



Juicio No. 17204-2025-02215

**JUEZ PONENTE: GALARZA RODRIGUEZ SANTIAGO EDUARDO, JUEZ
AUTOR/A: GALARZA RODRIGUEZ SANTIAGO EDUARDO
SALA ESPECIALIZADA DE LO CIVIL Y MERCANTIL DE LA CORTE
PROVINCIAL DE JUSTICIA DE PICHINCHA.** Quito, viernes 13 de marzo del 2026, a las 11h44.

VISTOS: La legitimada activa SAMANTHA DENNIS ECHEVERRÍA ESPÍN, presenta acción de protección en contra del Ministro de Inclusión Económica y Social Mgs. Harold Andrés Burbano Villarreal; Econ. Natalia Germania Medina López Coordinadora General Administrativa Financiera del MIES, Mgs. Juan Carlos Clavijo Loo Director Administrativo de Talento Humano del MIES, y del Dr. Juan Carlos Larrea Valencia (Procurador General del Estado). Señala que ingresó al Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) como Directora de Juventudes el 18 de septiembre de 2024, mediante acción de personal Nro. GMTTH-1384; con fecha 17 de octubre de 2024, comunicó a la Dirección de Administración de Talento Humano su estado de gestación, adjuntando la ecografía, a petición de la legitimada activa con Memorando Nro. MIES-CGAF-DATH-2025-1279-M, se le autorizó la modalidad de teletrabajo total a partir del 12 de mayo de 2025 y hasta la culminación de su período de gestación. El 18 de mayo de 2025 solicitó el permiso de maternidad, adjuntando el certificado de niño nacido vivo, ocurrido el 14 de mayo de 2025. Mediante memorando Nro. MIES-MIES-2025-0622-M, de 26 de junio de 2025, expedido por el Ministro de Inclusión Económica y Social, Harold Andrés Burbano Villarreal, se le notificó la Cesación Definitiva por Remoción al cargo de Directora de Juventudes, siendo el 26 de junio de 2025 su último día de labores. La remoción se fundamentó en que el cargo era de libre nombramiento y remoción (Art. 17, literal c), y Art. 47, literal e) del Reglamento a la LOSEP. Adicionalmente, se citó la Sentencia Nro. 3-19-JP/20 de la Corte Constitucional, que permite terminar la relación laboral cuando se trata de una nueva administración que tiene la potestad de designar a personas de libre remoción. Estas actuaciones, ocurridas mientras se encontraba en período de lactancia vulneraron sus derechos constitucionales: a la protección laboral reforzada y derecho al cuidado para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia y al trabajo, por lo que solicita que se declare la vulneración de los derechos constitucionales al cuidado, al trabajo sin discriminación, a la protección especial y a la lactancia materna. Solicita la compensación para el derecho al cuidado como parte de la corresponsabilidad estatal, hasta la culminación del período de lactancia, conforme a la Sentencia Nro. 3-19-JP/20; en base a la misma sentencia solicita la reincorporación inmediata a su puesto.- La entidad accionada, en la audiencia pública de primera instancia, señala que la accionante se desempeñó como Directora de Juventudes, es decir cargo de libre nombramiento y remoción; la cesación se produjo bajo una nueva administración y dentro del plazo de 30 días desde que el nuevo Ministro asumió el cargo, de conformidad con la regla jurisprudencial contenida en el párrafo 185 de la Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados de la Corte Constitucional, que establece que, en el caso de una

nueva autoridad con potestad de designar a personas de libre remoción, se podrá terminar la relación laboral sin obligación de compensación por cuidado si esto ocurre dentro de un período máximo de 30 días contados a partir de la posesión del nuevo funcionario. Por lo que al cumplirse lo establecido por la Corte Constitucional, la desvinculación era legal y no vulneró los derechos constitucionales invocados por la accionante.- Mediante sentencia oral dictada por la Jueza Ponente de la Unidad Judicial de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia con sede en la parroquia Iñaquito del DM de Quito, Dra. Iliana Cabrera, en audiencia de 14 de julio de 2025 y por escrito el 4 de agosto del 2025, se rechaza la demanda.- Contra esta resolución, la legitimada activa SAMANTHA DENNIS ECHEVERRIA ESPIN, interpone recurso de apelación por el que sube el proceso a esta Sala de lo Civil de la Corte Provincial de Pichincha, radicándose la competencia en el Tribunal que suscribe que, para resolver, considera: **PRIMERO.-** De conformidad con el Art. 86.3 de la Constitución de la República y el Art. 24 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, este Tribunal es competente para conocer y resolver el recurso de apelación planteado.- **SEGUNDO:** El objeto de la acción de protección prevista en el Art. 88 de la Constitución establece que: *“La acción de protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución, y podrá interponerse cuando exista una vulneración de derechos constitucionales, por actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial; contra políticas públicas cuando supongan la privación del goce o ejercicio de los derechos constitucionales; 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 igual manera, el Art. 39 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional determina que la acción de protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución y tratados internacionales sobre derechos humanos que no estén amparados por otras acciones constitucionales.- **TERCERO:** La Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, en el capítulo III sobre la Acción de Protección, en su Art. 40 trata de los requisitos y establece que la Acción de Protección se podrá presentar cuando concurren los siguientes requisitos: 1.- Violación de un derecho Constitucional; 2.- Acción u omisión de autoridad pública o de un particular de conformidad con el artículo siguiente (Art. 41); y, 3.- Inexistencia de otro mecanismo de defensa judicial adecuado y eficaz para proteger el derecho violado. El Art. 41 ibídem señala que la acción de protección procede contra: *“1. Todo acto u omisión de una autoridad pública no judicial que viole o haya violado los derechos, que menoscabe, disminuya o anule su goce o ejercicio. 2. Toda política pública, nacional o local, que conlleve la privación del goce o ejercicio de los derechos y garantías. 3. Todo acto u omisión del prestador de servicio público que viole los derechos y garantías. 4. Todo acto u omisión de personas naturales o jurídicas del sector privado, cuando ocurra al menos una de las siguientes circunstancias: a) Presten servicios públicos impropios o de interés público; b) Presten servicios públicos por delegación o concesión; c) Provoque daño grave; d) La persona afectada se encuentre en estado de subordinación o indefensión frente a un poder económico, social, cultural, religioso o de cualquier otro tipo. 5. Todo acto discriminatorio*

cometido por cualquier persona". Finalmente, debe señalarse que el Art. 42 de la ley referida, de manera expresa determina que la acción de protección no procede: "1. Cuando de los hechos no se desprenda que existe una violación de derechos constitucionales. 2. Cuando los actos hayan sido revocados o extinguidos, salvo que de tales actos se deriven daños susceptibles de reparación. 3. Cuando en la demanda exclusivamente se impugne la constitucionalidad o legalidad del acto u omisión, que no conlleven la violación de derechos. 4. Cuando el acto administrativo pueda ser impugnado en la vía judicial, salvo que se demuestre que la vía no fuere adecuada ni eficaz. 5. Cuando la pretensión del accionante sea la declaración de un derecho. 6. Cuando se trate de providencias judiciales. 7. Cuando el acto u omisión emane del Consejo Nacional Electoral y pueda ser impugnado ante el Tribunal Contencioso Electoral. En estos casos, de manera sucinta la jueza o juez, mediante auto, declarará inadmisibile la acción y especificará la causa por la que no procede la misma".-

CUARTO: En la sentencia No. 001-16-PJO-CC, caso Nro. 530-10.JP la Corte Constitucional emite una jurisprudencia vinculante en el sentido de que *"Las juezas o jueces constitucionales que conozcan una acción de protección deberán realizar un profundo análisis acerca de la real existencia de la vulneración de derechos constitucionales en sentencias, sobre la real ocurrencia de los hechos del caso concreto. Las juezas y jueces constitucionales, únicamente, cuando no encuentren vulneración de derechos constitucionales y lo señalen motivadamente en su sentencia, sobre la base de parámetros de razonabilidad, lógica y comprensibilidad, podrán determinar que la justicia ordinaria es la vía idónea y eficaz para resolver el asunto controvertido"*; y, de igual forma en las sentencias N°. Caso N. 0831-12-EP, sentencia N. 102-13-SEP-CC, caso N. 0380-10-EP, sentencia N. 016-13-SEP-CC, caso N. 1000-12-EP, se ha referido: *"Al respecto, este tribunal de justicia constitucional reitera que en el contexto del Estado constitucional de derechos y justicia, la misión de los jueces constitucionales que conocen garantías jurisdiccionales no debe limitarse a inadmitir o a declarar la improcedencia de estas cuando a su criterio existen 'otros mecanismos judiciales' para la tutela de los derechos, pues su labor es mucho más compleja y profunda dado que implica distinguir cuando en el caso sometido a su jurisdicción existen vulneraciones a derechos constitucionales, y en caso de existir tales vulneraciones tienen el deber de declararlas y ordenar la reparación integral de estos derechos. Conforme ha señalado esta Corte, es claro que no es competencia de la justicia constitucional conocer asuntos de mera legalidad, es decir, el análisis de aspectos que son propios de la justicia ordinaria; pero sí le compete a la justicia constitucional conocer los procesos cuando ocurran vulneraciones a derechos constitucionales"* Atendiendo a este razonamiento, es preciso recordar que: *"Todo el ordenamiento jurídico se encuentra dirigido hacia la protección de los derechos constitucionales y legales: es evidente que ante la vulneración de derechos constitucionales no cabe argumentar razones de legalidad para rechazar las causas, toda vez que este proceder enerva la efectiva vigencia de los derechos constitucionales"*; y, sobre la labor del juez constitucional invoca: *"Ahora bien, respecto a la labor del juez constitucional que conoce garantías jurisdiccionales, hay que puntualizar que le corresponde al juez verificar y argumentar si existe o no la vulneración de un derecho constitucional. Es a él a quien le corresponde analizar caso a caso, sobre la base de un ejercicio de profunda razonabilidad,*

los hechos y las pretensiones del actor para poder dilucidar si se trata de un caso de justicia constitucional o si por el contrario, por su naturaleza infra constitucional su conocimiento le corresponde a la justicia ordinaria”. En la especie, si bien prima facie podría pensarse que la situación que se analiza podría enmarcarse en cuestiones de mera legalidad, corresponde a este Tribunal determinar si eventualmente pudiere existir la vulneración de algún derecho protegido y garantizado por la Constitución de la República, sólo en caso que NO se advirtiera tal vulneración, el tema en estudio podría ser apto para dilucidarse a través de vías legales.-

QUINTO: En la especie, no queda lugar a duda, y no ha existido discusión, en cuanto a que la relación jurídica que hubo entre la accionante y la entidad accionada se basó en un cargo de libre nombramiento y remoción dentro del Ministerio de Inclusión Económica y Social, que de acuerdo a la jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador, ha establecido que no existe una diferenciación entre las modalidades de contratación laboral que se encuentre una mujer en periodo de maternidad y lactancia, conforme lo indicado en la sentencia No. 3-19-JP/20, y para el presente caso, de manera expresa indica: “ **3.5. Las modalidades de trabajo en el sector público** 168. De los casos seleccionados, se identifica que todas las mujeres trabajaban, al momento de los hechos, en instituciones del sector público bajo las siguientes modalidades: i) contratos de servicios ocasionales, ii) nombramientos provisionales, y iii) cargos de libre nombramiento y remoción. 169. **La Corte considera que los contratos ocasionales, los nombramientos provisionales y los cargos de libre remoción no deben cambiar de naturaleza jurídica, sino que tienen un régimen especial debido al derecho a la protección especial, a la no discriminación y al derecho cuidado que tienen las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.**”(…) 184. Si la mujer venía trabajando en el cargo de libre remoción y la supuesta “**pérdida de confianza**” coincide con la noticia del embarazo o con su periodo de cuidado o lactancia, se presumirá que la terminación de la relación laboral se basa en un hecho discriminatorio, por lo que el empleador deberá demostrar que la terminación no se produjo por razón de embarazo o lactancia, sino por incumplimiento comprobado del desempeño de su trabajo. **Si no existe esa demostración, la trabajadora tendrá derecho a la compensación para el derecho al cuidado hasta el fin de su periodo de lactancia...**”. De igual manera, en la misma sentencia respecto a los nombramientos de libre remoción señala: “182. Los cargos de libre remoción son aquellos ‘expedidos a favor de personas que van a ocupar puestos de dirección política, estratégica o administrativa en las instituciones del Estado’ Se caracterizan por cumplir un papel de manejo, conducción u orientación institucional, que están ligados al grado de confianza que la autoridad nominadora tenga sobre quienes ocupan estos cargos. 183. Los cargos de libre remoción terminan cuando la autoridad nominadora considera que ha perdido la confianza. 184. Si la mujer venía trabajando en el cargo de libre remoción y la supuesta ‘pérdida de confianza’ coincide con la noticia del embarazo o con su periodo de cuidado o lactancia, se presumirá que la terminación de la relación laboral se basa en un hecho discriminatorio, por lo que el empleador deberá demostrar que la terminación no se produjo por razón de embarazo o lactancia, sino por incumplimiento comprobado del desempeño de su trabajo. Si no existe esa demostración, la trabajadora tendrá derecho a la compensación para el derecho al cuidado hasta el fin de su periodo de lactancia.” (subrayado nos pertenece) De las

actuaciones constantes en el proceso constitucional la entidad legitimada pasiva, Ministerio de Inclusión Económica y Social, no ha demostrado incumplimiento comprobado en el desempeño de las labores de la legitimada activa SAMANTHA DENNIS ECHEVERRIA ESPÍN, ni ha alegado que ha perdido la confianza en ella, por lo que se evidencia vulneración a la Protección laboral Reforzada y el derecho al cuidado para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia. La Corte Constitucional a través de diferentes sentencias ha establecido la constitucionalidad condicionada del Art. 58 de la LOSEP. Es así, que la Corte Constitucional ha resuelto: *“Declarar la constitucionalidad condicionada del artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público; Con el objeto de tutelar los derechos de este grupo de atención prioritaria, la Corte Constitucional emite esta sentencia aditiva, disponiendo que se incorpore a las **mujeres embarazadas y en período de lactancia** dentro de las salvedades dispuestas en el último inciso del artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público. En virtud de lo señalado, la disposición citada expresará lo siguiente: Art. 58.- De los contratos de servicios ocasionales.- La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe de la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin. La contratación de personal ocasional no podrá sobrepasar el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante; en caso de que se supere dicho porcentaje, deberá contarse con la autorización previa del Ministerio de Trabajo; estos contratos no podrán exceder de doce meses de duración o hasta que culmine el tiempo restante del ejercicio fiscal en curso. Se exceptúa de este porcentaje a las **personas con discapacidad**, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud, y a aquellas instituciones u organismos de reciente creación que deban incorporar personal bajo esta modalidad, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición y en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior. **Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad**. El personal que labora en el servicio público bajo esta modalidad tendrá relación de dependencia y derecho a todos los beneficios económicos contemplados para el personal de nombramiento, con excepción de las indemnizaciones por supresión de puesto o partida o incentivos para jubilación. Las servidoras o servidores públicos sujetos a este tipo de contrato no ingresarán a la carrera del servicio público, mientras dure su contrato. Para las y los servidores que tuvieran suscritos este tipo de contratos, no se concederá licencias y comisiones de servicios con o sin remuneración para estudios regulares o de posgrados dentro de la jornada de trabajo, ni para prestar servicios en otra institución del sector público. **Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral** en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento, lo cual podrá constar en el texto de los respectivos contratos. La remuneración mensual unificada para este tipo de contratos será la fijada conforme a los valores y requisitos determinados para los puestos o grados establecidos en las Escalas de Remuneraciones fijadas por el Ministerio de Trabajo, el cual expedirá la normativa correspondiente. El contrato de*

servicios ocasionales que no se sujete a los términos de esta Ley será causal para la conclusión automática del mismo y originará, en consecuencia, la determinación de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de conformidad con la ley. En caso de necesidad institucional se podrá renovar por única vez el contrato de servicios ocasionales hasta por doce meses adicionales, salvo el caso de puestos comprendidos en proyectos de inversión o en la escala del nivel jerárquico superior; así como en casos de **personas con discapacidad** debidamente calificadas por la Autoridad competente y el de las **mujeres embarazadas y en estado de gestación**. **En este último caso, la vigencia del contrato durará hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia**, de acuerdo con la ley. 6. Conforme la facultad consagrada en el artículo 436 numerales 1 y 2 de la Constitución de la República y en virtud del artículo 76 numeral 5 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales; Se declara la constitucionalidad condicionada del artículo 146 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público, por lo que será constitucional siempre y cuando se interprete de la siguiente manera. **Las mujeres embarazadas y en período de lactancia que han suscrito un contrato de servicios ocasionales con una entidad pública, no podrán ser separadas de sus labores, en razón de la aplicación de la causal f del artículo 146 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público. Los contratos de servicios ocasionales suscritos entre una mujer embarazada o en período de lactancia y una entidad pública, podrán terminar únicamente por las causales a, b, c, d, e, g, h e i del artículo 146 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público.** 7. Remitir copia de la presente sentencia al Consejo de la Judicatura y al Ministerio de Trabajo, a fin que, en el marco de sus competencias y atribuciones, realicen una debida, oportuna y generalizada difusión de esta sentencia en las instancias pertinentes. 8. Disponer la publicación de la presente sentencia en la Gaceta Constitucional y en la página web de la Corte Constitucional...” (Énfasis añadido, Causa 1927-11-EP, Sentencia 309-16-SEP-CC). En este mismo sentido el máximo órgano de interpretación y justicia constitucional ha resuelto: “(...) 1. Declarar que existe vulneración de los derechos constitucionales al debido proceso en la garantía de la motivación y al trabajo, contenidos en los artículos 76 numeral 7 literal l y 33 de la Constitución de la República. 2. Aceptar la acción extraordinaria de protección planteada. 3. Como medidas de reparación integral se ordena: 3.1. Dejar sin efecto la **sentencia emitida el 17 de octubre de 2012**, por el juez sexto de la niñez y adolescencia de Manabí, dentro de la acción de protección N° 540-2012. 3.2. Dejar sin efecto la sentencia emitida el **2 de enero de 2013**, por la Segunda Sala de lo Penal y de Tránsito de la Corte Provincial de Justicia de Manabí, dentro del recurso de apelación de acción de protección N.º 675-2012. 3.3. Como medida de restitución se dispone que el representante legal de la Corporación Nacional de Electricidad, regional Manabí, como restitución del derecho de la accionante, señora Ximena del Carmen Gilces Cedeño, la reintegre a su puesto de trabajo o a otro de igual categoría o nivel hasta que tenga lugar la realización del concurso de méritos y oposición correspondiente, debiendo informar de ello en el término de 15 días a esta Corte Constitucional. Las partes estarán a lo resuelto en la presente sentencia, en observancia de la aplicación integral de esta decisión constitucional, esto es considerando la decisum o resolución, así como los argumentos centrales que son la base de la decisión y

que constituyen la ratio. 3.4. Como garantía de no repetición, se declara en ejercicio de la competencia establecida en el artículo 436 numeral 3 de la Constitución de la República del Ecuador, y artículo 5 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional la modulación de los artículos 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público y 143 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público. En consecuencia el texto del artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público dispondrá: Art. 58.- De los contratos de servicios ocasionales.- La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe de la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin. La contratación de personal ocasional no podrá sobrepasar el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante; en caso de que se superare dicho porcentaje, deberá contarse con la autorización previa del Ministerio de Trabajo. **Se exceptúa de este porcentaje a las personas con discapacidad**, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud; personas contratadas bajo esta modalidad en instituciones u organismos de reciente creación, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición, en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior; **y el de las mujeres embarazadas**. Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad, en el caso de las mujeres **embarazadas la vigencia del contrato durará hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia**, de acuerdo con la ley. (...)” (Causa 0238-13-EP, Sentencia 048-17-SEP-CC). Así también la sentencia No. 2006-18-EP/24 (Protección laboral reforzada de mujeres embarazadas con nombramientos provisionales). manifiesta: “44. En el presente caso se impugna la finalización de un nombramiento provisional. Así, a primera vista parecería ser un asunto que corresponde a la vía ordinaria; sin embargo, el hecho de haber estado la accionante embarazada en el momento de su desvinculación, implica prima facie una situación de vulnerabilidad frente a las decisiones de la autoridad administrativa que requería una respuesta urgente, por lo que corresponde verificar si existían tales circunstancias: el estado de gravidez de la accionante (seis meses de embarazo) implicaba un próximo parto, seguido de los periodos de puerperio y lactancia, y dado que el acto al que se le imputó la vulneración de derechos afectaba a su permanencia en el cargo, podía incidir en el ejercicio de los derechos sociales a la licencia por maternidad y lactancia, directamente vinculados con el mantenimiento de una vida digna. Entonces, el caso, por referirse a una servidora con nombramiento provisional quien fue desvinculada de la institución cuando se encontraba embarazada, debía ser conocido mediante una acción de protección y procede, por tanto, entrar en el análisis de las vulneraciones de derechos alegadas por la accionante. 45. La Constitución reconoce a las mujeres embarazadas, en periodos de maternidad y de lactancia, como un grupo de atención prioritaria³² y les otorga, entre otros, el derecho a la protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto, y a disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia.³³ También, de manera específica, la Constitución protege el derecho al trabajo de las mujeres embarazadas, en periodo de

maternidad y lactancia, en los siguientes términos: El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia [...]. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.³⁴ 46. Este estándar de protección, ha dicho la Corte, “se da frente a la desventaja en la que esta condición [...] pone [a las mujeres] frente a los hombres dentro de un sistema patriarcal. No sólo garantiza a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo sino también la permanencia. Al garantizar este derecho, los demás derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia se refuerzan para su pleno ejercicio”. 47. En el caso de las mujeres embarazadas, en periodo de maternidad y lactancia, el derecho al trabajo permite a su vez el ejercicio de los derechos a una remuneración justa, a las licencias por maternidad y lactancia, a contar con las facilidades necesarias para la recuperación después del embarazo y en el periodo de lactancia, a la seguridad social, a la salud de la madre y de su hija o hijo, a la protección y cuidado necesarios de las niñas y niños recién nacidos, entre otros. Por tanto, el estándar de protección laboral reforzada de las mujeres embarazadas, en periodo de maternidad y lactancia garantiza el ejercicio del derecho al trabajo y los demás derechos que se derivan de este. 48. De forma general (sin resolver un caso concreto), en la sentencia 3-19-JP/20, la Corte realizó varias consideraciones sobre los derechos de las mujeres embarazadas, en periodo de maternidad y lactancia en las distintas modalidades de trabajo en el sector público. Así, por ejemplo, consideró que los nombramientos provisionales deberían renovarse hasta la terminación del periodo de lactancia, por lo que las mujeres que se encuentren en estado de gestación, en licencia de maternidad o en periodo de lactancia bajo esta modalidad deberían ser consideradas en la planificación de la Unidades de Talento Humano.” De estos precedentes jurisprudenciales constitucionales, se desprende que, en efecto, los nombramientos de libre remoción NO generan estabilidad laboral, salvo en el caso de mujeres embarazadas hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia, que fue el caso de la accionante, a quien, además, no se le ha demostrado incumplimiento en sus funciones ni que haya existido pérdida de confianza en el contingente laboral prestado por la accionante. Esta línea jurisprudencial se ratifica con la sentencia de 31 de enero de 2024 N° 224-23-JP/24 emitida por la Corte Constitucional: “...A pesar de lo descrito, esta Corte anota que existen casos laborales excepcionales que podrían estar dentro del ámbito de protección de la acción de protección. De este modo, cuando los conflictos excedan a los asuntos propios de la jurisdicción laboral, sí podrían ser tratados en la justicia constitucional, como, por ejemplo, cuando se refieran a situaciones de discriminación, esclavitud o trabajo forzado, afectaciones al derecho a la integridad personal de los trabajadores o vulnerabilidad de grupos de atención prioritaria. (...)”, constituyendo las mujeres embarazadas un grupo de atención prioritaria (Art. 35 y 43, Constitución de la República). Finalmente, este Tribunal Ad quem señala que desde la vigencia de la Norma Suprema de la República, esto es, la Constitución vigente desde el 20 de octubre de 2008, las mujeres embarazadas y en período de lactancia constituyen un grupo de atención prioritaria a las que el Estado debía y debe

garantizar sus derechos a “1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral. 2. La gratuidad de los servicios de salud materna. 3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto. 4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia.”; por otro lado, la misma Carta Magna dispuso “**Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: (...) 3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte. Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley. Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento. 4. Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales. 5. En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia. (...) 8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos. (...)” (énfasis añadido), normativa constitucional de aplicación obligatoria desde octubre de 2008 que no debía ignorarse ni dejarse de aplicar ni aún a pretexto de no estar desarrollado el derecho constitucional garantizado por el Estado, en normativa infraconstitucional. Bajo esta lógica que pondera los derechos previstos en la Constitución, por encima de normativa secundaria, que incluso llegaba a estar en contradicción con la Carta Magna, debía aplicarse siempre la normativa que más favoreciera a la efectiva vigencia de los derechos garantizados constitucionalmente; en este caso, la ponderación a favor de una estabilidad laboral forzada de la mujer que hubiese estado embarazada y/o en período de lactancia por pertenecer a un grupo constitucionalmente previsto como de atención prioritaria.- La inobservancia de esta normativa y jurisprudencia constitucional, ha vulnerado el derecho de la accionante a la seguridad jurídica, al trabajo sin discriminación y al cuidado de una persona con estabilidad laboral reforzada en período de lactancia.- Sin ser necesario un análisis adicional, este Tribunal Ad quem, **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA**, acepta el recurso de apelación interpuesto por la legitimada activa SAMANTHA DENNIS ECHEVERRÍA ESPÍN, en consecuencia, se declara la vulneración de los derechos constitucionales al cuidado, al trabajo sin discriminación, a la protección especial y a la lactancia materna. Se dispone que el Ministerio reconozca a la accionante la compensación para el derecho al cuidado del menor, atento los párrafos 191 a 195 de la sentencia 3-19-JP/20, desde el 26 de junio de 2025 hasta la culminación del período de lactancia y las disculpas públicas del caso a través de las redes institucionales.-**

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, remítase copia certificada a la Corte Constitucional conforme lo previsto en el Art. 86.5 de la Constitución de la República.- Notifíquese.-

GALARZA RODRIGUEZ SANTIAGO EDUARDO

JUEZ(PONENTE)

ANDRADE RACINES EDUARDO SANTIAGO

JUEZ

NARVAEZ VILLAMARIN GUADALUPE MARGOTH

JUEZA