclusive, en el informe de fs. 364 a fs. 367, que ha realizado el señor Silvio David Cañar Ortiz Coordinador Técnico Territorial del cantón Calvas, cae en contradicciones al indicar que para el recibimiento de los niños si estaba una educadora responsable Liliana Valladares, “quien se encuentra de turno”, entonces ello quiere decir que la Coordinadora si ha cumplido con al Norma Técnica al delegar dicho ingreso de los niños; asimismo, cae en contradicción al indicar que para subsanar estos incumplimientos se ha realizado una retroalimentación de la Normativa Técnica con la Coordinadora del CDI (Alba Daniela Calva Jiménez), y a partir del siguiente día 25 de septiembre del 2025, se garantizará el cumplimiento de la norma técnica, en la cual han suscrito una acta; pero, pese a ello se ha elaborado un informe en contra de la funcionaria, para dar lugar a una sanción disciplinaria, inclusive sin darse cuenta que el cambiar el horario de trabajo también podría implicar una afectación a su hija con discapacidad física, ya que un cambio de horario a su ingreso se considera que constituyen acciones que vulneran su derecho al cuidado y de hija María del Cisne Jiménez Calva, que implicaría afectación a su derecho al trabajo y estabilidad laboral reforzada. Añadido a ello, La Ley orgánica de servicio Público, con relación a las jornadas de trabajo y cambio de horario establece: “Art. 25.- De las jornadas legales de trabajo.- Las jornadas de trabajo para las entidades, instituciones, organismos y personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta Ley podrán tener las siguientes modalidades: a) Jornada Ordinaria: Es aquella que se cumple por ocho horas diarias efectivas y continuas, de lunes a viernes y durante los cinco días de cada semana, con cuarenta horas semanales, con períodos de descanso desde treinta minutos hasta dos horas diarias para el almuerzo, que no estarán incluidos en la jornada de trabajo; y, b) Jornada Especial: Es aquella que por la misión que cumple la institución o sus servidores, no puede sujetarse a la jornada única y requiere de jornadas, horarios o turnos especiales; debiendo ser fijada para cada caso, observando el principio de continuidad, equidad y optimización del servicio, acorde a la norma que para el efecto emita el Ministerio del Trabajo. (...) Las instituciones que en forma justificada, requieran que sus servidoras o sus servidores laboren en diferentes horarios a los establecidos en la jornada ordinaria, deben obtener la aprobación del Ministerio del Trabajo. En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, esta facultad será competencia de la máxima autoridad”; al menos para el cambio de horario el Ministerio de Desarrollo Humano no ha justificado tener la aprobación del Ministerio de Trabajo para el nuevo horario que debe cumplir la funcionaria; por lo tanto, se vulnera el principio de seguridad jurídica al no existir norma alguna que le exija trabajar a partir de las 07h45 am;

7.6.) Con relación a la Evaluación de desempeño del año 2024: La actora indica: *Mediante oficio MIES-CZ-7-DDC-2025-0332-M, de fecha 23 de enero de 2025, ha sido notificada para que proceda a revisar en la plataforma “SIITH” los resultados de su evaluación de desempeño correspondiente al año 2024, en donde se calificaba su desempeño con un total de 69,14 que*

corresponde a insuficiente. Ha presentado una solicitud de reconsideración de esa evaluación, pues ha advertido varias irregularidades en la misma. Aunque se dio trámite a esta y se aceptó parcialmente, los resultados fueron prácticamente los mismos ya que apenas se aumentó un punto en la evaluación dejando mi calificación como regular con un puntaje de 70.14.- El 7 de febrero de 2025, mediante memorando Nro. MIES-CZZ-7-DDC-2025-0712-M, se le ha notificado con formularios para la nueva evaluación en tres meses que será realizada por los mismos funcionarios y la directora distrital. Indica que una de las irregularidades que ha identificado en la evaluación es que esta ha sido realizada el 13 de diciembre de 2024, por el jefe evaluador Selsa Guadalupe Barrera Mocha, lo cual no es posible porque esa funcionaria se desvinculó de la institución en el mes de junio de 2024, esto conforme consta de la información obtenida de la Contraloría General del Estado, ella ha dejado de ser funcionaria con fecha 30 de junio del año 2024; asimismo, se ha evidenciado que el Acuerdo Ministerial MDT-2018-0041 del Ministerio del Trabajo, que expidió la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño, determina que los servidores públicos por ingreso al servicio público, recibirán la inducción de manera obligatoria en el primer mes y que esa inducción está a cargo de talento humano (Art. 35). En este caso la parte accionada no recibió ninguna inducción de parte de talento humano, ni de sus jefes inmediatos. Asimismo, se evidencia que la norma técnica también determina que la evaluación se realiza por el periodo de febrero a diciembre de cada año y que el jefe inmediato previo a su desvinculación debe llevar a cabo la evaluación anual, de lo contrario debe hacerlo el funcionario de mayor responsabilidad y tiempo de servicio en la respectiva unidad y que la calificación será del tiempo proporcional en el que el jefe ejercicio sus funciones (Art. 10 literal a). En el presente caso no sólo se inobservó la norma jurídica aplicable, sino que hay indicios de que la evaluación fue manipulada, pues como se anotó, fue realizada por una persona que ni siquiera era funcionaria. En cuanto al contenido de la evaluación se puede notar que se califican factores o parámetros que no corresponden a sus funciones o perfil de su puesto como registro información SIVAN (Subsistema Integrado de Vigilancia Alimentaria y Nutrición), atención médica y odontológica. También hay ciertos factores duplicados evaluándose dos veces lo que perjudica su evaluación. En todos los factores se ha evaluado con calificaciones como buena, mala, regular o frecuentemente, pero en la parte de observaciones no se indicó ninguna razón para imponer una baja calificación. Esa ausencia de justificación de la calificación vulnera el derecho al debido proceso en la garantía de a la motivación de los actos administrativos (Art. 76.7.l) y le impidió presentar descargos específicos durante la reconsideración; Entonces, en esos aspectos irregulares, se evidencia que existe contradicción con el informe de la Nacional, porque en la evaluación del año 2024 es calificada por el territorial en el SIITH, y se obtiene una calificación diferente situación similar ocurre en la Evaluación del 2025, del primer semestre, lo que habría que preguntarse acaso son dependencias diferentes, o solo esta dirigida a acosarla laboralmente a la funcionaria, si como se evidencia de los resultados, obtiene a nivel nacional una calificación de 94,82 por el año 2024 y de 96,09 para el año 2025.- *Con todo ello, en la evaluación de desempeño, seguimientos y sumarios,* el Estado y la institución para la que trabaja omite considerar que, además de cumplir con sus responsabilidades laborales, y que es perjudicada con evaluaciones forjadas, es madre soltera y se encuentra al cuidado permanente de su hija, quien padece discapacidad y microcefalia. Estas circunstancias particulares deben ser tomadas en cuenta al momento de realizar cualquier control o evaluar la forma en que desempeño de sus funciones, evitando la imposición de cargas irrazonables o desproporcionadas.

7.7.- Con relación a la Inobservancia de periodos de descanso, y negativa de conceder permisos para atención médica: La actora indica, que sus vacaciones anuales estaban programadas del 25 de noviembre al 2 de diciembre de 2024; sin embargo, el 25 de noviembre se le ordenó reintegrarse a sus funciones, disposición que ha tenido que cumplir a fin de evitar consecuencias más lesivas como el inicio de nuevos sumarios disciplinarios. Que, sus vacaciones en el año 2025 estaban programadas desde el 27 de octubre hasta el 31 de octubre del año 2025. El 23 de octubre he solicitado que se autoricen sus vacaciones, de lo cual el 24 de octubre de 2025, mediante memorando MDH-CZ-7-DDC-2025-4953-M, se le ha notificado negándome las mismas y solicitando que realice la reprogramación para una fecha posterior. estos hechos nuevamente se han reiterado en el periodo de vacaciones desde el 24 de noviembre hasta el 30 de noviembre del 2025, que nuevamente han sido negadas.- Respecto al derecho a vacaciones la Ley de Servicio Público garantiza el derecho de los servidores públicos a gozar de vacaciones y en su Art. 23, dice: “Derechos de las servidoras y los servidores públicos.- Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos: (...) “g) Gozar de vacaciones, licencias, comisiones y permisos de acuerdo con lo prescrito en esta Ley;”; y, una de las prohibiciones es: “Art. 24.- Prohibiciones a las servidoras y los servidores públicos.- Prohibírese a las servidoras y los servidores públicos lo siguiente: (...)m) Negar las vacaciones injustificadamente a las servidoras y servidores públicos; y (...)”.- Asimismo, con relación a este aspecto, el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano del MIES, el Art. 27.- dice: “Suspensión de vacaciones.- Si por necesidad institucional las vacaciones fueran suspendidas, previa petición escrita o con sumilla por parte del jefe inmediato o de el/la Ministro/a de Inclusión Económica y Social o su delegado/a, el responsable de la unidad administrativa en común acuerdo con la o el servidor podrá anticiparlas o diferirlas dentro del siguiente período en el que la o el servidor tiene derecho a sus vacaciones, para lo cual fijará la nueva fecha en la que hará uso de las mismas, comunicando a la UATH y/o sus unidades a nivel desconcentrado, quienes modificarán el calendario aprobado, por una sola vez dentro del mismo período determinado en la planificación establecida de vacaciones, con el fin de que no se produzca su acumulación más allá de los (60) sesenta días permitidos en la Ley”.- En el presente caso, al no concederle vacaciones a la Sra Alba Daniela Calva Jimenez, se estaría atentado contra este derecho de gozar vacaciones, que implica el derecho a cuidar a su hija con discapacidad, que a más de no respetar las normas por parte de la entidad demandada, implicaría vulneración de derechos a la dignidad, salud y descanso, más aún si ella se encuentra en el grupo de atención prioritaria, esto por ser SUSTITUTA de su hija María del Cisne Jiménez (discapacidad del 79%).- Ahora bien, sobre el derecho al ocio, la Declaración Universal de los Derechos Humanos señala como el derecho explícito al descanso, al disfrute del tiempo libre y vacaciones periódicas pagadas (ONU, 1948, Art.22); En nuestra Constitución de la República en su artículo 66, numeral 2 señala que se reconoce y se garantiza el derecho al ocio, y por ello, por medio de la ley ordinaria establece la posibilidad de que los funcionarios puedan planificar sus vacaciones, y por ello, se debe respetar sus vacaciones preestablecidas, y el disfrute de las mismas.- Con relación a los permisos que también se le han negado a la Prof. Alba Daniela Calva Jiménez, es importante indicar que *La negativa de permisos o licencias* vulnera su derecho a cuidar de su hija, en tanto me impide disponer del tiempo necesario para cuidarla o asistir a diligencias que tienen relación con sus asuntos. Esto se ha visto en los hechos del 22 noviembre de 2024, 22 de septiembre de 2025 y 23 de octubre de 2025.- En ese sentido la opinión consultiva OC-31/25 señala que los adolescentes tienen derecho al cuidado y que el Estado por corresponsabilidad debe generar políticas de cuidado. No todas las familias están en la misma capacidad o posibilidad de prestar cuidado hay casos como este en el que los padres no pueden

cuidar a tiempo completo porque tienen responsabilidades laborales. En estos casos el Estado debe concurrir en la responsabilidad y brindar asistencia necesaria a padres o cuidadores para que puedan cumplir con sus labores de cuidado. Los Estados están en la obligación de adoptar medidas de derecho al cuidado de personas con discapacidad desde una perspectiva de “apoyo” y no solo de “atención”. Lo manifestado permite concluir que el Estado tiene la obligación de adoptar medidas a favor de las mujeres que desempeñan labores de cuidado cuando se encuentran en situación de vulnerabilidad como es el caso de las mujeres que encabezan hogar y tienen a su cargo la manutención del hogar y labores de cuidado; como en el presente caso, se ha vulnerado todos esos derechos por parte del MIES o Ministerio de Desarrollo Humano, al negar permisos para hacerla atender a su hija con discapacidad y a ella misma que tamén tenía la necesidad de terapias psicologicas y psiquiatricas producto del mismo ACOSO LABORAL que venía sufriendo por parte de la Dirección Distrital del MES Calvas; en fin se ha vulnerado su derecho a la integridad física y psicológica porque habría sido diagnosticada con cuadros de ansiedad y deterioro en su salud emocional, provocados por estrés laboral, los cuales antes no había presentado, en virtud de lo cual, tuvo que solicitar reposos, afectando por tanto su vida digna y proyecto de vida, pues no se tomó en cuenta su estado de salud y condición de SUSTITUTA de su hija con discapacidad. Además, se tiene en cuenta que respecto de los permisos, siendo una garantía constitucional, el mismos Reglamento interno talento humano MIES, en su Art. 52, dice; “Permisos.- Las y los servidores podrán solicitar permiso conforme a lo dispuesto en los artículos 33 y 34 de la LOSEP y Sección VI del Capítulo III del Título II de su Reglamento General, en los siguientes casos: b) Para atención médica.- De conformidad con el artículo 33 de la LOSEP y el artículo 60 de su Reglamento General, las y los servidores tendrán derecho a solicitar permiso hasta por (2) dos horas diarias dentro de la jornada de trabajo, para recibir atención médica, el que deberá ser comunicado previamente a su jefe inmediato y justificado de acuerdo al procedimiento establecido por la UATH y/o sus unidades a nivel desconcentrado, presentando el correspondiente certificado de atención médica validado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social u otro centro de salud publica. e) Para el cuidado de familiares con discapacidades severas o enfermedades catastróficas.- De conformidad con lo establecido en los artículos 33 de la LOSEP y 63 de su Reglamento General, las y los servidores tendrán permiso por (2) dos horas diarias para el cuidado de familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, que estén bajo la protección de la o el servidor y tengan discapacidades severas o enfermedades catastróficas debidamente certificadas por el IESE o centros de salud pública y/o certificado del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), de ser el caso, previo informe de la UATH y/o sus unidades a nivel desconcentrado”; entonces se debe entender que existe la garantía Constitucional y legal para el otorgamiento de permisos debidamente justificados, mas sin embargo esta negativa por parte de la autoridad del Distrito del MIES, ha caído o a generado a entender que existe ACOSO LABORAL, pues los hechos facticos expuestos nunca han dado el cuidado especializado a la actora como madre SUSTITUTA, sino que ha ocasionado actos de discriminacion.

7.8.- Respecto al Bloqueo del Bono Joaquín Gallegos Lara, del cual era beneficiaria la Srta. María del Cisne Jiménez Calva (discapacidad física del 79%), hija de la funcionaria del MIES Sra. Alba Daniela Calva Jiménez, se debe indicar: Se trata de la Señorita María del Cisne Jiménez Calva, adolescente de 14 años, con cédula de ciudadanía nro. 1150469052, persona con discapacidad física de 79%; la cual desde el 19 de agosto de 2021, ha sido beneficiaria del “Bono Joaquín Gallegos Lara” que entrega el Ministerio de Desarrollo Humano (MDH), cuyo monto mensual era la cantidad de \$ 240,00 dólares y según informa su madre,

con estos recursos cubría algunos de los gastos que necesarios por su condición como compra de pañales, medicina que toma para sus convulsiones de forma permanente y comida saludable. La persona registrada ante el ministerio como responsable del cuidado de María del Cisne, es su hermana mayor Darla Mariana Jiménez Calva, de 19 años de edad, esto porque mientras su madre la funcionaria del MIES cumple con su jornada laboral, ella le apoya con el cuidado. La legitimada activa, indica que en el mes de mayo de 2024, la señorita Svetlhana del Cisne Montero Bermeo, en su calidad de Directora del MIES, le ha manifestado que haría que le retiren el bono a mi hija; por el tono y la forma de sus expresiones, lo ha considerado como una amenaza. Desde esa ocasión su hija ha sido objeto de situaciones como visitas inusuales y seguimientos habituales. El viernes 19 de septiembre de 2025 ha pedido permiso para el día 22 de septiembre con la finalidad de atender asuntos personales; de lo cual su Jefe Silvio David Cañar Ortiz ha respondido verbalmente “lo siento Daniela la directora no le quiso dar”. Así, el día 22 de septiembre de 2025, su hija María del Cisne se enfermó y se ha visto en la necesidad de viajar de urgencia a la ciudad de Loja para que reciba atención especializada, ha ingresado a su hija por emergencia en el IEES de Loja, luego de la atención le diagnosticaron amigdalitis aguda (J039) y faringitis aguda (J029) y le prescribieron medicamento. Ese día se ha comunicado con la Directora Distrital para informarle sobre la situación y pedirle permiso por mi calamidad; no obstante, le envió un audio para ser escuchado una sola vez en el que se le escuchaba molesta negándose el permiso, ante mi insistencia y explicación sobre la condición de salud de mi hija, la Directora le ha escrito mensajes recordando que ella tiene cuidadora y padre, así como advirtiéndole que se levantará un informe detallado del caso. La amenaza de la Directora Distrital respecto de levantar un informe se materializó el 26 de septiembre de 2025. Así, el 26 de septiembre de 2025, los técnicos del bono señores Esteban Rodríguez y Celeste Sarango han elaborado un informe de seguimiento en el que se relataba que habían realizado dos visitas a su domicilio los días 22 y 26 de septiembre de 2025. En el informe los técnicos concluyen que la cuidadora no cumple sus responsabilidades, que hay signos evidentes de negligencia en el cuidado, inasistencia a las reuniones y que se debe realizar el bloqueo del bono. De aquello, es importante advertir, que existe mucha coincidencia, en la fecha y en la amenaza impartida por la directora del MIES o MDH, justo el día que ha solicitado permiso o licencia médica por haberse enfermado la hija de la actora, se ha ordenado que técnicos del MIES realicen una visita a la señorita MARIA DEL CISNE, a sabiendas que la madre solicitó permiso para trasladarla a hacerla atender por haberse enfermado; y, coincide con la amenaza de que se realizará un INFORME sobre la situación de la hija de la actora, que dicho de paso no se apega a la realidad de la niña María del Cisne; añadido a ello, no se ha justificado que haya infringido la norma del art. 11 nral. 5 de la Norma Técnica para el otorgamiento del Bono “Joaquín Gallegos Lara”, que dice como causal de BLOQUEO DEL BONO, es por inasistencia a capacitación presencial por lo menos dos durante el año calendario, y esta inasistencia del día 19 de septiembre del año en curso, ha obedecido por una situación de CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR, porque se ha enfermado el hijo de la cuidadora, conforme se ha justificado con el certificado médico que se ha presentado en ésta audiencia; Así también, el art. 14 de la Norma Técnica, en su Art. 11 numeral 14, claramente dice: “CUANDO EL USUARIO TENGA REGISTRADAS TRES VISITAS DOMICILIARIAS FALLIDAS DE FORMA CONTINUA EN EL PERIODO MINIMO DE TRES MESES”, esto no se ha justificado en el informe que han presentado los técnicos del MIES, pues las únicas visitas que han realizado ha sido el dia 22 y 26 de septiembre del 2025, entonces, no existe motivo tampoco para el bloqueo del bono. Asimismo, el hecho de haberse enfermado la señorita MARIA DEL CISNE, tampoco sería motivo para que se le BLOQUEE EL BONO, es precisamente por la responsabilidad que tiene la

madre la Sra. Alba Daniela Calva la ha llevado a hacer atender al IESS y con el médico particular, con ese mismo fin de garantizar el cuidado de calidad que ella tiene para con su hija, y por esa EMERGENCIA ha acudido a la ciudad de Loja, y esto fue explicado a la señora Directora, que nada hizo para garantizar el derecho de la niña con DISCAPACIDAD siendo su obligación como garantista de los derechos de personas VULNERABLES, DE ATENCION PRIORITARIA, pero optó por ordenar se le realice un informe, digo esto por cuanto coincide con las amenazas y las visitas realizadas, así ha probado la señora ALBA DANIELA CALVA JIMENEZ, y que tampoco refutó el Abogado de la parte demandada; INCLUSIVE es necesario anotar que el informe que han realizado para el BLOQUEO DEL BONO que como causal también ponen de que existe posible negligencia en la atención de la usuaria (MARIA DEL CISNE), se contradice con el INFORME que la DINAPEN (fs. 127 a 129), ha realizado a pedido de la Junta Cantonal de Derechos de Protección, cuya visita se ha realizado el día NUEVE DE OCTUBRE DEL 2025, informa sobre el excelente estado de la niña MARIA DEL CISNE, BAJO EL CUIDADO DE SU MADRE Y SU HERMANA , y lo mas importante para el caso que nos ocupa, que la señora Alba Daniela Calva Jimenez, indica que toda la situación que esta pasando su hija con DISCAPACIDAD bloqueo del bono, así como la remisión a la Junta Cantonal de protección de derechos de Calvas, es por la persecución que es objeto por parte de su jefa la Dra. Svetlana Montero como Directora del Distrito de Calvas del MIES, y narra una serie de hechos que no es la primera vez que su jefa hace este tipo de situaciones en contra de ella y su hija, ya que el año pasado en septiembre también le ha suspendido el bono un mes. En esta parte hay que destacar lo manifestado por el Abogado de la institución demandada, que ha indicado que el deseo de la institución es de devolverle el bono a la Sra. Maria del Cisne, pero que lo único que se requiere es que administrativamente su cuidadora justifique la ausencia a la sesión del día 19 de septiembre del año 2025, y que una vez que lo haga de forma inmediata le desbloquean, siendo así, se evidencia la voluntad de garantizar el derecho de atención prioritaria que tiene la Sra. Maria del Cisne Jiménez Calva, y que también el llamado a su cuidadora, para que asuma nuevas responsabilidades para beneficiarse del bono para su hermana con discapacidad, principalmente con la asistencia de a las reuniones para seguir garantizando los derechos de su hermana Maria del Cisne, particular que se traslada a la señora Alba Daniela Calva Jiménez quien es la representante legal y responsable de su hija, ya que con relación al estado de salud de la niña, se verifica del parte policial del agente de la DINAPEN la adolescente maria del cisne se encuentra en perfectas condiciones, replicando también esto a la Junta Cantonal de Protección de Derechos de Grupos de Atención Prioritaria de Calvas para que se abstengan dentro del procedimiento nro. 025-JCPDGAP-C-2025 de seguir realizando seguimientos, salvo que se evidencia por parte de dicha junta que se esté vulnerando gravemente derechos de la señorita Maria del Cisne J.C., caso contrario deberá archivar el expediente, esto por cuanto la denuncia recibida por parte del MIES carece de veracidad e inconsistencias en el contenido del informe, lo cual deberá informar del particular.

OCTAVO: 8.1. Como se indicó, se ha alegado que se han vulnerado derechos constitucionales, por parte del Ministerio de Desarrollo Humano, tales como Derecho Constitucional a una Vida digna Dignidad y Derecho al Trabajo: En el caso sub-judice, la actora indica que se ha vulnerado este derecho considerando que no sólo que las condiciones para desarrollar sus funciones como servidora pública han sido deterioradas creando un ambiente de persecución y estigmatización. Inclusive la situación evidencia un uso discrecional del poder jerárquico; y, que esas conductas no se limitan al ámbito personal sino que conllevan la afectación directa de su hija María del Cisne que es una adolescente con

discapacidad en doble situación de vulnerabilidad y ha sido privada de forma arbitraria de los recursos que el Estado a través de un bono le proporcionaba para satisfacer sus necesidades básicas y de salud. Al ser privada de esos recursos su derecho a la dignidad se está siendo vulnerado. **8.1. Entonces para analizar el caso, es necesario indicar que la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 66.2, dice:** “2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios establece un conjunto de condiciones interdependientes para materializar la dignidad de la persona, por ello determina que esta depende de asegurar la salud, alimentación y nutrición, trabajo y descanso, entre otros”; así también la Corte Constitucional en diferentes fallos ha interpretado este derecho y ha modulado sentencias principalmente teniendo en cuenta que la persona que tiene un trabajo y es madre sustituta se le debe garantizar ese derecho, estableciendo la **estabilidad laboral reforzada** para quienes cuidan a familiares con discapacidad o enfermedades graves, asegurando que no sean despedidas arbitrariamente y que, si lo son, tengan derecho a una indemnización, protegiendo así su bienestar y el de su familia, y garantizando que el trabajo no se precarice; nos referimos a los casos emblematicos 1067-17-EP/20 y 2126-19-EP/24 se refieren a dos importantes sentencias de la Corte Constitucional del Ecuador que establecieron y reconstruyeron la jurisprudencia sobre la **protección laboral reforzada para trabajadores sustitutos** de personas con discapacidad, otorgando estabilidad laboral a quienes cuidan a familiares con discapacidad, incluso si tienen nombramientos provisionales, protegiendo sus derechos frente a despidos. La sentencia 2126-19-EP/24 reafirmó la 1067-17-EP/20, aplicando principios de igualdad material y corresponsabilidad, y ordenando la reintegración de trabajadores despedidos en situaciones similares; inclusive en la sentencia Nro. 2126-19-EP/24, en su párrafo 86, establece: “86. En primer lugar, como se afirmó anteriormente, este es un caso en el que procede claramente la acción de protección en atención a las condiciones particulares de la accionante y de la persona que se encuentra a su cargo. Al respecto, siguiendo su línea jurisprudencial,⁵⁸ esta Corte, en su sentencia 2006-18-EP/24, señaló que la acción de protección procede en conflictos de naturaleza laboral entre el Estado y sus servidoras y servidores públicos en varios y amplios supuestos, específicamente, cuando se comprometa notoria o gravemente la dignidad o autonomía de los servidores públicos, en situaciones de evidente discriminación, o cuando las circunstancias del caso requieran de una respuesta urgente (...); entonces en el presente caso, si bien es cierto se debería entender que el Estado, al contratarla a la Sra. Alba Calva, le ha garantizado el derecho al trabajo, claro está que al darle la oportunidad de ejercer una actividad laboral la responsabilidad de la contratada era y es desempeñarse conforme a la normativa que regula su labor como coordinadora; asimismo se evidencia que conforme a la documentación que ha presentado la misma parte demandada, la Sra. Alba Calva Jimenez con la finalidad de poder garantizar su estabilidad laboral ha presentado la documentación haciendo saber que tiene una hija con discapacidad física del 79%, esto es en calidad de **SUSTITUTA**, que conforme a la documentación emitida por el Ministerio de Trabajo, comprende que es la persona que se encuentra bajo el cuidado y protección de su hija llamada Maria del Cisne Jiménez Calva, esto implica que ella como madre es la representante legal de su hija, y de ahí que para cualquier asunto que tenga que ver con ella, la única llamada a velar por sus derechos es la madre, que como se dijo esta bajo su cuidado y protección; independientemente que el MIES actual Ministerio de desarrollo Humano quiera hacer aparecer que la única que puede reclamar sobre el bono “Joaquin gallegos Lara” es su otra hija llamada Darla Jiménez Calva, que por su condición de hermana y que forma parte del grupo

familiar se la ha registrado como CUIDADORA como requisito para beneficiarse del bono de ayuda anates indicado, pero eso no obsta para que su madre la señora Alba Daniela Calva tenga que desconocer que no la debe cuidar, al contrario, la responsabilidad como madre nunca va a terminar, ya que como se dijo es la persona responsable y que proteje a su hija; que dicho de paso también ha sido afectada con el ACOSO LABORAL que dice estar sufriendo la actora en su relación laboral con el Ministerio de Desarrollo Humano. Así, se debería entender que el estado al conocer que la señora Alba Daniela Calva Jiménez que tiene una hija con discapacidad física del 79%, tenía la obligación legal y moral de garantizar sus derechos, porque se trataba de una situación especial, una situación reforzada, inclusive al hacer conocer que ella es la sustituta de su hija María del Cisne, debían garantizarle y darle todas las facilidades para que pueda velar por ese ser humano indefenso, ese ser humano que por su condición física debe ser atendida de forma permanente, y de ahí la pregunta: ¿Dónde queda o como se aplica la razón social que tiene el MIES como ente garantista de los derechos de las personas vulnerables, a personas de Atención Prioritaria aún sabiendo que una de las personas que labora en dicha institución es SUSTITUTA de una hija con discapacidad, tal como lo indica la Corte Constitucional haciendo mención a la Ley Orgánica de Discapacidades y la garantía que da a personas que cuidan de estas personas, en la sentencia Sentencia 2126-19-EP/24 en su párrafo 74, dice: *"74. Además, observamos que la LOD establece algunos mecanismos para garantizar la protección laboral reforzada de los trabajadores sustitutos, por lo que en su artículo 48 expresamente se refiere a la figura del trabajador sustituto y dispone: Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad. Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento [...] [énfasis añadido]."*; pero de acuerdo a los hechos fácticos nada de eso ha sucedido, pues se evidencia que durante su relación laboral no se ha garantizado el derecho a permisos para atender a su hija, se le ha negado permisos para hacerse atender ella como madre, le ha vulnerado el derecho a su integridad personal ya que aún sabiendo que se encuentra con reposo médico (por haberse sometido a una operación de hernia) se le solicitado informes, estos actos han sido de forma reiterada y constante, lo que se acopla a la figura de ACOSO LABORAL, todo ello, se evidencia de la documentación de fs. 4 a la 18, con la exigencia de informes sistemáticos y constantes, que de una u otra manera han afectado a su estabilidad emocional y familiar, que afectan también al cuidado de su hija con discapacidad.

8.2. Ahora bien, como se ha dicho y establecido, se ha probado que en contra de la señora Alba Daniela Calva Jiménez se ha ejecutado ACOSO LABORAL en sus funciones como Coordinadora del Centro de Desarrollo Infantil del Ministerio de Desarrollo Humano en Calvas, y para ello, es importante anotar lo que dice la *Corte Constitucional en la Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados, en el Capítulo V: Consideraciones preliminares, párrafo 54. dice: En relación con el acoso laboral, la Organización Mundial de la Salud (también, "OMS") ha manifestado lo siguiente: (...) es una forma de abuso del empleador que surge de comportamientos no éticos y conduce a la victimización del*

trabajador. Es un problema mundial creciente que en gran parte aún es ignorado y subestimado. Puede producir serias consecuencias negativas sobre la calidad de vida y la salud del individuo, principalmente en las áreas emocional, psicosomática y del comportamiento. En adición, toda la sociedad en su conjunto se convierte en víctima por el incremento de presión en los servicios de atención y de bienestar social.- 55.- Asimismo, en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (también, "OIT"), se adoptó el Convenio N.º 190 sobre la violencia y el acoso, en cuyo preámbulo se reconoce que estas prácticas "pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades"; y que tales actos "afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social". Este es el primer instrumento internacional que aborda el acoso laboral y fue ratificado por Ecuador el 19 de mayo de 2016, entre otras, obligándose a "garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces".- 56.- Así, tanto la OMS, como la OIT, han reconocido que la violencia y acoso en el ámbito del trabajo afectan la salud psicológica de las personas trabajadoras, así como su dignidad. En su informe titulado "Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso", la OIT especificó lo siguiente sobre el impacto en la salud de las personas víctimas de acoso en el ámbito del trabajo: Como resultado de la violencia y el acoso, las personas pueden sufrir una serie de lesiones y problemas graves de salud mental y física y pueden experimentar trastornos en el empleo y otras consecuencias sociales (...). Desde un punto de vista psicológico, las personas que sufren violencia y acoso en el trabajo pueden sufrir un trauma tan grave para su salud mental, su bienestar y su autoestima del que tal vez nunca se recuperen. Los afectados también pueden sentir tristeza, vergüenza, culpabilidad, ansiedad, depresión, desconfianza, repugnancia, incredulidad e impotencia (...). Pueden sufrir asimismo el síndrome de estrés postraumático (TEPT) y síntomas nerviosos de distinta índole (...). Otras respuestas incluyen reacciones como el shock, la desesperación, la ira, la indefensión, los problemas de sueño, la fatiga crónica y el aumento del riesgo de suicidio (...). En 2017, los resultados de una revisión sistemática de la bibliografía sobre el tema sugirieron que podrían vincularse claramente 'el acoso en el lugar de trabajo y la ideación suicida' (...). Además, si un trabajador se queja de violencia y acoso, la queja puede desencadenar represalias y reducir su bienestar profesional, psicológico y físico; sin embargo, no quejarse y soportar la violencia sin resistirse también tiene consecuencias para la salud (...). 57.- Por otra parte, el acoso laboral no solo afecta a las personas que de forma directa son sujetos de este, sino que también afecta su entorno y genera efectos adversos en la sociedad; verbi gracia, la OIT ha especificado que el acoso en el ámbito del trabajo produce una carga asociada, en el siguiente sentido: cabe mencionar el aumento del absentismo laboral (debido, entre otras cosas, al miedo, las enfermedades y las lesiones) y una mayor rotación de personal. Todos estos factores están vinculados a los consiguientes aumentos de los costos de contratación, incorporación y formación, así como a la desmotivación y la disminución del rendimiento y la productividad (...). En estudios recientes se ha reconocido que la exposición

a la intimidación aumenta el riesgo de baja por enfermedad en más de un 60 por ciento (...). Otras repercusiones son el daño a la reputación, los procedimientos jurídicos en curso, la creación de un entorno de trabajo desagradable y el daño a las culturas organizacionales (...) tanto las víctimas como los testigos pueden verse afectados negativamente por la violencia y el acoso y, por lo tanto, verse motivados a dimitir (...). 69 [énfasis añadido].- 58: Al generar afectaciones en la salud de las personas trabajadoras, el acoso laboral podría crear condiciones que las exponga a un contexto de violencia que vulnere el derecho al trabajo. En este sentido, por ejemplo, la Corte Constitucional colombiana consideró que “la persecución laboral constituye un caso de vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas”. 62.- Conforme a las definiciones de la LOSEP y CDT, el acoso laboral es una relación social en que se identifican los siguientes elementos: i) Sujeto activo: La parte de la relación laboral o persona trabajadora/servidora que incurre en el comportamiento de acoso; ii) Sujeto pasivo: Una de las partes de la relación laboral o persona trabajadora/servidora que sufre el comportamiento; iii) Características del comportamiento o acto: iii.1) Naturaleza: Es una forma de violencia que atenta contra la dignidad humana y es, actual o potencialmente, lesivo de los derechos de la persona. iii.2) Frecuencia: Es realizado de forma reiterada. iii.3) Lugar y momento: Cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento entre los sujetos de la relación. iii.4) Resultado para la persona afectada: menoscabo, maltrato, humillación, o bien, que amenace o perjudique su situación laboral.- 68. Conforme con lo expuesto, se concluye que el acoso laboral es una forma de violencia que estructura una relación social y que acarrea daños a bienes constitucionales como la salud y la integridad, sobre todo, de las personas trabajadoras, en cuyo caso, el acoso laboral deviene en una forma de vulneración del derecho al trabajo en condiciones dignas. En ese sentido, el Estado, a través de las instituciones competentes, en este caso el MDT, tiene la obligación de adoptar medidas para prevenir el acoso laboral en el ámbito público y privado, así como los mecanismos adecuados para garantizar la protección de las personas servidoras y trabajadoras en relación con dichos actos”;

8.3. Entonces, teniendo en cuenta todos esos conceptos que la Corte Constitucional da con relación al ACOSO LABORAL, en el presente caso se ha identificado cada uno de ellos, principalmente en la audiencia se han agregado copias de la Historia Clínica que es CONFIDENCIAL de la Srta. Alba Daniela Calva Jiménez, de lo cual se establece que el *psiquiatra Ortega Suárez Carlos Patricio del IESS, en su informe dice: paciente referida para valoración por síntomas de ansiedad y depresión, un poco más de un año, teniendo como causa aparente, acoso laboral, viene presentando síntomas de ansiedad y depresión, que se ha ido agravando con el tiempo, tiene estrés por el cuidado de la hija y ahora el problema del acoso laboral, plan de tratamiento, medicación; y, luego en otra atención médica, indica el galeno que persiste la situación estresante en relación de acoso laboral o trabajo por parte del su Jefe, la paciente refiere que le niegan los permisos para atención médica, no ha podido asistir a la psicoterapia, sin embargo con menor ansiedad el sueño todavía no se regula, persiste insomnio de conciliación, por lo que toma neovagnal;* entonces se evidencia que todo el acoso laboral, seguimientos, negativa de otorgarle permisos para hacer atender a su hija, evaluaciones negativas, le ha significado y producido serias consecuencias negativas sobre la calidad de vida y la salud de la

Sra Alba Daniela Calva, pues como se observa de la Historia Clínica, se encuentra afectada principalmente en las áreas emocional, psicosomática y del comportamiento, tal como lo reconoce la Organización Internacional del Trabajo (también, “OIT”), que estas prácticas “pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades y que tales actos “afectan a la salud psicológica, física, a su dignidad, y a su entorno familiar y social, que conforme analiza la OMS, como la OIT, los afectados también pueden sentir tristeza, vergüenza, culpabilidad, ansiedad, depresión, desconfianza, repugnancia, incredulidad e impotencia; estos síntomas apaecen en la Historia Clínica inicialmente anotada, y de ahí que se considera que la Sra. Alba Daniela Calva Jiménez es sometida a ACOSO LABORAL por parte de la autoridad principal esto es la Directora Distrital de Calvas del MIES actual Ministerio de desarrollo Humano. 8.4.) Asimismo, la misma Corte Constitucional analiza que si un trabajador se queja de violencia y acoso, la queja puede desencadenar represalias y reducir su bienestar profesional, psicológico y físico; sin embargo, no quejarse y soportar la violencia sin resistirse también tiene consecuencias para la salud; esto ha sucedido en el presente caso, pese a que la Legitimada activa ha denunciado el ACOSO LABORAL nada se ha hecho por parte de la Responsable de la UNidad de talento Humano Sra. Nataly Sofia Soto Reyes, y como consecuencias se han producido daños a su salud, tal como se evidencia de la Historia Clínica CONFIDENCIAL; inclusive ha repercutido y ha afectado a las personas que de forma directa dependen de ella, esto es a su hija adolescente María del Cisne que tiene Discapacidad Física del 79%, la cual era beneficiaria del bono “Joaquin Gallegos Lara”, que producto de los actos de persecución, de hostigamiento, seguimientos y demás actos de acoso laboral, cuya finalidad es obligarla a que salga de su trabajo, se ha producido el BLOQUEO temporal del bono porque no ha cumplido con sus corresponsabilidades, que la cuidadora no cumple con la asistencia de las reuniones trimestrales, y lo que ha dado lugar a que deriven esté caso a la Junta de Protección de Derechos, a pesar de que no existe evidencias de maltrato, con informes que adolecen de credibilidad. El bloqueo del bono deriva de cuando Daniela pide permiso para hacer atender a su hija y no ir al trabajo y le es negado y le amenazan con que van a levantar un informe, haciendo alusión a que conocen bien la situación de María del Cisne, han llegado al extremo de utilizar un beneficio estatal, como es bloquear el bono que es beneficio para una niña con discapacidad, para presionar a su madre porque es SUSTITUTA de una persona con discapacidad, y servidor público. Esta decisión es contraria al Interés Superior del niño garantizada en la Constitución de la República en su Art. 44 y 45, en este caso se suspendió el bono de forma arbitraria, solo por Daniela no fue al trabajo, y la cuidadora no asistió a dos reuniones y que en una visita no la habían encontrado, esa decisión se adoptó sin ninguna oportunidad de que justifique su inasistencia, tal como lo hizo en la audiencia Constitucional, y lo que es más grave el mismo Abogado de la Institución demandada, tratando de enmendar el error que cometió los personeros del MIES cuya titular es la señora Directora Distrital, indica que la cuidadora de la niña María del Cisne, vaya con el justificativo de no poder asistir a la reunión y de inmediato le activan el bono, de ahí que es una prueba más de que la autoridad principal del Distrito ha actuado en perjuicio de la persona vulnerable y de su madre la Sra Alba Daniela Calva Jiménez, en fin se evidencia y se configura el análisis que hace la Corte Constitucional colombiana al considerar que “la persecución laboral constituye un caso de vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas”.

8.4.) Es preciso, analizar que conforme dice la LOSEP y CDT, el acoso laboral es una relación social en que se identifican los siguientes elementos: i) Sujeto activo: La parte de la relación laboral o persona trabajadora/servidora que incurre en el

comportamiento de acoso; ii) Sujeto pasivo: Una de las partes de la relación laboral o persona trabajadora/servidora que sufre el comportamiento; iii) Características del comportamiento o acto: iii.1) Naturaleza: Es una forma de violencia que atenta contra la dignidad humana y es, actual o potencialmente, lesivo de los derechos de la persona. iii.2) Frecuencia: Es realizado de forma reiterada. iii.3) Lugar y momento: Cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento entre los sujetos de la relación. iii.4) Resultado para la persona afectada: menoscabo, maltrato, humillación, o bien, que amenace o perjudique su situación laboral.- Entonces todos estos requisitos que la misma ley establece, se ha configurado en el presente caso, SUJETO ACTIVO: la Sra. Directora del Distrito Calvas MIES, Mgs. Svetlana del Cisne Montero Bermeo, de forma directa y por medio de sus inferiores Coordinador Territorial Técnico, y la Responsable de Administración de Talento Humano Distrital Sra. Nataly Sofia Soto Reyes; SUJETO PASIVO: Prof. Alba Daniela Calva Jiménez, en su calidad de Coordinadora del Centro de Desarrollo Infantil del MIES (actual MDH), y, de forma indirecta su hija que tiene discapacidad física del 79% María del Cisne Jiménez Calva; con relación al COMPORTAMIENTO: se evidencia en la presente causa que ha existido violencia psicológica que ha atenta contra la dignidad humana de la SRA. ALBA DANIELA CALVA JIMÉNEZ, pues ella claramente en la audiencia de viva voz expresó que: " Se considera víctima de acoso laboral, se la hace a un lado de sus funciones, se siente rechazada, siente un trato diferente, el 15 de mayo del 2024, se encontraba enferma, no le concedían permiso, todo el tiempo tiene negativas de permiso. El 22 de septiembre su hija estaba enferma y la llevó a hacer atender a la ciudad de Loja, solicitó permiso con la compañera de TTHH, pero ella no le contesta el teléfono porque esta prohibida por parte de la Directora Distrital, ese día les habían prohibido a las educadoras que le suban la asistencia, siente un trato deferente hacia ella. Todos sus compañeros se sienten acosados pero no hablan por temor a represalias; con ello, y, con los actos de persecución, hostigamiento se acopla a este requisito;. iii.2) Frecuencia: Con relación a este requisito se ha evidenciado que desde que la funcionaria Alba Calva ha presentado el documento de que es SUSTITUTA de su hija con discapacidad ha empezado de forma reiterada actos de acoso laboral como seguimientos, negativas de permisos para su atención médica de ella y de su hija, evaluaciones negativas, informes negativos para las sanciones administrativas, incluso, hasta el mismo día de la audiencia ha informado que se le han negado las vacaciones planificadas; de ahí se ha evidenciado la constante y frecuente los actos de acoso laboral. iii.3) Lugar y momento: es evidente de las constancias procesales que todos los actos de ACOSO LABORAL se ha realizado en su lugar de Trabajo, instalaciones del Centro de Desarrollo Integral CDI del Distrito de Calvas MIES, incluso se hizo extensivo en el domicilio de la funcionaria, esto con los seguimientos que se le realizaron a la casa de habitación el mismo día que pidió permiso para llevar a su hija con discapacidad a hacerla atender a la ciudad de Loja. iii.4) Resultado para la persona afectada: menoscabo, maltrato, humillación, o bien, que amenace o perjudique su situación laboral; esto, ya se evidenció con la historia clínica CONFIDENCIAL obtenida del Hospital del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Loja IESS, que fue presentada por parte de la actora, lo cual se evidencia las consultas en atenciones de PSICOLOGIA CLINICA, motivos de consulta ha sido síntomas de ansiedad relacionados dificultades laborales y personales, y que desde que ha empezado a trabajar hace un año atrás viene sufriendo ACOSO LABORAL, refiere la persiguen, la tratan mal, presiona menosprecian, y hace una semana han enviado un informe desfavorable para ella al Ministerio de Trabajo, buscando la manera de poderla desvincular de la institución; con diagnósticos relacionados con el empleo, relacionado con desavenencias con el jefe y los compañeros de trabajo; consulta del 11 de febrero del 2025, en la evaluación psicológica se verifica que persisten dificultades en su trabajo, en donde manifiestan que constantemente la acosan y

persiguen, esto a su vez la mantiene ansiosa; Consulta en Psiquiatría con fecha 12 de febrero del 2025, en el diagnóstico de enfermedad actual se lee tiene el estrés del cuidado de la hija y ahora el problema del ACOSO LABORAL; Consulta realizada en la dependencia de PSIQUIATRIA, con fecha 10 de abril del 2025, cuyo problema actual es “persiste la situación estresante en relación al ACOSO LABORAL en su trabajo por parte de su jefa (Mgs. Svetlana Montero Bermeo, refiere la paciente le niega los permisos para atención médica y no ha podido asistir a PSICOTERAPIA; en el diagnóstico definitivo se lee: PROBLEMAS RELACIONADOS CON EL EMPLEO; inclusive, teniendo en cuenta que el mismo Reglamento Interno de Administración del Talento Humano del MIES, en su Art. 18, establece que: “El Ministerio de Inclusión Económica y Social se compromete a proveer un lugar de trabajo libre de discriminación, acoso y violencia. Quien cometa alguno de estos hechos será sancionado de acuerdo al presente Reglamento; Art. 19.- El Ministerio de Inclusión Económica y Social prohíbe estrictamente cualquier tipo de discriminación, acoso o violencia en el lugar de trabajo, en el caso de llevarse a cabo se constituirá en causal de Destitución. Se entenderá por discriminación, acoso o violencia lo siguiente: (...) • interferir en el desempeño de las labores de un compañero o compañera de trabajo; • Falta de respeto a la dignidad, integridad, intimidad, autonomía en el ámbito público y privado; • Falta de protección y atención integral a través de los servicios adecuados y eficaces de manera inmediata y gratuita; • Falta de acceso a la verdad, a la justicia, a la reparación integral y a las garantías de no repetición, frente a los hechos constitutivos de violencia, ante las instancias administrativas o jurídicas institucionales; • Falta de reconocimiento de sus derechos laborales y equidad salarial entre las y los servidores públicos; • Irrespeto a su permanencia y condiciones generales de trabajo, así como los derechos laborales específicos tales como los relacionados a la maternidad, lactancia y paternidad; • Las demás establecidas en el ordenamiento jurídico vigente en relación a la discriminación, acoso o violencia”, pero nada aquello ha garantizado principalmente la Directora del Distrito de Calvas MIES.-

8.5. También se ha podido evidenciar que en la presente causa, se ha justificado que se vulneró el derecho a la tutela administrativa efectiva de Alba Daniela Calva Jiménez porque LAS DOS denuncias de acoso laboral que presentó no fue tramitada con la debida diligencia, NI siquiera fue iniciada una investigación por parte de la Responsable de Administración de Talento Humano Distrital, ya que como de la prueba que presentó al momento de dar contestación a los eguiimientos que era objeto de forma reiterada, hizo conocer y solicitaba que se inicie una investigación, pero nada hizo la señora responsable de Talento Humano, cayendo incluso en una falta administrativa, esto por cuanto claramente establece la norma del PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN ESPACIOS DE TRABAJO, en el procedimiento de denuncias, que en el Art. 5, párrafo tercero dice: “En caso de que el responsable del proceso no tome acción alguna en un término de diez (10) días, será considerado una falta por omisión al deber contenido en la letra h) del artículo 22 de la Ley Orgánica del Servicio Público, y será sancionado de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 42 de la Ley Orgánica del Servicio Público”; por lo tanto, deberá observarse dicha omisión por parte de la Mgs. Nataly Sofia Soto Reyes en su calidad de Responsable de Administración de Talento Humano Distrital - Calvas, y de ser el caso

iniciarse el procedimiento correspondiente.- Asimismo, esta tutela administrativa, se encuentra granizada en el REGLAMENTO INTERNO DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL MIES, que dice: “Art. 20.- Si tiene conocimiento de la existencia de los tipos de discriminación, acoso o violencia ya mencionados, las o los servidores públicos tienen la responsabilidad de dar aviso a la Dirección de Administración de Recursos Humanos y/o sus unidades a nivel desconcentrado. Art. 22.- Todo reclamo será investigado, tratado confidencialmente y se llevará un reporte del mismo, por parte de las Unidad de Administración de Recurso Humanos”.- Al hablar de la tutela administrativa, la Jurisprudencia dice que ésta se refiere a los mecanismos y derechos que protegen a los ciudadanos frente a la administración pública, permitiéndoles defender sus derechos e intereses dentro de los procedimientos administrativos, eso, no ha garantizado el Ministerio de desarrollo Humano en los procesos de sanción que ha realizado en contra de la Sra. Daniela Calva Jiménez, es evidente que los informes de seguimiento que realizaban a más de no estar acorde a la norma técnica, todos ellos adolecen de garantías procedimentales básicas del debido proceso y que de alguna manera al no ser aplicadas de forma correcta se vulneraron derechos constitucionales al debido proceso (Art. 76), y principio de seguridad jurídica contemplada en el Art. 82 de la Carta Magna.

8.6.) Finalmente, se debe entender que tanto la actora Sra. Alba Daniela Calva Jiménez así como su hija María del Cisne Jiménez Calva, forman parte del grupo de Atención prioritaria, pues el artículo 35 de la Constitución de Ecuador establece que las niñas, adolescentes y personas con discapacidad, junto con otros sectores vulnerables, son considerados grupos de atención prioritaria. Esto implica que el Estado y las instituciones, incluido el sistema judicial, deben garantizar medidas especiales para proteger y promover sus derechos. Para ello La Corte Constitucional en su Sentencia 3144-17-EP/24, de 11 de julio de 2024 ha reforzado este mandato al señalar que los jueces, al resolver casos, tienen la obligación de analizar si la víctima de una vulneración de derechos pertenece a un grupo de atención prioritaria, en cuyo caso debe precautelar la no afectación de derechos fundamentales. En el caso de análisis la hija de la funcionaria, llamada María del Cisne es una adolescente con discapacidad por lo que está en condición de doble vulnerabilidad. Además, al depender económicamente en parte de las prestaciones monetarias del Estado, el acto de la privación de los recursos del bono le afecta sustancialmente, por lo que todo procedimiento que vaya en contra de los derechos de la actora que se encuentra en calidad de SUSTITUTA, todo acto sancionatorio constituye un acto que vulnera su estabilidad laboral reforzada.

Se debe también entender que una de las obligaciones del estado en garantizar el principio Constitucional de “Interés superior del niño”, y asegura que “sus derechos prevalecerán sobre los de las demás personas”. Sobre este principio, la Corte Constitucional en su sentencia No. 2120-19-JP/21 de 22 de septiembre de 2021, párr. 79, ha señalado lo siguiente: “[...] el interés superior del niño [...] está orientado a satisfacer el ejercicio efectivo del conjunto de los derechos de los niños, niñas y adolescentes que impone a todas las autoridades administrativas y judiciales, a las instituciones públicas y privadas y a los responsables del cuidado de los niños, niñas y adolescentes el deber de ajustar sus decisiones y acciones para su cumplimiento y goce efectivo. El interés superior tiene como fundamento la dignidad humana y su reconocimiento en las características propias de los niños, niñas y adolescentes y busca propiciar su desarrollo”; y para garantizar este derecho de conformidad con lo establecido en los artículos 33 de la

LOSEP y 63 de su Reglamento General, dice: "Las y los servidores tendrán permiso por (2) dos horas diarias para el cuidado de familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, que estén bajo la protección de la o el servidor y tengan discapacidades severas o enfermedades catastróficas debidamente certificadas por el IESS o centros de salud pública y/o certificado del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), de ser el caso, previo informe de la UATH y/o sus unidades a nivel desconcentrado", entonces, la señora Alba daniela Calva Jiménez al ser una funcionaria que es SUSTITUTA, que su hija forma parte del grupo de Atención Prioritaria, garantizándole el principio de interés superior de la adolescente María del Cisne, debería otorgarle las dos horas para que pueda acudir a su cuidado y protección, independientemente de que su hermana Darla Mariana Jiménez Calva se encuentre registrada en el MIES como CUIDADORA, pero como se dijo en líneas anteriores, su madre no deja de ser la persona que este bajo su cuidado y protección; todo ello, en armonía con el "Derecho al Cuidado", que la Corte Constitucional en la sentencia 3-19-JP y acumulados/20 reconoció que existe un marco constitucional e internacional que reconoce el derecho al cuidado. Cuando trata de las niñas, niños y adolescentes, en su artículo 45, reconoce y garantiza "la vida, incluido el cuidado...", siendo éste derecho al cuidado, el que permite a una persona o grupo de personas hacer o no hacer algo, y reclamar a terceros (funcionarios públicos o particulares) que hagan o no hagan algo; y, con relación a éste tema del derecho al cuidado la Corte Interamericana de Derechos Humanos emitió la opinión consultiva OC-31/25 de 12 de junio de 2025, en la cual se han determinado el contenido y alcance del derecho al cuidado y su interrelación con otros derechos. En dicha opinión se ha dejado constancia de que las labores de cuidado han sido históricamente a las mujeres. Se ha determinado que para favorecer el cuidado los Estados, en base a la corresponsabilidad que tienen, deben implementar políticas de flexibilidad laboral para los trabajadores con responsabilidades familiares. Además, se debe incluir modalidades de trabajo favorables a las responsabilidades de cuidado de protección para los trabajadores; y, por ningún concepto realizar actos de hostigamiento, seguimientos que dan como resultado ACOSO LABORAL. En fin, se ha justificado en la presente acción de protección, acoso laboral por parte de la autoridad administrativa esto es la Directora Distrital del MIES (actual Ministerio de Desarrollo Humano), y de sus colaboradores principalmente la Responsable de Administración de Talento Humano Distrital, esta última debiendo incluso teniendo el deber de garantizarle el derecho de la funcionaria o empleada que como ha demostrado es sustituta de su hija con discapacidad física del 79%; debiéndose entender que los servidores públicos, nuestra misión es "servir" y no para estar en contra de los mismos compañeros, estamos para garantizarle sus derechos. mas aún si el mismo Reglamento Interno garantiza el derecho a que no exista discriminación y acoso laboral, se evidencia incluso que la funcionaria tiene tratamiento psicológico y psiquiátrico en una entidad estatal Hospital del IESS, cuyo origen ha sido el acoso laboral, entonces se configura los argumentos que indica en su demanda la actora.

NOVENO: Derecho a la Seguridad Jurídica y del Debido Proceso en la Garantía del Cumplimiento De Normas. El Art. 82 de la Constitución de la República, determina el derecho a la seguridad jurídica, el cual prevé que: "*El derecho a la seguridad jurídica, se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas, previstas, claras públicas y aplicadas por las autoridades competentes*". De esta manera, la seguridad jurídica se constituye en un derecho transversal a todo el ordenamiento jurídico, por cuanto implica el respeto a la Constitución, como la norma jerárquicamente superior, que consagra los derechos constitucionales reconocidos por el Estado; prevé la existencia de normas jurídicas, previas, claras, públicas y aplicadas por las

autoridades competentes, con lo cual se logra la certeza del derecho en cuanto a la aplicación normativa; es decir, que el derecho a la seguridad jurídica otorga seguridad, credibilidad, certeza y confianza a la ciudadanía, que en caso de efectuarse un hecho fáctico determinado, se aplicará una norma previa que dé solución a tal hecho, por lo que resumiendo podemos decir que la seguridad jurídica es la certeza que tiene el individuo de que su situación jurídica no será modificada más que por procedimientos regulares y conductos establecidos previamente, garantizando la sujeción de todos los poderes del Estado a la ley y a la aplicación uniforme de la misma, la constancia, precisión y previsibilidad del derecho como protección de la confianza. Al respecto la Corte Constitucional ha dicho que “*El derecho a la seguridad jurídica encuentra su fundamento en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes, por expresa disposición constitucional*”. “*En este sentido este derecho no debe ser entendido de forma aislada a los demás derechos, ya que su esencia es la de brindar convicción a la ciudadanía de que sus derechos constitucionales serán respetados por todos los poderes públicos, a través de la existencia y aplicación de normativas jurídicas que hayan sido dictadas con anterioridad a la materialización de un caso concreto*” (Sentencia Nro. 030-15-SEP-CC-CASO Nro. 0849-13-EP; Sentencia Nro. 088-13-SEP-CC. Corte Constitucional del Ecuador para el Período de Transición). En el caso de análisis, la accionante sostiene que a más del acoso laboral que viene sufriendo en su puesto de trabajo, producto de los seguimientos y hostigamiento se han iniciado procedimientos administrativos para sancionar su desempeño, sin embargo de aquello dice que los mismos no se han garantizado las normas técnicas ni reglamentos para el inicio de los mismos vulnerando así el principio de seguridad jurídica y debido proceso.- En efecto, si revisamos cada una de los procesos sancionatorios, es importante anotar respecto de las atribuciones del Ministerio de desarrollo Humano (antes MIES), tiene su propio Reglamento Interno de administración del Talento Humano, pero este también debe ser garantizado en primer lugar en base a normas Constitucionales como el debido proceso y seguridad jurídica, esto implica cumplir lo que establece las Normas Técnicas Acuerdo Ministeriales y reglamentos;

9.1.) Así, el reglamento de Talento Humano del MIES establece que el procedimiento para la imposición de la sanción por faltas leves: 1) la unidad de talento humano debe solicitar el descargo, recibir pruebas y elaborar un informe determinando el tipo de sanción; 2) corresponde la ministro o su delegado disponer la imposición de la sanción o archivo; 3) recibida la disposición de sancionar talento humano debe elaborar la acción de personal con la motivación que respalte el sustento de la sanción (Art. 69); esto se ha inobservado en el primer proceso que se le iba a iniciar a la Coordinadora Alba Daniela Calva Jiménez por no haber justificado la autorización de evento de réplica del taller “Salud mental y escucha activa”, en las instalaciones del MIES - CALVAS, se dice supuesto por cuanto después de la solicitud memorando Nro. MIES-CZ-7-DDC-2024-3073-M de fecha 129 de junio del 2024 que ha sido remitido por la Analista de Administración de Recursos Humanos Distrital 2 Ing. Nataly Sofía Soto Reyes, que cumpliendo con lo requerido por la Directora Distrital Mgs. Svetlana del Cisne Montero Bermeo le ha solicitado que por no haber justificado la Coordinadora el uso de instalaciones se proceda de acuerdo a la normativa legal vigente; entonces, a más que no se haya respetado el debido proceso, este sumario se omitió considerar que la servidora tuvo licencia por emergencia médica el 15 de mayo de 2025, ese mismo día se le solicitó dos informes. Lo cual es contrario a su derecho a la dignidad, salud y descanso (Art. 66.2 CRE); y, con relación a la seguridad jurídica también se ha infringido porque ni

siquiera supo la Funcionaria requerida, si hubo una sanción o no, de modo que en caso de existir una sanción estuvo impedida de impugnarla. Es claro que no solo se trata de una vulneración a la seguridad jurídica, sino también de una vulneración al debido proceso, derecho a la defensa, en la garantía de resoluciones motivadas y recurrir en los procedimientos en los que se decida sobre sus derechos (Art. 76.7 literal l y m);

9.2.) También, se ha evidenciado que la **vulneración seguridad jurídica, en el proceso que sanciona los dos atrasos**, de un minuto verificados los días 5 y 27 de marzo de 2024; más sin embargo se advierte que en la acción de personal 212-GTHD-DOC-2024 de fecha 31 de julio del 2024 (fs. 285), se hace constar que la sanción de AMONESTACION VERBAL de acuerdo al informe Nro. 074-MIES-DDC-UATH-2024 emitido por la Analista de administración de talento Humano, donde se determina “DOS OMISION Y SIETE ATRASOS NO JUSTIFICADOS” en el tiempo oportuno correspondiente; esto, tiene contradicción con el memorando mediante el cual le solicitan a la funcionaria que justifique, era por dos atrasos del día 05-03-2024 y del 27-03-2024, lo que implica una vez más que se vulneró el debido proceso, legítimo derecho a la defensa, y por ende a más de no notificar con dicha acción de personal, dicha acción de personal carece de motivación; y, de ahí que una vez más se considera que se debe dejar sin efecto y garantizarse tutela administrativa; El reglamento de Talento Humano del MIES establece que el control de asistencia se realiza diariamente y se presenta informe mensual de atrasos (Art. 12). No obstante, el sumario inició el 18 de julio de 2024 y la sanción se recomendó el 29 de julio de 2024. Es claro que no se han observado las normas jurídicas en este procedimiento administrativo, ya que ni siquiera se ha notificado con la decisión del sumario, de modo que en caso de existir una sanción estaba impedida de impugnar. Entonces se evidencia que no solo se trata de una vulneración a la seguridad jurídica, sino también de una vulneración al debido proceso, derecho a la defensa, en la garantía de resoluciones motivadas y recurrir en los procedimientos en los que se decida sobre sus derechos (Art. 76.7 literal l y m).

9.3.) Con relación a la sanción por falta de registros a los niños en el sistema que maneja el Centro de desarrollo Infantil, se ha evidenciado la vulneración de este principio de seguridad jurídica, esto por cuanto se la ha sancionado a la funcionaria por un seguimiento que le han hecho el 22 de noviembre de 2024, día en que la actora se encontraba con licencia para cuidar a mi hija enferma. Para ello, es importante indicar que el Reglamento de talento humano determina que se sanciona a los servidores por incumplimiento de deberes (Art. 67). En este caso no se entiende como se me endilga responsabilidad por hechos ocurridos el día que la funcionaria estaba con licencia; entonces, a más de que ya se analizó de que se trata de un asunto de acoso laboral, en el proceso sancionatorio se ha omitido considerar que la Ley de Servicio Público le ampara los permisos para atención médica, más aun si se trataba de su hija con discapacidad y que como SUSTITUTA que es, deben garantizarle ese derecho que esta garantizado por la LOSEP. La inobservancia de las normas jurídicas afectan su derecho a la seguridad jurídica por no observarse que se debe aplicar la Ley a quien tenga la responsabilidad de informar o hacer algo que incumplió, pues como se dijo la Funcionaria no estuvo ese día del seguimiento, mal se ha hecho en solicitar informe y luego una sanción.- Es claro que con esta sanción a mas de configurarse ACOSO LABORAL, es contraria al derecho a la dignidad (Art. 66.2 CRE) y trabajo (Art. 33 CRE), que se le debe garantizar.

9.4.) Existe una sanción por cambio de jornada y control de norma técnica, esto en base al informe del seguimiento de 24 de septiembre de 2025, mediante el

cual han controlado el cumplimiento de actividades de la servidora según los contenidos del acuerdo ministerial MIES-2022-038 que aprueba la “NORMA TÉCNICA DEL SERVICIO DE CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL”, de fecha 22 de noviembre de 2023; y también la guía metodológica de 2024. se dice por parte de los funcionarios del MIES, que según el estándar 17 corresponde a la coordinadora las actividades de: Verificar áreas internas y externas; Verificar la organización y seguridad de material didáctico en el CDI; Recibimiento y bienvenida al inicio de la jornada diaria, y en base de aquello, concluye que la coordinadora no ha cumplido con estas actividades. En este punto, se evidencia que se ha vulnerado el principio de seguridad jurídica por cuanto la norma mediante el cual se ha iniciado el seguimiento que fue derogada, pues el acuerdo ministerial vigente es el nro. MIES-2023-038, emitido el 9 de agosto de 2023 (Publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 383, 28 de agosto 2023.). Además, la guía metodológica que aplica el MIES en su página 69 establece que es responsabilidad del personal operativo verificar las áreas internas o externas. La coordinadora no es personal operativo, estas son las educadoras del centro.

DECIMO: El tratadista Luis Cueva Carrión en su obra *“Acción Constitucional Ordinaria de Protección”*, pag. 128 manifiesta: *“Por lo tanto, se vulnera los derechos reconocidos por la Constitución cuando se los quebranta, cuando se los irrespetan, cuando se los niega en forma total o no se los reconoce de forma íntegra y con todos sus efectos. El medio para la vulneración de los derechos es la violación concreta de la Constitución, de una ley o, en general, de una norma que los contenga”*. Una vez determinada la existencia de violación a derechos constitucionales, en este caso, vida digna, derecho al trabajo, acoso laboral, atención prioritaria, interés superior del niño, derecho al cuidado, seguridad jurídica, debido proceso, garantía de motivación, tutela administrativa, y, lo que constituye el objeto de la acción de protección, se cumple con el primer presupuesto del artículo 40 numeral primero de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional; en segundo lugar los actos de omisión de las autoridades administrativas en aplicar las normas que a ellos mismo los rige esto es el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano - MIES; Ley Orgánica General de Servicio Público y su Reglamento, acuerdos Ministeriales, Normas Técnicas. En relación al tercer requisito, teniendo en cuenta el referente legal y doctrinario citado anteriormente, para el suscrito Juez Constitucional se descarta que el presente caso se trate de un asunto de mera legalidad que deba ventilarse en la vía ordinaria, en virtud que la vulneración de derechos durante los procedimientos sancionatorios impuestos por el accionante, tiene que ver con una garantía constitucional tendiente a evitar la arbitrariedad en todos los actos emanados por la administración pública, y es la base fundamental de un Estado de derecho. Frente a una vulneración de derechos constitucionales, la acción adecuada y eficaz para conocerla es la acción de protección. El Juzgador Constitucional considera que al existir vulneración al derecho vida digna, derecho al trabajo, acoso laboral, atención prioritaria, interés superior del niño, derecho al cuidado, seguridad jurídica, debido proceso, garantía de motivación, tutela administrativa, estos tienen una protección de rango constitucional, y no se puede exigir que acuda a la justicia ordinaria porque eso significa prolongar la afectación a los referidos derechos por más tiempo. Al respecto, la Corte Constitucional en la sentencia No. 085-12-SEP-CC caso N.º 0568-11-EP, ha manifestado lo siguiente: *“... no se trata de desconocer la competencia que tienen los jueces de la jurisdicción contencioso administrativa para resolver los casos sometidos a su conocimiento por disposición de la ley; lo que debe quedar claro es que, tratándose de actos u omisiones a los que se impute vulneración de*

derechos constitucionales, la vía contencioso administrativa, así como las demás previstas en la jurisdicción ordinaria (que constituirían otros "mecanismos de defensa judicial" devienen en ineficaces para la protección de esos derechos ...". Por otro lado, los argumentos de la parte demandada, de que se tratan de asuntos administrativos, se podría entender que podían ser impugnados en vía administrativa, pero por la naturaleza del asunto y el origen del mismo, merecen ser revisados por la vía constitucional, y por lo tanto no se acogen las alegaciones de los demandados tanto el Ministerio de Desarrollo Humano así como de la Procuraduría General del Estado.- Por lo manifestado, éste Juzgador considera que se cumplen los requisitos establecidos en el art. 40 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccional y Control Constitucional, por lo que considera procedente la acción de protección.

UNDECIMO: DECISIÓN.- Por lo expuesto, el suscrito Juez Constitucional de ésta Unidad Judicial Multicompetente del cantón Pindal, **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y, POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCION Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA**, admite la acción de protección constitucional, planteada admite la acción de protección constitucional, planteada por ALBA DANIELA CALVA JIMENEZ por sus propios derechos y por los que representa de su hija SRTA. MARIA DEL CISNE JIMENEZ CALVA (discapacidad física del 79%), por considerar que existió la vulneración de los derechos constitucionales VIDA DIGNA, DERECHO AL TRABAJO, ACOSO LABORAL, ATENCION PRIORITARIA, INTERES SUPERIOR DEL NIÑO, DERECHO AL CUIDADO, SEGURIDAD JURIDICA, DEBIDO PROCESO, GARANTIA DE MOTIVACION, TUTELA ADMINISTRATIVA. En consecuencia como medidas de reparación y tutelando los derechos de la accionante se dispone las siguientes medidas con miramiento a lo recalcado por parte de la Corte Constitucional en la Sentencia No. 1740-17-EP/23 párr. 72 “que el solo hecho de aceptar una acción de protección no obliga a los jueces a dictar determinada medida de reparación integral (...) De acuerdo con el artículo 18 de la LOGJCC, los jueces deben dictar las medidas que consideren adecuadas para que, en lo posible, se restablezca la situación anterior a la violación de derechos constitucionales...”, y se dispone:

1.- Dejar sin efecto los siguientes actos administrativos:

- a. Acción de personal Nro. 212-GTHD-DOC-2024 emitida con fecha 31 de julio del 2024, suscrita por la Mgs. Svetlana del Cisne Montero Bermeo; mediante el cual se la sanciona por no haber justificado en el tiempo oportuno sumarios administrativos y sanciones derivadas de ella durante el año 2024, 2025 en contra de la actora; retrotrayendo dicha sanción administrativa, al estado de que nuevamente se le permita justificar los atrasos de los días 05-03-204 y 27-03-2024 conforme se solicitó mediante memorando Nro. MIES-CZ-7-DDC-2024-3546-M de fecha 18 de julio del 2024, previa la notificación correspondiente;
- b. Acción de personal Nro. 398-GTHD-DOC-2024 de fecha 30 de diciembre del 2024, mediante el cual se le impone sanción de AMONESTACION escrita, donde se determina que no ha justificado la entrega, la veracidad y calidad de la información de las novedades levantadas el día 18 de diciembre del 2024;

- c. Acción de personal Nro. 470-GTHD-DOC-2025 de fecha 02 de abril del 2025, mediante el cual se le impone sanción de AMONESTACION verbal, donde se determina que existió un comportamiento inadecuado en su equipo de trabajo del CDI Cariamanga el día 28 de febrero del 2025 en horarios laborales;
 - d. Acción de personal Nro. 740-GTHD-DOC-2025 de fecha 17 de octubre del 2025, mediante el cual se le impone sanción de AMONESTACION verbal, donde se determina que la servidora al inicio de la jornada no esta cumpliendo como lo indica la Norma Técnica del servicio de Centros de desarrollo Infantil CDI;
- 2) Dejar sin efecto la evaluación de desempeño del año 2024 y los resultados de reconsideración de la actora; esto, por cuanto carecen de veracidad y se contradicen de la evaluación por parte de la Sra. Silvana Melo Eches, Analista de la Dirección de provisión de Servicio de Desarrollo Infantil Integral, dejando a salvo, el derecho que tiene la entidad de realizar la evaluación correspondiente de acuerdo a la normativa vigente y garantizando el derecho a la defensa que implica reconsideración de los resultados;
- 3) Dejar sin efecto el bloqueo temporal del bono “Joaquin Gallegos Lara”, cuya beneficiaria es la Srta. María del Cisne Jiménez Calva con discapacidad física del 79%, quien venia recibiendo dicho beneficio desde el mes de septiembre del 2021 hasta el mes de agosto del 2025; y,
- 4) Como medida de REPARACION INTEGRAL, QUE:
- a. Ordenar al Ministerio de Desarrollo Humano que se restablezca el pago del Bono Joaquin Gallegos Lara a favor de María del Cisne Jimenez Calva,,en la forma como ya se indicó anteriormente, desde el mes de septiembre del 2025; para el efecto, el Ministerio de Desarrollo Humano, en el término de tres días a partir de la presente fecha, notifique a la señorita Darla Jiménez Calva para que presente el justificativo correspondiente de la ausencia del día 19 de septiembre 2025, justificativo que inclusive ha sido agregado a este expediente, para lo cual se entregará el original dejando copias en el proceso, para que la señorita Darla Jiménez Calva pueda presentar en el Ministerio de Desarrollo Humano de esta ciudad de Cariamanga, y con ello, se le habilite el Bono de Desarrollo Humano, conforme manifestó bajo los principios de buena fe y lealtad procesal, el abogado de la defensa del Ministerio de Desarrollo Humano, deberá ser cancelado a partir de su bloqueo desde el mes de septiembre del 2025;
 - b. Que el Ministerio de Desarrollo Humano pida disculpas a la servidora pública Alba Daniela Calva Jiménez, por el acoso laboral que ha venido siendo objeto durante su desempeño laboral mediante la página web de la institución, esto por medio de la Dirección Distrital del Ministerio de Desarrollo Humano de Calvas;
 - c. Que se capacite a los funcionarios del MIES actual Ministerio de Desarrollo Humano en prevención de acoso laboral y derecho al cuidado, principalmente a la Unidad de Talento Humano.
 - d. Que el Ministerio de Desarrollo Humano por medio de la Dirección Distrital del MDH - Calvas se abstenga de actos u omisiones que constituyan ACOSO

LABORAL orientados a hostigar o vulnerar el derecho al cuidado de la servidora pública Alba Daniela Calva Jiménez.

- e. Que se le indemnice en la cantidad de mil ochocientos dólares de los Estados Unidos de América (\$1800), por gastos judiciales en los que ha tenido que incurrir para su defensa y defensa de los derechos de su hija; los mismo que será cancelado en el momento oportuno por parte de la Dirección Distrital del Ministerio de Desarrollo HUMANO - Calvas en la persona de su Directora Mgs. Svetlana Montero Bermeo, así como también de la Ing. Nataly Sofia Soto Reyes en su calidad de Analista de Administración de Recursos Humanos Distrital 2 de dicha institución, considerando que fueron los personeros que directamente participaron en el acoso laboral, y no iniciar la investigación correspondiente por dicha denuncia,
 - f. Que el Ministerio de Desarrollo Humano realice el trámite para que se conceda el permiso de dos horas diarias al que tiene derecho Alba Daniela Calva Jiménez para cuidar de su hija con discapacidad física del 79%, sin que aquello perjudique a su desempeño laboral como Coordinadora, esto se deberá socializar con la Unidad de Talento Humano.
 - g. Que el Ministro de Desarrollo HUMANO disponga la investigue los actos de acoso laboral relacionados con los hechos de este caso con la finalidad de identificar responsables e iniciar los sumarios administrativos para su sanción;
- 5) Como garantía de no repetición, y por evidenciarse que los actos de acoso laboral persistían incluso hasta el mismo día de la audiencia, se dispone que la señora Directora del Distrito a través de la Unidad de Talento Humano autorice de forma inmediata las vacaciones a las que tiene derecho la señora Alba Daniela Calva Jiménez a partir del día de 26 de noviembre del año 2025, de acuerdo a la planificación que ha tenido para esta fecha, esto por considerar que tiene derecho al descanso; para lo cual, como ese tiempo ya se dió, por el tiempo que ha transcurrido, deberá justificar haber emitido la acción de personal por el tiempo que la Sra. Alba Daniela Calva Jimenez haya gozado de sus vacaciones;

6) En fin, la sentencia constituye una forma de reparación por lo que no ha lugar a otras reparaciones. Ejecutoriada la sentencia remítase copia de la sentencia a la Corte Constitucional.

Finalmente, por haber solicitado la parte actora, de que la Historia Clinica tanto de la Sra. Alba Daniela Calva Jiménez así como de su hija María del Cisne Jiménez Calva que fue presentada en la audiencia, por ser de carácter CONFIDENCIAL, se dispone su desglose y entrega a la actora; sin que exista la necesidad de dejar copias; únicamente, sentará razón la señora Secretaria de lo dispuesto; esto, deberá ser entregado una vez que la sentencia este en firme.

En base a lo previsto en el Art. 21 de la Ley Ibidem, se delega a la Defensoría del Pueblo en Loja para que haga un seguimiento del cumplimiento de la presente sentencia y mantenga informado a ésta Unidad Judicial hasta su total acatamiento, pudiendo ejercer las acciones necesarias para lograr dicho fin, debiendo remitirse para el efecto atento oficio.

RECURSO DE APELACION: Téngase en cuenta que seguidamente al anuncio oral de la decisión del suscripto Juez, conforme al Art. 24 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, la entidad accionada, a través de su abogado defensor, de manera oral, interpuso el recurso de apelación; por lo que de conformidad con los Arts. 86, numeral 3, inciso 2º de la Constitución de la República y Art. 8, numeral 8 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, se le concede ante una de las Salas de la Corte Provincial de Justicia de Loja. Para el efecto, remítase el expediente a la Oficina de Sorteos de dicho Órgano de Alzada.- Asimismo, se emplaza a las partes para que concurran ante el superior a hacer valer sus derechos.- Una Vez ejecutoriada esta sentencia, en cumplimiento a lo dispuesto en el numeral 5) del artículo 86 de la Constitución de la Republica, en concordancia con el artículo 25 numeral 1 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, por secretaría remítase copia de la misma a la Corte Constitucional, en el término de tres días a partir de dicha ejecutoría, para su conocimiento y eventual selección y revisión. Déjese copia de la misma en el libro respectivo de esta Unida Judicial. Declárase legitimada la intervención que realizó la Ab. Sheila Barahona Rodríguez en la audiencia correspondiente, en representación del delegado de la Procuraduría General del Estado.- HÁGASE SABER.

f: QUEZADA QUEZADA DIEGO GUSTAVO, JUEZ

Lo que comunico a usted para los fines de ley.

MUÑOZ MONTERO NADEGDA DEL ROSARIO
SECRETARIO (E)

[Link para descarga de documentos.](#)

[Descarga documentos](#)

La información contenida en este mensaje es confidencial y reservada, prevista solamente para el uso de la persona o la entidad a quienes se dirija y no puede ser usada, reproducida o divulgada por otras personas.

Si usted no es el destinatario de este mail, le rogamos se sirva eliminarlo.

***** UTILIDAD SOLO PARA INFORMACIÓN *****

Nota de descargo: La informacion contenida en este mensaje y sus anexos tiene caracter confidencial, y esta dirigida unicamente al destinatario de la misma y solo podra ser usada por este. Si el lector de este mensaje no es el destinatario del mismo, se le notifica que cualquier copia o distribucion de este se encuentra totalmente prohibida. Si usted ha recibido este mensaje por error, por favor notifique inmediatamente al remitente por este mismo medio y borre el mensaje de su sistema. Las opiniones que contenga este mensaje son exclusivas de su autor y no necesariamente representan la opinion oficial del Ministerio de Inclusion Economica y Social.



Logo principal Desarrollo Humano-01.png
30 KB
