

Quito, D.M., 19 de septiembre de 2024

CASO 176-21-EP

**EL PLENO DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR,
EN EJERCICIO DE SUS ATRIBUCIONES CONSTITUCIONALES Y
LEGALES, EMITE LA SIGUIENTE**

SENTENCIA 176-21-EP/24

Resumen: La Corte Constitucional desestima la acción extraordinaria de protección presentada en contra de una sentencia emitida por los jueces de la Sala Especializada de la Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Manabí. Se concluye que no se vulneró el derecho al debido proceso en la garantía de la motivación, al constatar que la sentencia impugnada no adolece de un vicio de incoherencia decisonal.

1. Antecedentes procesales

1. El 20 de febrero de 2020, la señora Ivonne María Romero Guerrero (“**actora**”) propuso una acción de protección en contra de la directora distrital encargada del Ministerio de Inclusión Económica y Social (“**MIES**”) de Portoviejo.¹ La causa se signó con el número 13283-2020-00613.

¹ La actora relató que suscribió dos contratos de servicios ocasionales como tutora en Portoviejo con el MIES; el primero, con un periodo de vigencia comprendido entre el 16 de julio y el 31 de diciembre de 2018 y el segundo, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019. Afirmó que, el 11 de enero de 2020, la directora distrital (e) del MIES puso verbalmente en su conocimiento la “terminación de su relación laboral” con dicha entidad, pese a que ostentaba un certificado médico del IESS que avalaba que se encontraba en estado de gestación a partir de noviembre de 2019, el cual puso en conocimiento de la entidad contratante en aquella fecha (11 de enero de 2020), mediante memorando MIES-CZ-4-DDP-2020-323-TEMP. Sostuvo que, conforme al artículo 58 de la LOSEP, se debía prorrogar su contrato de servicios ocasionales hasta el fin del periodo fiscal del año en el que concluya su lactancia. Arguyó que este acto conculcó sus derechos a la seguridad jurídica, trabajo en condición de mujer embarazada e igualdad formal, material y no discriminación. En consecuencia, solicitó: **(i)** se declare la vulneración de sus derechos al trabajo en condición de mujer embarazada y seguridad jurídica, **(ii)** se deje sin efecto su desvinculación, **(iii)** se conceda su reintegro inmediato hasta el fin del año fiscal de su periodo de lactancia, **(iv)** se le cancelen las remuneraciones dejadas de percibir desde el 1 de enero de 2020 hasta la ejecución de la sentencia, **(v)** el pago de dos SBTUG por gastos en litigio y **(vi)** disculpas públicas por parte del MIES.

2. En sentencia de 1 de marzo de 2020, el juez encargado de la Unidad Judicial Penal de Portoviejo, provincia de Manabí, aceptó la acción de protección.² Inconforme, el MIES interpuso recurso de apelación.³
3. En sentencia de 27 de noviembre de 2020, los jueces de la Sala Especializada de la Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Manabí (“**Sala**”) declararon improcedente la acción de protección, al no haber constatado una vulneración a derechos constitucionales, por lo que revocaron la sentencia subida en grado.⁴

1.1. Trámite ante la Corte Constitucional

4. El 24 de diciembre de 2020, la señora Ivonne María Romero Guerrero (“**accionante**”) presentó la acción extraordinaria de protección que nos ocupa en contra de la sentencia de 27 de noviembre de 2020 (“**sentencia impugnada**”).
5. En auto de 26 de febrero de 2021, el Segundo Tribunal de la Sala de Admisión de la Corte Constitucional admitió a trámite la acción.⁵ Además, dispuso que, en el término de diez días, los jueces de la Sala remitan un informe de descargo respecto de la acción incoada en su contra, quienes presentaron este informe el 1 de abril de 2021.
6. El 15 de noviembre de 2021, la accionante presentó un escrito señalando direcciones electrónicas y casilleros para notificación e informó, en lo medular, que su empleadora terminó su relación laboral por segunda ocasión durante su periodo de lactancia, mediante memorando MIES-CZ-4-2021-0952-M, de 29 de enero de 2021. Adjuntó dicho documento, además de la partida de nacimiento de su hijo y su copia de cédula.
7. El 10 de septiembre de 2024, el juez ponente avocó conocimiento de la causa.

² Considerando que la actora se encontraba en estado de gestación, conforme a lo dispuesto en el artículo 58 de la LOSEP, declaró la vulneración a sus derechos a la igualdad formal, material y no discriminación, trabajo, seguridad jurídica y a “recibir respuestas motivadas”. En consecuencia, dispuso que el MIES reintegre de manera inmediata a la actora, elaborando un “contrato de servicios ocasionales en la modalidad de nombramiento provisional”, en el cual se especifique en una cláusula que su tiempo de duración sería hasta que culmine el ejercicio fiscal en el que termine su lactancia por embarazo. A su vez, dispuso a favor de la actora el pago de las remuneraciones y demás beneficios hasta su efectivo reintegro, que se oficie a las direcciones de la Dirección Distrital 13D01- Portoviejo- MIES para su conocimiento y respeto, y disculpas públicas por parte de dicha entidad en su favor.

³ La actora se adhirió a dicho recurso.

⁴ Adicionalmente, dejaron a salvo “las vías y mecanismos legales reconocidos en el ordenamiento jurídico para que la ac[tora] presente las demandas y peticiones de las que se crea asistida”.

⁵ Conformado por la jueza constitucional Carmen Corral Ponce y los jueces constitucionales Alí Lozada Prado y Enrique Herrería Bonnet.

2. Competencia

8. En los artículos 94 y 437 de la Constitución y el artículo 191 numeral 2 literal d) de la LOGJCC, se establece la competencia de la Corte Constitucional para decidir sobre las acciones extraordinarias de protección en contra de sentencias, autos definitivos y resoluciones con fuerza de sentencia que han vulnerado derechos constitucionales.

3. Argumentos de los sujetos procesales

3.1. Argumentos de la accionante

9. La accionante considera que la sentencia impugnada vulneró sus derechos a la tutela judicial efectiva, al debido proceso en las garantías de cumplimiento de normas y derechos de las partes y motivación, seguridad jurídica, trabajo, protección especial en calidad de mujer embarazada en estado de gravidez, igualdad material, formal y no discriminación.⁶
10. Arguye que los jueces de la Sala basaron su razonamiento para declarar la improcedencia de la acción de protección estrictamente en la temporalidad de su aviso sobre su estado de gravidez. Considera que el hecho fundamental que activa la protección especial es la condición de embarazo, la cual no puede estar supeditada a la “circunstancia de aviso”. Así, expone que “si se justifica que el embarazo era existente antes de la terminación del contrato, se activa la protección especial para este grupo de atención prioritaria [a la mujer embarazada]”. Por ende, sostiene que “lo esencial en la presente causa” es que el embarazo haya sido justificado y que haya existido antes de la terminación del contrato, lo cual afirma ha sido demostrado mediante las pruebas presentadas en el proceso de origen.
11. Refiere que este derecho debe ser protegido por la justicia constitucional, considerando además que el artículo 58 de la LOSEP fue modulado mediante la sentencia 048-17-SEP-CC, “en donde se establece que la permanencia de la protección especial será hasta el fin del periodo fiscal en el que concluya el periodo de lactancia”, por lo que no podría ser despedida, como “indebidamente define[n los jueces de la Sala]”, además de que “en caso de existir despido incluso administrativamente se deben realizar las acciones de reparación”. Así, sostiene que los jueces de la Sala atentaron contra su derecho a la **tutela judicial efectiva** al determinar que “como [condición] para el ingreso al sector público se debe informar del estado de gravidez para que las

⁶ Pese a mencionar que se conculcaron sus derechos a la seguridad jurídica y al debido proceso en la garantía de cumplimiento de normas y derechos de las partes, de la revisión de la demanda que nos ocupa no se desprenden argumentos al respecto.

instituciones tomen las medidas necesarias para aplicar” la norma anteriormente referida.

12. Sostiene que es un “hecho discriminatorio” que la mujer deba manifestar si está o no embarazada, ya que la concepción pudo producirse durante la vigencia de un contrato y no necesariamente antes de su inicio. Transcribe un extracto de la sentencia impugnada y afirma que esta “fomenta actos de discriminación para las mujeres, pues no existe requisito formal o legal que implique poner en conocimiento previo la condición de estado de gestación o condición asociada a esta”.
13. Posteriormente, argumenta que los jueces de la Sala no observaron todos los elementos probatorios en desmedro de sus derechos.⁷
14. Sobre el derecho al **debido proceso en la garantía de la motivación**, acusa a la sentencia de ser “incoherente” y de carecer de “sindéresis o motivación concordantes”, al evidenciar “circunstancias contradictorias”. Al respecto, argumenta que:

“las consideraciones realizadas por [los jueces de la S]ala y (sic) que se refieren estrictamente a la temporalidad de presentación o de aviso de la condición de estado de gravidez, son contrarias y no coincidentes con lo determinado en la parte dispositiva de la sentencia, pues [resuelven] por improcedente la acción, basándose en lo determinado en el numeral 3 del [artículo] 42 de la [LOGJCC], lo que la torna en incoherente por lo tanto ausencia de sindéresis o motivación concordante, ya que en ninguna parte de las consideraciones de la [S]ala se refiere a la causal invocada”.
15. En este orden de ideas, arguye que la violación a sus derechos a la tutela judicial efectiva y seguridad jurídica causarían la vulneración a sus derechos al trabajo en condición de mujer embarazada, de igualdad material, formal y no discriminación, “pues la sentencia [impugnada] acarrearía que la institución termine una vez más el contrato, estando en protección especial”.
16. Finalmente, pretende que la Corte Constitucional: **(i)** determine la existencia de violación a sus derechos constitucionales, **(ii)** ordene su reparación integral, **(iii)** deje

⁷ Al respecto, menciona lo siguiente: “[e]s inconcebible que, la Sala acoja mis dichos en cuanto a que trabaj[é] hasta el 10 de enero y que el 11 presen[é] el certificado médico del IESS; porque en esa fecha tuve la cita m[é]dica, pero no acoge ni acepta mis dichos cuando manifiesto que me habían prolongado las actividades, pues todo esto es verdad, además la ley en materia franquea que, se tendrán por cierto los hechos que no demuestren lo contrario”, conforme al artículo 16 de la LOGJCC. Menciona además que “desvirtúan de manera indebida el audio donde se escucha claramente a la Ing. Magna Zambrano avisando que continuemos con nuestras actividades, medio de prueba válido determinado en el [artículo] 196 numeral 3 del COGEP, norma supletoria”. Afirma que no se probó por parte del MIES que no pertenecía a dicha institución, ni tampoco se consideraron “las coincidencias de la novedad del aviso de salida recién realizado el 14 de enero del 2020, de igual manera los correos electrónicos donde se observa a la funcionaria Ing. Magna Zambrano en cuanto a la solicitud de documentación para la permanencia en la Institución (sic).”

sin efecto la sentencia impugnada, **(iv)** disponga como medida de reparación su reintegro o permanencia en su puesto de trabajo y el pago de todas las remuneraciones dejadas de percibir y beneficios adicionales hasta el año fiscal en el que termina su lactancia, es decir, diciembre de 2021 y **(v)** le otorgue una compensación material en razón de la afectación psicológica y “amenaza jurisdiccional” cometida.

3.2. Argumentos de la judicatura accionada

- 17.** El 1 de abril de 2021, los jueces de la Sala presentaron un informe de descargo. Sus alegaciones respecto de la acción extraordinaria de protección que nos ocupa, refieren lo siguiente:

17.1. El contrato de servicios ocasionales al que se hace referencia tiene origen en un proyecto de inversión denominado “*Misión mis mejores años*”, conforme a la documentación presentada en el proceso.

17.2. Del expediente se evidencia la existencia de dos contratos ocasionales. El primero con una vigencia de seis meses entre julio a diciembre de 2018 y el segundo de doce meses entre enero y diciembre de 2019. En consecuencia, sostienen que no se “exced[e] del tiempo que la ley permite siendo entonces que no existe una contratación reiterativa que no provoca una forma de precarización laboral”.

17.3. En la motivación de la sentencia impugnada tomaron en consideración el argumento de la accionante respecto de haber realizado actividades hasta el 11 de enero de 2020, no obstante, no se probó este hecho. Además, mencionan que la accionante comunicó su estado de gravidez al MIES aquel día, es decir, cuando su contrato de servicios ocasionales ya no se encontraba vigente y, por ende, ya no era funcionaria de dicha institución. Afirman que la sentencia 3-19-JP/20 y acumulados establece en el numeral 11 de su parte resolutive que sus consideraciones tendrían efectos para los casos presentados posterior a su expedición. Consideran que, toda vez que la acción fue presentada antes de su emisión, se veían impedidos de aplicar sus criterios constitucionales.

17.4. Al momento que se dio por terminado el contrato por pleno derecho, el MIES desconocía del estado de gravidez de la accionante. En consecuencia, el renovar los contratos ocasionales para el periodo 2020 con otras personas y no incluir a la actora por situaciones presupuestarias “no fue un acto deliberado o direccionado con el afán de afectar los derechos de [la accionante]”. En tal virtud, no estimaron que el MIES haya afectado a sus derechos constitucionales.

18. Finalmente, advierten que, en casos análogos “cuando ha[n] existido situaciones o circunstancias que han atentado en contra de las mujeres en estado de gestación” han aplicado en favor de este “grupo vulnerable los principios constitucionales de protección”.

4. Planteamiento de los problemas jurídicos

19. La Corte Constitucional ha determinado que los problemas jurídicos surgen, principalmente, de los cargos formulados por los accionantes,⁸ es decir, de las acusaciones dirigidas en contra de la decisión impugnada dentro de la acción, por considerarlo lesivo de un derecho fundamental.⁹ Al respecto, ha puntualizado que, para identificar un argumento claro y completo en una demanda de acción extraordinaria de protección, se debe verificar que este contenga **(i)** una tesis o conclusión, **(ii)** una base fáctica y **(iii)** una justificación jurídica.¹⁰ Este Organismo recuerda que no es su labor el analizar lo correcto o incorrecto de una decisión judicial, sino solamente pronunciarse respecto a las vulneraciones de derechos constitucionales que se originen a partir de la decisión judicial impugnada.¹¹
20. El cargo resumido en el párrafo 10 *supra* no presenta una tesis o conclusión respecto del derecho constitucional que afirma sería vulnerado a través de la actuación que indica la accionante. Por otro lado, el cargo descrito en el párrafo 11 de la presente sentencia se limita a exponer la inconformidad de la accionante respecto de la decisión de la sentencia impugnada, sin identificar una base fáctica o justificación jurídica de cómo el derecho a la tutela judicial efectiva fue vulnerado de forma directa e inmediata a través de las actuaciones detalladas. A su vez, el cargo contenido en el párrafo 15 *supra* carece de una explicación respecto de cómo los derechos constitucionales que acusa fueron vulnerados de manera directa e inmediata a través de una acción u omisión de las autoridades judiciales accionadas de manera independiente al proceso judicial de origen. En consecuencia, este Organismo no formulará un problema jurídico respecto de estos cargos pese a realizar un esfuerzo razonable, al constatar la ausencia de argumentos claros respecto de los cuales pronunciarse y por agotarse en la mera inconformidad de la accionante con la decisión de los jueces de la Sala.

⁸ CCE, sentencia 2405-16-EP/21, 4 de agosto de 2021, párr. 14.

⁹ CCE, sentencia 1967-14-EP/20, 13 de febrero de 2020, párr. 16. Este criterio ha sido reiterado por la Corte Constitucional en diversas ocasiones.

¹⁰ *Idem*, párr. 18. Respecto de estos requisitos a puntualizado su entendimiento conforme a lo siguiente: **(i)** una tesis o conclusión, en la que se afirme cuál es el derecho constitucional cuya vulneración se acusa; **(ii)** una base fáctica consistente en el señalamiento de cuál es la acción u omisión de la autoridad judicial que como consecuencia vulneró algún derecho; y, **(iii)** una justificación jurídica que muestre por qué la acción u omisión judicial acusada vulnera el derecho en forma directa e inmediata.

¹¹ CCE, sentencia 420-18-EP/23, 1 de marzo de 2023, párr. 18.

21. Con respecto a la alegación que consta en el párrafo 12 *supra*, esta Corte identifica que la accionante acusa a los jueces de la Sala de haber cometido un acto discriminatorio hacia la mujer, al considerar que la sentencia impugnada “fomenta actos de discriminación para las mujeres, pues no existe requisito formal o legal que implique poner en conocimiento previo la condición del estado de gestación”. Al respecto, esta Magistratura determina que el argumento planteado no refiere a una vulneración a derechos, sino que se limita a expresar su desacuerdo con informar sobre el estado de embarazo de una mujer. Por lo tanto, incluso realizando un esfuerzo razonable no es posible plantear un problema jurídico al respecto.
22. Por otro lado, el cargo expuesto en el párrafo 13 *supra* se agota en las consideraciones de la accionante respecto de la valoración de la prueba aportada por parte de las autoridades judiciales accionadas, pretendiendo una nueva revisión por parte de este Organismo, lo que deja en evidencia la inconformidad de la accionante con la forma en la que la prueba habría sido valorada. Cabe reiterar que la Corte Constitucional no constituye una instancia adicional a los procesos de garantías constitucionales, y por lo mismo no puede volver a valorar la prueba dentro de los procesos. Por lo tanto, no se puede formular un problema jurídico a pesar de haber realizado un esfuerzo razonable.
23. Por último, el cargo resumido en el párrafo 14 *supra* demuestra contener un argumento claro, por cuánto la accionante acusa a la sentencia impugnada de ser incoherente al declararse la improcedencia de la acción sobre la base del artículo 42, numeral 3 de la LOGJCC, contrariando sus consideraciones previas. En tal virtud, este Organismo atenderá al cargo propuesto a través del siguiente problema jurídico: **¿La sentencia impugnada vulneró el derecho al debido proceso en la garantía de la motivación de la accionante al adolecer de un vicio de incoherencia decisional?**

5. Resolución del problema jurídico

5.1. ¿La sentencia impugnada vulneró el derecho al debido proceso en la garantía de la motivación de la accionante al adolecer de un vicio de incoherencia decisional?

24. El artículo 76, número 7, letra l de la Constitución prevé que:

l) 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 [...].

25. Ahora bien, en la sentencia 1158-17-EP/21 la Corte Constitucional ha manifestado que:

[E]l criterio rector para examinar un cargo de vulneración de la garantía de motivación establece que una argumentación jurídica es suficiente cuando cuenta con una estructura mínimamente completa, es decir, integrada por estos dos elementos: **(i)** una fundamentación normativa suficiente, y **(ii)** una fundamentación fáctica suficiente.¹²

26. Adicionalmente, en procesos de garantías jurisdiccionales, los jueces deben realizar un análisis de existencia de vulneración de derechos. Como indica la sentencia referida *ut supra*: “En materia de acción de protección, los jueces deberán realizar un profundo análisis acerca de la real existencia de la vulneración de derechos constitucionales en sentencia, sobre la real ocurrencia de los hechos del caso concreto”.¹³

27. La motivación en su ámbito constitucional no implica que una sentencia debe estar correctamente motivada, sino suficientemente motivada.¹⁴ Las sentencias no están suficientemente motivadas cuando incurren en las deficiencias motivacionales: inexistencia, insuficiencia y apariencia.¹⁵ A su vez, este Corte ha identificado algunos vicios motivacionales en los que pueden incurrir las decisiones judiciales, siendo uno de ellos la incoherencia. Al respecto, ha especificado que una motivación padece de este vicio cuando se observa:

[...] o bien, una contradicción entre los enunciados que las componen –sus premisas y conclusiones– (incoherencia lógica), o bien, una inconsistencia entre la conclusión final de la argumentación y la decisión (incoherencia decisional). Lo primero se da cuando un enunciado afirma lo que otro niega; y lo segundo, cuando se decide algo distinto a la conclusión previamente establecida.¹⁶

28. En su demanda, la accionante afirma que la sentencia impugnada es incoherente, debido a que las consideraciones de la Sala se limitan a analizar la temporalidad de presentación o aviso de la condición del estado de gravidez, no obstante, declaran la acción improcedente conforme al artículo 42, numeral 3 de la LOGJCC. En este sentido, se colige que el argumento de la accionante se encamina a acusar la existencia de una contradicción entre la argumentación de la Sala y la decisión de desestimar la

¹² CCE, sentencia 1158-17-EP/21 (*caso Garantía de la motivación*), 20 de octubre de 2021, párr. 61.

¹³ *Ibid.*

¹⁴ *Ibid.*, párr. 24.

¹⁵ *Ibid.*, párr. 66.

¹⁶ *Ibid.*, párr. 74. En el mismo sentido, esta Corte puntualizó que: Toda argumentación jurídica debe ser coherente porque, cuando el artículo 76.7.1 de la Constitución exige que la “explica[ción de] la pertinencia de su aplicación [de las normas o principios constitucionales] a los antecedentes de hecho”, supone que tal “explicación” no debe ser contradictoria y debe ser determinante de la decisión. En esta misma línea, la jurisprudencia de esta Corte ha establecido que una motivación debe “guarda[r] coherencia entre las premisas fácticas (causas), las disposiciones aplicadas al caso concreto (normas), la conclusión y la decisión final del proceso.”, párr. 75.

acción por improcedente. En consecuencia, corresponde a este Organismo examinar si la sentencia impugnada adolece de un vicio de apariencia por incoherencia decisional.

29. La sentencia impugnada se divide en seis considerandos. Tras detallar la integración del tribunal y su competencia, la validez procesal y los antecedentes del caso, en el acápite cuarto los jueces de la Sala analizan la procedencia de la acción de protección. Al respecto, identifican su obligación para resolver la controversia puesta en su conocimiento en el marco de una acción de protección.
30. Señalan que “deberán analizar si se trata de la vulneración de un derecho de ámbito constitucional y de modo fundamentado determinar su competencia”, para verificar si “existe o no la vulneración de un derecho susceptible de acción de protección, pues de no serlo su competencia se desvanece y debe dar paso a la justicia ordinaria”. Así, mencionan que tienen el deber de verificar la vulneración a derechos constitucionales, sobre la base de lo establecido por la Corte Constitucional en las sentencias 102-13-SEP-CC y 098-13-SEP-CC, respecto a los requisitos de procedencia establecidos en el artículo 42 de la LOGJCC. Por ende, afirman que “deben proceder a fundamentar y exponer las razones por las cuales consideran que, a partir del análisis jurídico de los hechos fácticos puestos a su conocimiento, la acción analizada compete o no conocer a la justicia constitucional”.
31. En el quinto acápite, se refieren a las pruebas aportadas. En el sexto, analizan la justificación y veracidad de los hechos afirmados y realizan las siguientes apreciaciones:
 - 31.1. Constatan que, a partir de los contratos ocasionales suscritos, el MIES cumplió con lo establecido en el artículo 58, inciso primero de la LOSEP en la celebración del contrato, al haberse realizado en dos ocasiones por un lapso de dieciocho meses. En tal virtud, verifican que “tales acciones están orientadas a ofrecerle a la accionante el acceso al trabajo, sin que estos actos de carácter contractual hubieren provocado violaciones a ningún derecho humano elemental”. Por consiguiente, consideran que “la relación contractual que existió fue legítima y que su terminación estuvo supeditada a un acto de pleno derecho” conforme al artículo 146 del Reglamento a la LOSEP, que reconoce la terminación de contratos ocasionales por cumplimiento del plazo. Establecen que esta disposición se encontraba concatenada además con la cláusula décimo primera del contrato de servicios ocasionales.
 - 31.2. Reconocen que existe un “condicionamiento constitucional respecto de la mujer embarazada, “sujeta a elementos de temporalidad, que permitan al empleador conocer con anticipación la condición de mujer en estado de gravidez”.

Identifican dos momentos, el primero al suscribir el contrato y el segundo al ser informado el empleador por parte de la funcionaria de su embarazo mientras esté vigente la relación laboral. Afirman que estas circunstancias son necesarias “para que el empleador pueda tomar las medidas administrativas necesarias que permitan financiar (presupuesto) y planificar (actividades) la continuidad de la relación laboral de la funcionaria que se encuentra embarazada”, para aplicar lo establecido en el artículo 58 de la LOSEP.

31.3. Puntualizan que, conforme a las afirmaciones de la accionante en su demanda, ella dio a conocer su estado de gravidez una vez que el contrato ocasional había concluido, sin que hayan existido pruebas de que se dispuso a la actora continuar laborando bajo la misma modalidad. Así, concluyen que:

[a]sí tampoco (sic) la accionante no ha probado de ninguna manera que realice actividades laborales, desde la fecha de terminación del contrato de servicios ocasionales esto es desde el 01 de enero hasta el 11 del mismo mes; o que la condición de mujer embarazada la hubiere comunicado a la Unidad Administrativa de Talento Humano, o quien por ejercicio de su cargo dentro de la administración de la entidad demandada le hubiere correspondido conocer, con anterioridad a la finalización del contrato ocasional esto es hasta el 31 de diciembre del 2019; por tanto no se podría determinar que el Ministerio de Inclusión Económica y Social a través de sus representantes, incurrió de alguna forma en la violación de derechos de la ciudadana ROMERO GUERRERO IVONN MARIA, al haberse dado por terminado el contrato ocasional por circunstancias de pleno derecho, tal como se ha argumentado en esta resolución. La accionante pretende que los actos posteriores a la terminación del contrato de servicios ocasionales, esto es el haber informado de su estado de gestación fuera de la relación laboral, puedan ser reconocidos como un acto violatorio a sus derechos de mujer gestante, por parte de una institución que desconocía plenamente tal condición mientras se mantuvo vigente el contrato ocasional.

31.4. Posteriormente, hacen referencia a los argumentos del juez de la Unidad Judicial en la sentencia de primera instancia, puntualizando que:

[e]s claro que existe una modulación constitucional, pero que tal circunstancia está sujeta al conocimiento del empleador, quien a pesar de conocer el estado de gravidez sea al momento de la suscripción del contrato o al momento que se le comunica sobre tal hecho, da por terminado el contrato de servicios ocasionales, y es esa actuación dolosa, mal intencionada la que genera una violación flagrante al derecho constitucional de la funcionaria en estado de embarazo, afectando el derecho a la igualdad, la seguridad jurídica y provocando discriminación, lógicamente todo esto dentro de la relación laboral.

31.5. Así, resaltan que “si una institución desconoce tales hechos y circunstancias y en el caso concreto el contrato de servicios ocasionales termina de pleno derecho, las actuaciones o circunstancias posteriores, como el estado de gestación de la

funcionaria no podrían ser reconocidos como actos violatorios al derecho constitucional” de la accionante, afirmando que “en el caso concreto a la fecha que [informó] de su estado de gravedad [la accionante] ya no era funcionaria del MIESS (sic)”. Sustentan dicha afirmación en lo dispuesto en la sentencia 3-19-JP/20, a partir de lo cual evidencian que “era un requisito de la ex servidora comunicar a su empleador, con la finalidad de que la institución tome los correctivos necesarios para poder seguir cumpliendo su rol de cuidado [...] por su estado de gestación”

31.6. En tal virtud, concluyen que:

[...] en el caso *sub judice* no se ha demostrado por parte de [la accionante] la existencia del acto discriminatorio o que se hubiere atentado a sus derechos constitucionales por parte de la institución accionada, habiéndose terminado la relación laboral contractual al haberse cumplido el tiempo por el cual se la contrat[ó], sin que los eventos generados posteriores a esta terminación contractual hubieren limitado, socavado o violentado sus derechos

32. En consecuencia, declaran improcedente la acción de protección incoada, “por no haberse constatado la violación de derechos constitucionales según lo preceptúa el numeral 3 del [artículo] 42 de la LOGJCC” y revocan la sentencia subida en grado.
33. De la revisión de la sentencia impugnada resumida en los párrafos precedentes, esta Corte Constitucional constata que los jueces de la Sala determinaron en sus consideraciones su obligación de verificar una real vulneración a derechos previo a determinar la improcedencia de la garantía jurisdiccional. Tras su análisis, **concluyeron que no existía una vulneración a derechos constitucionales**. En tal virtud, determinaron la improcedencia de la acción, conforme al artículo 42, numeral 3 de la LOGJCC.
34. Si bien el numeral 3 del artículo 42 la LOGJCC establece que la acción de protección no procede “cuando en la demanda exclusivamente se impugne la constitucionalidad o legalidad del acto u omisión, que no conlleven a la violación de derechos”, esta Corte colige que los jueces de la Sala determinaron que de los hechos no se desprendía una violación a derechos constitucionales, causal de improcedencia que se encuentra prevista en el numeral 1 del mismo artículo.
35. En este orden de ideas, esta Corte considera prudente puntualizar que la mención al numeral 3 de la norma *ibidem* puede considerarse un *lapsus calami* por parte de las autoridades judiciales accionadas al reducir a escrito su sentencia. No obstante, esto no desvirtúa la coherencia del análisis realizado a lo largo de la sentencia impugnada y **la conclusión de que la acción de protección era improcedente por no haberse**

constatado una vulneración a derechos constitucionales, pues no existe una inconsistencia entre la conclusión final de la argumentación (que no existe violación de derechos constitucionales) y la decisión (declarar improcedente la acción de protección). Dejando en evidencia que no se decidió algo distinto a la conclusión a la que llegaron las autoridades judiciales accionadas.

36. En consecuencia, este Organismo verifica que la sentencia impugnada no adolece de un vicio de incoherencia decisonal, toda vez que existe concordancia entre las consideraciones propuestas por los jueces de la Sala y la decisión pronunciada en el caso que nos ocupa. *Ergo*, se desprende que la sentencia impugnada no adolece del vicio de incongruencia del cual es acusado, por lo que se descarta la vulneración al derecho al debido proceso en la garantía de la motivación.
37. Cabe precisar que la garantía de la motivación no asegura la corrección de las sentencias o el acierto de las resoluciones judiciales. Así, no es función de esta Corte identificar la corrección o incorrección de los fundamentos de las sentencias impugnadas, sino evaluar si estas tienen una motivación suficiente. Asimismo, lo anteriormente expuesto no implica que este Organismo desconozca los derechos de las mujeres embarazadas y la protección que tienen como personas de atención prioritaria, conforme al artículo 35 de la Constitución.

6. Decisión

En mérito de lo expuesto, administrando justicia constitucional y por mandato de la Constitución de la República del Ecuador, el Pleno de la Corte Constitucional resuelve:

1. **Desestimar** la acción extraordinaria de protección **176-21-EP**.
2. **Disponer** la devolución del expediente al juzgado de origen.
3. Notifíquese y archívese.

Alí Lozada Prado
PRESIDENTE

Razón: Siento por tal, que la sentencia que antecede fue aprobada por el Pleno de la Corte Constitucional con cinco votos a favor de los Jueces Constitucionales Carmen Corral Ponce, Enrique Herrería Bonnet, Alí Lozada Prado, Teresa Nuques Martínez (voto concurrente) y Richard Ortiz Ortiz; y, cuatro voto salvados de los Jueces Constitucionales Karla Andrade Quevedo, Alejandra Cárdenas Reyes, Jhoel Escudero Soliz y Daniela Salazar Marín, en sesión jurisdiccional ordinaria de jueves 19 de septiembre de 2024.- Lo certifico.

Firmado electrónicamente
Aída García Berni
SECRETARIA GENERAL

SENTENCIA 176-21-EP/24

VOTO CONCURRENTE

Jueza constitucional Teresa Nuques Martínez

1. El 19 de septiembre de 2024, el Pleno de la Corte Constitucional, a través de voto de mayoría, dictó la sentencia 176-21-EP/24 (“**sentencia de mayoría**” o “**decisión de mayoría**”), en la que desestimó la acción extraordinaria de protección presentada por Ivonne María Romero Guerrero (“**accionante**”), en contra de la sentencia de apelación emitida por la Sala Especializada de la Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Manabí (“**Sala**”), que revocó la sentencia de primera instancia y rechazó una acción de protección.
2. A través de esta sentencia, la Corte Constitucional determinó que la decisión judicial impugnada no vulneró el derecho al debido proceso en la garantía de motivación de la accionante, quien estableció como uno de sus argumentos el que no se habría considerado que su desvinculación laboral ocurrió cuando se encontraba embarazada. Si bien coincido con la sentencia mayoría, pues el análisis de la garantía de la motivación no incluye identificar la corrección o incorrección de los fundamentos de las sentencias impugnadas, sino evaluar si estas tienen una motivación suficiente, estimo imperioso ampliar la enunciación realizada en el último párrafo de la sentencia de mayoría, en el sentido de relieves el reconocimiento jurisprudencial que la Corte Constitucional ha establecido en relación con la estabilidad laboral reforzada para mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. Esto, para esclarecer su contenido y destacar el camino recorrido, con la finalidad de que estos criterios sean observados por las entidades públicas y por las autoridades judiciales de instancia para garantizar una efectiva protección de este grupo de atención prioritaria. Así, y con fundamento en el artículo 92 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (“**LOGJCC**”), respetuosamente formulo el presente voto concurrente.
3. La Constitución de la República del Ecuador (“**CRE**”), en su artículo 429, prescribe que “[l]a Corte Constitucional es el máximo órgano de control, interpretación constitucional y de administración de justicia en esta materia”. Mientras que, el artículo 332 de la CRE, reconoce y concede una protección y tutela especial a las mujeres embarazadas y en periodo de 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, y el derecho a licencia por paternidad.

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

[Énfasis añadido]

4. Esta protección reforzada se ve recogida, por ejemplo, en el Código de Trabajo en su artículo innumerado acerca de la “[l]icencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos”. Este artículo prevee que, si alguna persona cuya relación laboral se ampara bajo las modalidades que reconoce esta legislación laboral, en uso de su licencia fuere separada producto de los supuestos contemplados en dicho artículo, se vería habilitada a presentar una acción por despido ineficaz conforme el artículo 195.2 del Código de Trabajo.
5. A partir de la sentencia 309-16-SEP-CC, este Organismo conoció el caso de una mujer embarazada que fue **cesada de una entidad pública**, por lo que presentó una acción de protección. La misma fue concedida en primera instancia, pero dicho fallo fue revocado en Corte Provincial. En contra de esa decisión, la afectada presentó acción extraordinaria de protección y alegó vulneración a sus derechos constitucionales a la igualdad y no discriminación, motivación y seguridad jurídica. El análisis de los cargos llevó a esta Magistratura a concluir que “el trato diferenciado a este grupo humano es un imperativo nacido del principio de igualdad material”.¹
6. Es así como identificó la falta de protección reforzada de la que gozan las servidoras públicas embarazadas y en periodo de lactancia bajo modalidad de contrato de servicios ocasionales. De ahí que, en la sentencia, la Corte determinó el siguiente sentido para el artículo 58 de la LOSEP:

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 [...] 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 periodo de lactancia, de acuerdo con la ley.*²

[Énfasis añadido]

7. Del mismo modo, se construyó la siguiente regla en relación con el artículo 146 del Reglamento de la LOSEP:

Las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia que han suscrito un contrato de servicios ocasionales con una entidad pública, no podrán ser separadas de sus labores, en

¹ CCE, sentencia 309-16-SEP-CC, 21 de septiembre de 2016, p. 22.

² *Ibid*, decisorio 5.

razón de la aplicación **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 periodo 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.³

8. La referida regla de la sentencia impide que se cese en funciones a mujeres embarazadas o en periodo de lactancia “[p]or terminación unilateral del contrato por parte de la autoridad nominadora, sin que fuere necesario otro requisito previo”, supuesto regulado en la causal **f**) del artículo 146 del Reglamento a la LOSEP.
9. Posteriormente, en la sentencia 3-19-JP/20, esta Corte Constitucional **(i)** no resolvió un caso concreto, **(ii)** desarrolló estándares de protección para mujeres embarazadas y en periodo de lactancia vinculadas laboralmente al sector público bajo el régimen de la LOSEP, **(iii)** desarrolló el derecho al cuidado, e **(iv)** identificó a la sentencia 309-16-SEP-CC como un precedente. Sin embargo y a la par, se alejó de dicho precedente “específicamente en cuanto a la modificación del contrato de servicios ocasionales por razones de maternidad y lactancia y al tiempo de extensión de la protección hasta la finalización del periodo fiscal”.⁴ Por lo cual, en el párrafo 169 de la sentencia consideró que, sin importar la modalidad laboral determinada en la LOSEP -contrato de servicios ocasionales, nombramiento provisional o cargos de libre nombramiento y remoción-, no se contabilizará la protección especial en atención al cierre del año fiscal, sino que durará hasta el final del periodo de lactancia.⁵
10. En esa línea, la sentencia 2016-16-EP/21 reiteró y llamó la “atención a las autoridades judiciales respecto de su obligación de respetar y garantizar los derechos y estándares de protección de las mujeres embarazadas en contextos laborales [...] de conformidad con la Constitución y la sentencia N° 3-19-JP, al resolver sus causas”.
11. Con posterioridad, en el párrafo 65 de la sentencia 2286-17-EP/23, la Corte clarificó los cambios realizados por la sentencia 3-19-JP/20 respecto del fallo 309-16-SEP-CC. También, determinó que la sentencia 3-19-JP/20:

[...] amplió el rango de protección a las modalidades de contratación del servicio público, la Corte analizó la situación de la terminación de los contratos de servicios ocasionales por el cumplimiento del plazo y consideró los pronunciamientos ya realizados para establecer que la terminación de la relación laboral por este motivo se constituye en una vulneración de derechos de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia puesto que prima ‘su situación especial’.⁶

³ *Ibid*, decisorio 6.

⁴ CCE, sentencia 3-19-JP/20 y acumulados, 05 de agosto de 2020, párr. 174.

⁵ CCE, sentencia 3-19-JP/20 y acumulados, 05 de agosto de 2020, párrs. 169 y 176.

⁶ CCE, sentencia 2286-17-EP/23, 28 de junio de 2023, párr. 67.

12. Posteriormente, esta Corte reconstruyó el precedente del fallo 309-16-SEP-CC, a través de la sentencia 2997-19-EP/23. La regla de precedente quedó acotada a contratos de servicios ocasionales y configurada de la siguiente manera:

Si, **(i)** una mujer embarazada celebró un contrato bajo la modalidad de servicios ocasionales; y, **(ii)** la entidad empleadora conocía el estado de gravidez de manera previa a su desvinculación [Supuesto de hecho], entonces, la entidad no puede dar por terminado el contrato hasta el fin del período de lactancia, incluso si se ha cumplido el plazo establecido en el contrato [Consecuencia jurídica].

13. De igual modo y por su parte, uno de los puntos relevantes de la sentencia 2903-19-EP/24 consistió en determinar el momento de inicio de la protección que la estabilidad laboral reforzada confiere a las mujeres embarazadas. Para ello, citó el párrafo 151 de la sentencia 3-19-JP/20,⁷ y en el párrafo 68 de la sentencia consideró “que la mujer embarazada deberá notificar ‘tan pronto tenga conocimiento’ al jefe inmediato, lo cual podrá ser realizado de forma escrita o ‘podría realizarse por cualquier otro medio disponible’. [...] Por lo anterior, resulta claro que la notificación habilita a la entidad pública a ejercer sus obligaciones de cuidado”. Mientras que, en el párrafo 81, se determinó que la terminación de la relación laboral de una mujer embarazada o en periodo de lactancia, debe presumirse discriminatoria si la entidad no demuestra lo contrario. Otro de los puntos relevantes de este fallo se visibiliza en los párrafos 83 y 84, en los que reiteró que la sentencia 3-19-JP/20 extendió esta protección laboral reforzada también para las mujeres vinculadas a través de nombramientos provisionales.
14. En consonancia con lo señalado en el párrafo anterior, la Corte en la sentencia 2006-18-EP/24, ratificó la protección laboral reforzada también para los nombramientos provisionales, en los siguientes términos:

[...] la protección laboral reforzada de las mujeres embarazadas permite el ejercicio del derecho al trabajo y los demás derechos que se derivan de este, para garantizar a su vez, una vida digna. En consecuencia, **esta Corte debe fallar, en el presente caso, en el mismo sentido que en el supuesto de los contratos ocasionales pues garantizar la protección laboral reforzada de las mujeres embarazadas, en periodos de maternidad y lactancia con nombramientos provisionales, en ambos casos en general, no afecta de manera grave los valores de la administración pública y del**

⁷ CCE, sentencia 3-19-JP/20 y acumulados, 05 de agosto de 2020, párrs. 151: “La protección especial para las mujeres embarazadas comienza el momento mismo del embarazo. Las obligaciones de cuidado comienzan con la notificación del embarazo, para que los obligados ejerzan su rol de cuidado cuando las mujeres lo requieran o sus circunstancias de salud así lo ameriten. El conocimiento del embarazo de las trabajadoras no es requisito para establecer si existe o no protección especial, sino para determinar la obligación de los deberes de cuidado. La falta de conocimiento imposibilita el ejercicio del rol de cuidado al empleador o empleadora”.

ingreso al servicio público. En consecuencia, las instituciones públicas no deben desvincular a mujeres embarazadas, en periodos de maternidad o lactancia con nombramiento provisional, garantizando el derecho al trabajo, en las mismas condiciones, hasta que concluya la licencia por lactancia.⁸

[Énfasis agregado]

15. Así, es posible definir que la propiedad relevante en el contexto de los casos de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia en el sector público que se rigen por la LOSEP, puede determinarse en relación con la necesidad de protección derivada de su situación de vulnerabilidad y de la necesidad de garantizar el principio y derecho de igualdad material a este grupo de atención prioritaria, más allá de la modalidad de vinculación laboral prevista en dicha norma. Al respecto esta Corte ha mencionado:

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.⁹

16. En consecuencia, se verifica que, a partir de la sentencia de revisión 3-19-JP/20 la línea jurisprudencial de protección y estabilidad laboral reforzada a mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, ha evolucionado paulatinamente hasta llegar a la sentencia 2006-18-EP/24 que claramente establece que las instituciones públicas no pueden desvincular a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia que mantengan contratos de servicios ocasionales y nombramientos provisionales bajo el régimen de la LOSEP, a fin de garantizar su derecho al trabajo hasta que concluya el periodo de lactancia.
17. De todo lo expuesto, se verifica cómo estas consideraciones parten del núcleo del derecho contenido en el artículo 332 de la CRE y se desarrollan a través de la línea jurisprudencial tratada, misma que no solo ha elevado la protección, sino que, además, le ha dotado de tangibilidad y mayor eficacia a los derechos de la mujer embarazada o en periodo de lactancia en el sector público.

⁸ CCE, sentencia 2006-18-EP/24, 13 de marzo de 2024, párr. 54.

⁹ *Ibid.*, párr. 46 y 47.

18. Por las consideraciones expuestas, siendo este el único punto que ameritaba complementar con la sentencia en mención, respetuosamente suscribo este voto concurrente.

Teresa Nuques Martínez
JUEZA CONSTITUCIONAL

Razón: Siento por tal, que el voto concurrente de la jueza constitucional Teresa Nuques Martínez, anunciado en la sentencia de la causa 176-21-EP, fue presentado en Secretaría General el 23 de septiembre de 2024, mediante correo electrónico a las 23:04; y, ha sido procesado conjuntamente con la sentencia.- Lo certifico.

Firmado electrónicamente
Aída García Berni
SECRETARIA GENERAL

SENTENCIA 176-21-EP/24

VOTO SALVADO

Jueza constitucional Daniela Salazar Marín

1. Con fundamento en el artículo 38 de la Codificación del Reglamento de Sustanciación de Procesos de Competencia de la Corte Constitucional, con respeto hacia los argumentos esgrimidos por el juez ponente de la causa y por las y los jueces constitucionales que votaron a favor de la sentencia 176-21-EP/24, aprobada por el Pleno de la Corte Constitucional en sesión ordinaria de 19 de septiembre de 2024, formulo mi voto salvado por las razones que expongo a continuación.
2. La sentencia 176-21-EP/24 analiza un único problema jurídico relacionado con la posible vulneración del derecho al debido proceso en la garantía de motivación ya que, de acuerdo con la accionante, la sentencia de la Sala Especializada de la Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Manabí (“**Sala**”) incurriría en el vicio de incoherencia decisonal. Al constatar que el vicio alegado no se produjo, la sentencia 176-21-EP/24 desestima la acción extraordinaria de protección. Al respecto, concuerdo con el análisis del problema jurídico planteado. Sin embargo, mi disentimiento radica en que el análisis de tal problema jurídico no era suficiente para abordar los cargos de la accionante conforme expongo a continuación.
3. La accionante expone un cargo claro en su demanda según el cual la Sala, en la sentencia impugnada, habría inobservado una regla de precedente, establecida en la sentencia 048-17-SEP-CC, sobre la protección laboral reforzada de las mujeres embarazadas. De hecho, la causa 176-21-EP fue admitida a trámite precisamente para abordar esta cuestión. En el auto de admisión, el tribunal conformado por el juez ponente de la causa y dos jueces constitucionales adicionales, justificó la relevancia del caso en la posibilidad de “corregir la presunta inobservancia de precedentes constitucionales relacionados a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas”. En el referido auto de admisión, incluso se reconoció que existía un cargo claro al respecto ya que la accionante:

afirma que los jueces accionados no consideraron la protección especial que le reconoce la Ley por su condición del embarazo. En la misma línea menciona que los jueces inobservaron la sentencia No. 048-17-SEP-CC de fecha 22 de febrero del 2017, en donde la Corte Constitucional establece que la permanencia de la protección especial de las mujeres embarazadas será hasta el fin del período fiscal en el que concluya el periodo de lactancia

4. A pesar de lo expuesto, la sentencia 176-21-EP/24 descarta la posibilidad de realizar un análisis de fondo sobre este cargo ya que no contendría un argumento completo y se limitaría a expresar la inconformidad de la accionante con la sentencia impugnada. En la sentencia 176-21-EP/24 se señala que, pese a haber realizado un esfuerzo razonable, no fue posible plantear un problema jurídico para abordar el cargo de la accionante. No estoy de acuerdo con tal razonamiento ya que, en mi opinión, existe un cargo claro de la accionante que, además, versa sobre una cuestión especialmente relevante como la protección laboral reforzada de las mujeres embarazadas. Teniendo esto en cuenta, además del hecho de que la causa fue admitida para tratar una posible inobservancia de un precedente relacionado con la protección laboral reforzada de las mujeres embarazadas, considero que la sentencia 176-21-EP/24 debió plantear un problema jurídico al respecto y responder el cargo de la accionante. De encontrarse una vulneración de los derechos de la accionante mientras se encontraba embarazada, habría correspondido disponer la reparación integral correspondiente.

Daniela Salazar Marín
JUEZA CONSTITUCIONAL

Razón: Siento por tal, que el voto salvado de la jueza constitucional Daniela Salazar Marín, anunciado en la sentencia de la causa 176-21-EP, fue presentado en Secretaría General el 23 de septiembre de 2024, mediante correo electrónico a las 11:59; y, ha sido procesado conjuntamente con la sentencia.- Lo certifico.

Firmado electrónicamente
Aída García Berni
SECRETARIA GENERAL

SENTENCIA 176-21-EP/24

VOTO SALVADO

Juezas constitucionales Alejandra Cárdenas Reyes y Karla Andrade Quevedo

1. Con el debido respeto a las decisiones de la Corte Constitucional, manifestamos nuestro desacuerdo con el análisis realizado en el voto de mayoría de la sentencia 176-21-EP. Así, con fundamento en el artículo 92 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, emitimos este voto salvado.
2. El caso en concreto tiene origen en una acción de protección presentada por Ivonne María Romero Guerrero (“**accionante**”) en contra del Ministerio de Inclusión Económica y Social (“**MIES**” o “**entidad**”) debido a que dicha entidad le dio a conocer de forma verbal, el 11 de enero de 2020, la terminación de su contrato de servicios ocasionales, el cual tenía vigencia hasta el 31 de diciembre de 2019. La accionante indicó que se encontraba en estado de gestación desde noviembre de 2019.
3. En su demanda de acción extraordinaria de protección, la accionante alegó que los jueces de la Sala Especializada de la Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Manabí (“**Sala**”) declararon la improcedencia de la acción de protección, basados en que la accionante no había puesto a conocimiento del MIES su embarazo y que, por ende, no existió una vulneración a sus derechos. Para la accionante, esta decisión desconoció su derecho a la estabilidad laboral reforzada y al trabajo, entre otros. Esto, debido a que la Sala justificó su decisión en que la entidad no conocía del embarazo de la accionante cuando concluyó su contrato de servicios ocasionales y, por lo tanto, no tenía obligación de considerar su estabilidad reforzada.
4. La sentencia de mayoría desestimó la acción extraordinaria de protección al no encontrar una vulneración al derecho al debido proceso en la garantía de la motivación, puesto que no se evidenció el vicio de incoherencia decisonal. A nuestro criterio, la sentencia de mayoría erró en su análisis, porque éste debió enfocarse en los cargos de la demanda que estaban relacionados con la protección a la mujer embarazada y el principio de estabilidad laboral reforzada. Por tanto, en este voto salvado nos referiremos precisamente a la jurisprudencia de la Corte que ha abordado el análisis de este escenario constitucional desde la garantía de la motivación y el vicio de incongruencia frente al derecho.

1. Jurisprudencia de la Corte: estabilidad laboral reforzada e incongruencia frente al derecho

5. La jurisprudencia de este Organismo ha sido clara en indicar que la protección a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia se configura desde que la persona se encuentra en dicha condición y no depende del anuncio o notificación.¹ Para este caso en concreto, la temporalidad del anuncio del embarazo no implicaba que la accionante perdió su derecho a la estabilidad laboral.
6. Adicionalmente, este Organismo ha establecido en su jurisprudencia que la acción de protección es la vía adecuada para discutir asuntos laborales públicos relacionados a mujeres embarazadas y en período de lactancia.² De esta forma, la Corte ha indicado que:

En tal sentido, por el desarrollo jurisprudencial existente, resulta necesario que las autoridades judiciales, al resolver una acción, consideren dichos pronunciamientos para determinar la existencia o no de una presunta vulneración. Así, al analizar la alegada vulneración a la garantía de la motivación en casos similares, referentes a mujeres desvinculadas de sus trabajos y que hayan estado embarazadas o en periodo de lactancia, la Corte ha verificado que las autoridades judiciales aborden los cargos planteados y consideren a este problema como fundamental para su resolución.³

7. Esto quiere decir que, en el análisis de los casos de desvinculación laboral de mujeres embarazadas o en período de lactancia, las juezas o jueces tienen la obligación de considerar el principio de estabilidad laboral reforzada. Este principio debe iluminar y guiar el razonamiento judicial en estos casos. A manera de ejemplo, un principio similar, desde el cual se debe encuadrar el análisis de las autoridades judiciales, es el principio de interés superior del niño que debe considerarse cuando se tratan de casos que involucran a niños, niñas y adolescentes. Lo misma lógica se aplica en el caso de las mujeres embarazadas o período de lactancia. Estos son principios que el derecho exige considerar en la resolución de los casos.
8. Este Organismo ha caracterizado la falta de pronunciamiento sobre principios de esta naturaleza como una “incongruencia frente al derecho”. Así, ha señalado que se incurre en este vicio motivacional cuando “no se ha contestado alguna cuestión que el sistema jurídico –ley o la jurisprudencia– impone abordar en la resolución de los problemas

¹ CCE, sentencia 3-19-JP/20, 5 de agosto de 2020, párr. 151: “La protección especial para las mujeres embarazadas comienza el momento mismo del embarazo. Las obligaciones de cuidado comienzan con la notificación del embarazo para que los obligados ejerzan su rol de cuidado cuando las mujeres lo requieran o sus circunstancias de salud así lo ameriten. El conocimiento del embarazo de las trabajadoras no es requisito para establecer si existe o no protección especial, sino para determinar la obligación de los deberes de cuidado. La falta de conocimiento imposibilita el ejercicio del rol de cuidado al empleador o empleadora”.

² CCE, sentencia 3-19-JP/20 y acumulados, 05 de agosto de 2020, párr. 202. Ver también sentencia 2286-17-EP/23, 28 de junio de 2023, párr. 28.

³ *Ibid.*

jurídicos conectados con cierto tipo de decisiones [...] generalmente, con miras a tutelar de manera reforzada un derecho fundamental”.

9. Así, a la luz de la Constitución y la jurisprudencia, este caso debía ser abordado desde el principio de estabilidad laboral reforzada. Este Organismo ha establecido esta obligación en las sentencias 2286-17-EP/23 y 269-19-EP/23. Dichas decisiones analizaron sentencias de Cortes Provinciales que omitieron la revisión de la protección laboral reforzada de las mujeres embarazadas y por lo tanto, incurrieron en un vicio de incongruencia frente al derecho.⁴ Esto, por cuanto esta Magistratura ha considerado que dicha protección se encuentra reconocida en el artículo 332 de la Constitución, la LOSEP y la jurisprudencia de la Corte.
10. Por las razones anteriores, diferimos de la sentencia de mayoría y consideramos que lo que cabía en este caso, de conformidad con los pronunciamientos previos de la Corte Constitucional, era analizar los cargos de la accionante desde el vicio de incongruencia frente al derecho y declarar la vulneración del derecho al debido proceso en la garantía de la motivación, dado que la Sala omitió su obligación de realizar dicho análisis a la luz del principio de estabilidad laboral reforzada. Por lo tanto, consideramos que se debió aceptar la acción extraordinaria de protección y devolver el caso para que una nueva conformación de la Sala Provincial resuelva el caso de conformidad con la Constitución y la jurisprudencia de este Organismo.

Alejandra Cárdenas Reyes
JUEZA CONSTITUCIONAL

Karla Andrade Quevedo
JUEZA CONSTITUCIONAL

Razón: Siento por tal, que el voto salvado de las juezas constitucionales Alejandra Cárdenas Reyes y Karla Andrade Quevedo, anunciado en la sentencia de la causa 176-21-EP, fue presentado en Secretaría General el 26 de septiembre de 2024, mediante correo electrónico a las 13:11; y, ha sido procesado conjuntamente con la sentencia.- Lo certifico.

Firmado electrónicamente
Aída García Berni
SECRETARIA GENERAL

⁴ CCE, sentencias 2286-17-EP/23, 28 de junio de 2023, párr. 38 y 269-19-EP/23, 6 de diciembre, párr. 19.

SENTENCIA 176-21-EP/24

VOTO SALVADO

Juez constitucional Jhoel Escudero Soliz

1. En sesión del Pleno del día 19 de septiembre de 2024, la Corte Constitucional aprobó con voto de mayoría la sentencia 176-21-EP/24. Dicha decisión resolvió negar la acción extraordinaria de protección presentada por Ivonne María Romero Guerrero (“**accionante**”) en contra de la sentencia dictada el 27 de noviembre de 2020 por la Sala Especializada de la Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Manabí (“**Sala Provincial**”).
2. La sentencia de mayoría desestimó los cargos sobre la protección especial de la accionante en calidad de mujer embarazada y la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, al estimar que éstos “carecían de argumentos claros respecto de los cuales pronunciarse y [se agotan] en la mera inconformidad de la accionante con la decisión de los jueces de la Sala” Provincial. Además, desechó el cargo de vulneración del derecho a la igualdad material, formal y no discriminación, en el marco de la exigencia de aviso al MIES sobre el estado de gravidez de la accionante, al considerar que “se limita a expresar su desacuerdo con informar sobre el estado de embarazo de una mujer”. Finalmente, desestimó el cargo de falta de valoración de la prueba al considerar que éste “evidencia la inconformidad de la accionante con la forma en la que la prueba habría sido valorada [...] [y] no se puede formular un problema jurídico a pesar de haber realizado un esfuerzo razonable”. Adicionalmente, descartó la violación de la garantía de la motivación.
3. Respetuosamente, discrepo del criterio de la mayoría por las razones que paso a exponer a continuación y, al amparo del artículo 92 de la LOGJCC, formulo el siguiente voto salvado.

1. Análisis

4. En el presente voto salvado sostendré que la Sala Provincial vulneró el derecho al debido proceso en la garantía de cumplimiento de normas y derechos de las partes.¹ Ello, debido a que la Sala Provincial, al resolver el problema jurídico planteado en la causa de origen, inaplicó el principio de reversión de la carga de la prueba en materia de garantías constitucionales,² inobservando además la protección reforzada a las

¹ CRE, artículo 76, numeral 1.

² CRE, artículo 86, numeral 3 y LOGJCC, artículo 16.

mujeres embarazadas establecido en los artículos 43.1 y 332 de la Constitución, que ha sido desarrollada entre otras, en las sentencias 3-19-JP/20, 2903-19-EP/24, 2006-18-EP/24 .

5. A criterio de la accionante, la protección laboral reforzada a mujeres embarazadas era aplicable a su caso pues: **i)** la relación laboral terminó el 10 de enero de 2020; **ii)** su embarazo tuvo lugar en noviembre de 2019, es decir, durante la vigencia de la relación laboral; y, **iii)** la notificación realizada al MIES el 11 de enero de 2020 no condicionaba la protección especial que le garantiza la constitución, pues según se alega en el caso concreto, la accionante seguía prestando labores.³ Con base en estos argumentos, la Sala Provincial planteó como problema jurídico si la temporalidad de la notificación del embarazo de la accionante condicionaba su derecho a la protección laboral reforzada.
6. Las alegaciones de la accionante respecto a la continuidad de la relación laboral con posterioridad a la terminación del segundo contrato de servicios ocasionales debían ser desvirtuadas por la entidad accionada. De la revisión de la sentencia de origen, se evidencia que la Sala Provincial consideró que el MIES únicamente se refirió a los contratos de servicios ocasionales como prueba de la fecha de terminación laboral, sin desvirtuar las alegaciones de la accionantes, quien alegó que seguía acudiendo a la institución pública y cumpliendo con las disposiciones de sus superiores.
7. En consecuencia, ante la discrepancia entre lo alegado por el MIES y los argumentos de la accionante, la Sala Provincial debía aplicar el principio de reversión de la carga de la prueba respecto al testimonio de la víctima. Sin embargo, la Sala Provincial consideró únicamente los contratos de servicios ocasionales, y descartó prueba documental y testimonial, aportada por la accionante, que era conducente para resolver el problema jurídico planteado. Por ejemplo, entre las pruebas documentales enlistadas en la sentencia de origen se encuentran memorandos generados por la accionante en el sistema Quipux del MIES con fecha 17 de enero de 2020.⁴ Ello probaría que la accionante seguía cumpliendo órdenes por parte del IEISS, de una forma precarizada y sin atender sus condiciones de protección laboral reforzada como mujer embarazada.
8. A pesar de ello, la Sala Provincial concluyó que la terminación de la relación laboral se fundamentó en el fenecimiento del plazo contractual. Además, declaró

³ CCE, causa 176-21-EP, [demanda de acción extraordinaria de protección](#), párrs. 2-4.

⁴ Sentencia dictada el 27 de noviembre de 2020 por la Sala Especializada de la Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Manabí, acápite quinto, fojas 23, vlta., y 24: “[...] 2. Los memorandos N° MIES-CZ- 4-DDP-2020-323-TEMP (documento desmaterializado N° 20201301009C00293) de fs. 19 y N° MIES-CZ-4-DDP-2020-0469-M de fs. 20 a fs. 21 de fecha 17 de Enero [sic] del 2020, remitido por la accionante [...]”.

improcedente la acción de protección sin verificar la vulneración del derecho a la protección especial de la mujer embarazada en el ámbito laboral.

9. Es claro que la accionante gozaba de una protección especial que la Constitución le garantiza por su condición de embarazo. Esta protección especial requería además que el MIES extienda el contrato de servicios ocasionales hasta que culmine su período de lactancia.⁵ En esta línea, la jurisprudencia de esta Corte ha establecido que las medidas de protección especial determinadas a favor de las mujeres embarazadas se fundamentan en la sola condición del embarazo. Aquello se sustenta en la necesidad de corregir una situación estructural de desigualdad y discriminación a la que se enfrentan las mujeres embarazadas en el ámbito laboral.⁶
10. La Corte ha establecido que la “protección especial para las mujeres embarazadas comienza al momento mismo del embarazo”.⁷ Por tanto, el efecto de la notificación es que la entidad o persona obligada a ejercer un rol de cuidado pueda cumplir con esta responsabilidad,⁸ pero no condiciona el derecho a la protección laboral reforzada de la mujer embarazada o en período de lactancia. Así, la terminación de la relación laboral durante el embarazo agrava la condición de vulnerabilidad de las mujeres gestantes.⁹
11. Por lo expuesto, considero que la sentencia de mayoría debió aceptar la acción extraordinaria de protección y realizar un control de mérito del proceso de garantías jurisdiccionales de origen, a efectos de aplicar los precedentes sobre protección laboral reforzada desarrollados por este Organismo.

Jhoel Escudero Soliz
JUEZ CONSTITUCIONAL

⁵ CCE, sentencia 3-19-JP/20 y acumulados, 5 de agosto de 2020, párr. 176.

⁶ CCE, sentencia 108-14-EP/20, 9 de junio de 2020, párr. 84, 86 y 101.

⁷ CCE, sentencia 3-19-JP/20 y acumulados, 5 de agosto de 2020, párr. 151.

⁸ *Ibid.*, párrs. 66, 151 y 152.

⁹ CCE, sentencia 2903-19-EP/24, 13 de marzo de 2024, párr. 87.

Razón: Siento por tal, que el voto salvado del juez constitucional Jhoel Escudero Soliz, anunciado en la sentencia de la causa 176-21-EP, fue presentado en Secretaría General el 03 de octubre de 2024, mediante correo electrónico a las 11:54; y, ha sido procesado conjuntamente con la sentencia.- Lo certifico.

Firmado electrónicamente
Aída García Berni
SECRETARIA GENERAL