

Quito, D.M., 25 de octubre de 2023

CASO 2997-19-EP

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

SENTENCIA 2997-19-EP/23

Resumen: En esta sentencia se analiza la acción extraordinaria de protección presentada por la señora Elbia Tatiana Farias Zambrano contra la sentencia de 17 de septiembre de 2019 dictada por la Sala Especializada de la Familia, Mujer, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Manabí dentro del proceso número 13332-2019-00233. La Corte Constitucional concluye que la autoridad judicial violó el derecho a la seguridad jurídica y procede a realizar un examen de mérito. En el proceso de origen declara la vulneración de derechos por una transgresión a la protección laboral reforzada de una mujer embarazada con contrato de servicios ocasionales.

Índice

1. ANTECEDENTES	2
1.1.EL PROCESO ORIGINARIO	2
1.2.TRÁMITE ANTE LA CORTE CONSTITUCIONAL.....	3
2. COMPETENCIA.....	4
3. ALEGACIONES DE LOS SUJETOS PROCESALES.....	4
3.1.DE LA PARTE ACCIONANTE.....	4
3.2.DE LA PARTE ACCIONADA.....	5
3.3.DEL JUEZ DE LA UNIDAD JUDICIAL.....	7
3.4.DEL MIES.....	8
4. ANÁLISIS	9
4.1.¿LA SENTENCIA DE 17 DE SEPTIEMBRE DE 2019 VULNERÓ EL DERECHO AL DEBIDO PROCESO EN LA GARANTÍA DE LA MOTIVACIÓN PORQUE LA ARGUMENTACIÓN SE CENTRÓ EN CUESTIONES DE LEGALIDAD EN LUGAR DE ANALIZAR SI EXISTIÓ UNA VULNERACIÓN DE DERECHOS?	10
4.2.¿LA SENTENCIA DE 17 DE SEPTIEMBRE DE 2019 VULNERÓ EL DERECHO A LA SEGURIDAD JURÍDICA POR INOBSERVAR EL PRECEDENTE CONTENIDO EN LAS SENTENCIAS 309-16-SEP-CC Y 258-15-SEP-CC RELATIVO A LA PROTECCIÓN DE LAS MUJERES EMBARAZADAS Y A LA OBLIGACIÓN DE QUE EN SU CASO LA VIGENCIA	

DEL CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES DURARÁ HASTA EL FIN DEL PERÍODO FISCAL EN QUE CONCLUYA SU PERÍODO DE LACTANCIA?	13
5. CONSIDERACIONES ADICIONALES SOBRE LA PROCEDENCIA DEL EXAMEN DE MÉRITO.....	17
6. EXAMEN DE MÉRITO	18
6.1.ALEGACIONES DE LA ACCIONANTE ELBIA TATIANA FARIAS ZAMBRANO	18
6.2.ALEGACIONES DEL MIES.....	20
6.3.HECHOS PROBADOS.....	21
6.4.ANÁLISIS CONSTITUCIONAL	23
6.4.1.SOBRE EL DERECHO A LA PROTECCIÓN ESPECIAL DE LAS MUJERES EMBARAZADAS Y EN PERÍODO DE LACTANCIA EN EL EJERCICIO DEL DERECHO AL TRABAJO: ¿LA DESVINCULACIÓN DE LA ACCIONANTE POR PARTE DEL MIES VULNERÓ SU DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR CUANTO ELLA SE ENCONTRABA EMBARAZADA AL MOMENTO DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES?.....	23
6.5.REPARACIÓN.....	25
7. DECISIÓN	26

1. Antecedentes

1.1. El proceso originario

1. El 10 mayo de 2019, la señora Elbia Tatiana Farias Zambrano presentó una demanda de acción de protección, contra el procurador general del Estado y el Ministerio de Inclusión Económica y Social (“MIES”), alegando la vulneración de sus derechos al trabajo, a la atención prioritaria, a la no discriminación por su estado de embarazo y a la estabilidad laboral.¹ El proceso constitucional fue signado con el número 13332-2019-00233.
2. Mediante sentencia de 21 de mayo de 2019, el juez de la Unidad Judicial Multicompetente Civil con sede en el cantón Chone, provincia de Manabí (“Unidad Judicial”) resolvió negar por improcedente la acción de protección por cuanto, a su criterio, no se evidenció violación de derechos en el procedimiento aplicado por el MIES.

¹ Fs. 13-16, expediente Unidad Judicial Multicompetente Civil con sede en el cantón Chone, provincia de Manabí. La señora Elbia Tatiana Farias Zambrano, quien en el año 2018 desempeñaba las funciones de asistente de acompañamiento familiar distrital en el MIES, señaló en su demanda de acción de protección que el acto violatorio de derechos era el memorando MIES-CZ-4-2019-2638-M de 30 de abril de 2019 emitido por el señor coordinador zonal 4 del MIES por medio del cual se le notificó la terminación de su relación laboral sin considerar su estado de gestación.

3. Inconforme con la sentencia, la señora Elbia Tatiana Farias Zambrano interpuso recurso de apelación.
4. El 17 de septiembre de 2019, los jueces de la Sala Especializada de la Familia, Mujer, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Manabí (“**Sala**”) resolvieron declarar sin lugar la acción de protección.

1.2. Trámite ante la Corte Constitucional

5. El 8 de octubre de 2019, la señora Elbia Tatiana Farias Zambrano (“**accionante**”) presentó la acción extraordinaria de protección que nos ocupa contra la sentencia de 17 de septiembre de 2019 (“**sentencia impugnada**”). Esta acción fue admitida el 17 de diciembre de 2019 por el Tribunal de la Sala de Admisión de la Corte Constitucional conformado por la jueza Karla Andrade Quevedo, el entonces juez Ramiro Ávila Santamaría y el juez Enrique Herrería Bonnet. En el auto de admisión se requirió el informe de descargo de la judicatura accionada.
6. El 23 de marzo de 2023 el juez ponente avocó conocimiento de la causa.
7. El 29 de marzo de 2023, la accionante presentó un escrito ante la Corte Constitucional en el que reiteró que se le vulneraron los derechos al trabajo, al debido proceso, a la seguridad jurídica y a la estabilidad laboral.
8. El 30 de marzo de 2023, el MIES indicó que no existe vulneración de derecho alguna pues la terminación de la relación laboral de la accionante se la hizo de conformidad con la letra a) del artículo 146 del Reglamento General a la LOSEP, que dispone que se podría terminar un contrato de servicio ocasional a una mujer embarazada por la causal de cumplimiento de plazo.
9. El 29 de agosto de 2023, el juez constitucional Enrique Herrería Bonnet convocó a las partes procesales y terceros con interés a la audiencia telemática que se llevó a cabo el 8 de septiembre de 2023.² En la misma providencia, solicitó al juez de la Unidad Judicial un informe de descargo.

² A dicha diligencia acudieron Elbia Tatiana Farias Zambrano, mediante su defensora técnica, el Ministerio de Inclusión Económica y Social y el juez de la Unidad Judicial Multicompetente Civil con sede en el cantón Chone, provincia de Manabí.

10. El 6 de septiembre, el juez de la Unidad Judicial Multicompetente Civil con sede en el cantón Chone, provincia de Manabí, presentó su informe de descargo. Por su parte, el 8 de septiembre de 2023, la Sala presentó su informe de descargo.

2. Competencia

11. De conformidad con los artículos 94 y 437 de la Constitución de la República del Ecuador (“CRE”), en concordancia con los artículos 58 y siguientes de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (“LOGJCC”), la competencia para conocer y resolver las acciones extraordinarias de protección corresponde al Pleno de la Corte Constitucional del Ecuador.

3. Alegaciones de los sujetos procesales

3.1. De la parte accionante

12. La accionante alega como vulnerados los derechos constitucionales al trabajo, a la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas, a la seguridad jurídica y al debido proceso en la garantía al cumplimiento de las normas y los derechos de las partes.
13. Primero, la accionante desarrolla los antecedentes del proceso de origen. Esgrime que la sentencia impugnada vulneró su derecho al trabajo y a la estabilidad laboral como mujer embarazada ya que su contrato de trabajo “no podía fenecer sino hasta el último día del ejercicio fiscal en que culmine [su] periodo de lactancia” y como resultado de este accionar se le generó un perjuicio económico, emocional y social. En palabras de la accionante, le notificaron con la terminación de su contrato laboral:

cuando me encontraba en estado de gestación, ocasionando con este hecho la interrupción de mi única fuente de ingresos con el agravante de que a la fecha de la terminación del contrato de trabajo me encontraba próxima a mi fecha de parto (1 semana), por lo que, me correspondía gozar de mi licencia por maternidad para cuidado del recién nacido, sin embargo se me priva de mi derecho a la estabilidad especial en mi empleo [...].

14. Respecto al debido proceso y a la seguridad jurídica, afirma que la Sala debió observar si el acto impugnado era violatorio de derechos constitucionales, sin embargo, a su criterio, no se velaron ni garantizaron sus derechos “relacionados con el respeto y cumplimiento de las normas previas que indican que el contrato de la mujer gestante se extenderá hasta el último día del periodo fiscal en que culmine el periodo de lactancia, en este caso, 31 de diciembre del 2020”.

- 15.** Además, manifiesta que la Sala no tuteló sus derechos, por cuanto se limitó a analizar asuntos de mera legalidad en lugar de pronunciarse sobre la existencia o no de vulneración de derechos constitucionales, en atención a lo establecido en la Ley Orgánica de Servicio Público.
- 16.** Además, considera que la terminación de su contrato de trabajo antes de que finalice el periodo fiscal en el que concluía su periodo de lactancia vulnera su derecho a la seguridad jurídica, la cual “ha sido desconocida cuando los jueces indican que la terminación de la relación laboral obedeció a la culminación del periodo del contrato y analizando asuntos de mera legalidad”. A su criterio, la Sala inobserva el artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público, en conjunto con el derecho a la estabilidad laboral.
- 17.** Ello por cuanto dicho artículo:
- Es claro al señalar que el contrato ocasional de las mujeres embarazadas y en estado de gestación durará hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia, por lo que, debe entenderse que para el caso de las mujeres embarazadas el vencimiento o cumplimiento del plazo se verifica el último día del año culmina su período de lactancia y toda notificación previa a este plazo especial que concede una estabilidad temporal otorgada por la Ley, ha de entenderse como terminación anticipada.
- 18.** Por último, la accionante considera que se han inobservado las sentencias 309-16-SEP-CC y 258-15-SEP-CC, relacionadas con la “protección especial de la que gozan las mujeres embarazadas y la obligación de que su contrato debe durar hasta que culmine el año en que termina su periodo de lactante” (sic).
- 19.** En virtud de los argumentos expuestos, la accionante solicita que la Corte Constitucional: i) declare la vulneración de sus derechos constitucionales; ii) acepte la acción extraordinaria de protección; iii) deje sin efecto las sentencias de primera y segunda instancia, al igual que el memorando MIES-CZ-4-2019-2638; y, iv) ordene el reintegro a su trabajo.
- 20.** En la audiencia reiteró los argumentos expuestos en la demanda de acción extraordinaria de protección.

3.2. De la parte accionada

- 21.** El 23 de enero de 2020, la Sala emitió su informe de descargo e indicó que la relación laboral de la accionante terminó porque concluyó:

el contrato ocasional de trabajo que mantenía con el organismo público demandado, hecho que se generó por la finalización de un proyecto de inversión denominado 'Proyecto de Registro Social 2018' el cual tiene su origen en el CONVENIO ESPECÍFICO DE COOPERACIÓN INSTITUCIONAL PARA EL CUARTO TRASPASO DE RECURSOS PRESUPUESTARIOS ENTRE LA SECRETARIA NACIONAL DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SENPALDES Y EL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL MIES. (sic)

- 22.** La Sala indica que la Corte Constitucional declaró la constitucionalidad condicionada del artículo 146, letra f, del Reglamento a la Ley de Servicio Público de modo que, el mismo debe ser interpretado de la siguiente forma:

[...] 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, i del artículo 146 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público.

- 23.** En este contexto, manifiesta que dentro del proceso consta el aviso de salida del IESS de la actora y la terminación del contrato ocasional por plazo de vencimiento. Además, considera que el artículo 58 de la LOSEP es claro al determinar que este tipo de contrato no genera estabilidad. Finalmente, recalca que no consta en autos que la actora hubiere comunicado e informado de encontrarse embarazada al momento de la suscripción del contrato ocasional con la institución accionada.

- 24.** El 8 de septiembre de 2023, los jueces de la Sala remitieron un informe de descargo y manifestaron que:

24.1 En el caso en concreto, existió un convenio específico de cooperación institucional para el cuarto traspaso de recursos presupuestarios entre la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (“**SENPLADES**”) y el MIES, por lo que la terminación del contrato se generó por la finalización del proyecto de inversión denominado “Proyecto de Registro Social 2018”.

24.2 No existió discriminación porque la institución demandada contrató a la accionante por 4 veces durante un periodo de 11 meses y del expediente no se desprende que “la actora hubiere comunicado e informado sobre su situación de embarazo al momento de la suscripción del contrato ocasional con la institución demandada [...]”. Mencionaron que “a pocas semanas de darse por terminado el contrato

ocasional hace CONOCER a la entidad demanda sobre su estado de GESTACION [...]” (sic).

24.3 Además, indicaron que:

[...] la actora según lo expreso en la audiencia celebrada en segunda instancia, conocía claramente que el contrato por servicios ocasionales se había originado de un proyecto de inversión, con recursos económicos proyectados por el tiempo de duración y cumplimiento de los objetivos expresados en el “Proyecto de Registro Social 2018” el cual tiene su origen en el CONVENIO ESPECIFICO DE COOPERACION INSTITUCIONAL PARA EL CUARTO TRASPASO DE RECURSOS PRESUPUESTARIOS ENTRE LA SECRETARIA NACIONAL DE PLANIFICACION Y DESARROLLO SENPLADES Y EL MINISTERIO DE INCLUSION ECONOMICA Y SOCIAL MIES. [...] (sic)

- 25.** En este orden de ideas, expusieron que sí tomó en cuenta las particularidades del caso, como “la limitante de recursos económicos, señalando que se trataba de una coordinación entre 2 instituciones públicas”.
- 26.** Finalmente reconocieron que la Corte Constitucional emitió la sentencia 3-19-JP/20 y acumulados, “mediante la cual ha definido el alcance del derecho a la mujer en estado de gravidez y lactancia”, y que “ha venido aplicando tales elementos jurisprudenciales de alcance obligatorio en los temas relativos o que refieren al derecho a la mujer embarazada y en periodo de lactancia en especial al derecho al cuidado”.

3.3. Del juez de la Unidad Judicial

- 27.** El 6 de septiembre de 2023, el señor Carlos Javier López Medranda, juez de la Unidad Judicial presentó su informe de descargo y recalcó que, la demanda de acción extraordinaria de protección no hace alusión a una garantía específica del derecho al debido proceso.
- 28.** No obstante afirma que, su decisión se encuentra motivada de conformidad con la sentencia 1158-17-EP/21 tal es el caso que “se explica por si sola”. Así, indicó que:

[...] partir del estudio de la que fuere situación contractual de ella y de los derechos que le asistían bajo el régimen legal en el que se desempeñaba. Con este antecedente invoqué el artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público, que trata sobre los Contratos de Servicios Ocasionales y cuyo contenido fue MODULADO, por última ocasión, por la Corte Constitucional, mediante resolución número 048-17-SEP-CC, publicada en el Suplemento del Registro Oficial del 2 de Mayo del 2017. Posteriormente invocó dos

resoluciones de la Corte Constitucional como son: La número 048-17-SEP-CC y la número 309-16-SEP-CC, las cuales, ya habían sido invocadas por la accionante en su demanda de acción de protección y luego paso a indicar que el caso de ella es distinto al de las citadas sentencias, es decir, me tomé la atribución jurisdiccional de indicar que aunque esos casos eran de personas embarazadas que habían sido discriminadas y desvinculadas de sus puestos de trabajo, el caso de la ciudadana Elbia Tatiana Farías Zambrano tenía otras circunstancias a las cuales no le eran aplicables las citadas sentencias, llegando a la conclusión que el proceder de la entidad demandada fue el correcto porque se sustentó en las normas que eran pertinentes y acordes a la modulación contenida en la sentencia 309-16-SEP-CC.

29. Dicho esto, afirma que, a partir de la formulación del problema jurídico respecto a la posible existencia de discriminación llegó a la conclusión de que, aquello no había ocurrido, por tanto, su decisión si realiza un análisis detenido del caso para adoptar la conclusión de inexistencia de violación de derechos y por tanto rechazar la demanda.

3.4. Del MIES

30. En la audiencia llevada a cabo el 8 de septiembre de 2023, el MIES indicó que por parte de esta institución no existió vulneración de derechos. Ello en vista de “la declaración constitucional del artículo 46 constante en la sentencia 309-16-SEP-CC”,³ el cual prevé que no se podrá finalizar un contrato de servicios ocasionales de mujer embarazada por la causal de terminación unilateral. En cambio, establece que sí se lo podría hacer por el cumplimiento de plazo de un contrato.
31. El MIES indica que eso ocurrió en el caso de origen pues se concluyó el proyecto de inversión derivado de un convenio de cooperación interinstitucional entre la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (“**SENPLADES**”) y el MIES. Es decir que, la accionante ejercía actividades de la SENPLADES. Como el plazo del convenio terminó y no existió renovación del mismo, el contrato de servicios ocasionales debía culminar.
32. El objeto del convenio firmado entre ambas instituciones era realizar un traspaso de recursos presupuestarios por parte de la SENPLADES y del MIES “que permitiría ejecutar las actividades planificadas en el operativo del levantamiento de información para la actualización de datos del registro social, mediante los modelos de balcón de servicios y visita domiciliaria”.⁴

³ Audiencia telemática, minuto 30:29.

⁴ Audiencia telemática, minuto 33:53 a 34:00.

33. El MIES menciona que ya no existen este tipo de convenios de cooperación interinstitucional porque hay una entidad de levantamiento de información que es la Unidad de Registro Social adscrita a la Presidencia de la República del Ecuador.
34. Por otro lado, reitera que las sentencias de primera y segunda instancia cuentan con una motivación adecuada, conforme a la sentencia 1158-17-EP/21. Posteriormente, establece que no existió un acto discriminatorio por parte del MIES y que se respetó el derecho al trabajo porque las partes procedieron a firmar contratos ocasionales de trabajo por cuatro veces consecutivas –considerando una adenda–. Estos contratos se firmaron para dar cumplimiento al convenio interinstitucional y los egresos correspondientes a las remuneraciones de estos contratos ocasionales se realizaron bajo un proyecto de inversión. Por lo que procedía terminar el contrato de servicios ocasionales de la accionante. Al prorrogar su contrato, caerían en un incumplimiento creando una necesidad permanente que no es la que necesita el MIES.

4. Análisis

35. Como se desprende de los párrafos 13 y 14 *supra*, la accionante ha presentado argumentos relacionados a la terminación de su contrato de servicios ocasionales. Estos solamente podrían ser analizados mediante un análisis al mérito del caso, cuestión que procede, excepcionalmente y de oficio, por lo que se los analizará de constatar una violación cometida por las autoridades judiciales que emitieron la sentencia impugnada.⁵
36. Ahora bien, del párrafo 15 se evidencia que la accionante dirige su argumentación a cuestionar la motivación de la Sala respecto a la real existencia de vulneración de derechos.
37. Por otro lado, de los párrafos 16 y 17 se desprende que la accionante se refiere a la inobservancia del artículo 58 de la LOSEP, el cual ordena que, pese a que los contratos de servicios ocasionales 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”. Por lo que correspondía que se respete esta disposición jurídica ya que su falta de observancia afectaría su condición de mujer embarazada. Sobre ello, se evidencia que la accionante busca que la Corte se pronuncie sobre lo correcto o

⁵ En principio, estas alegaciones no pueden examinarse en función del objeto de la garantía incoada. Sin embargo, en caso de que se declare la vulneración de derechos y que se verifique que concurren los requisitos sentados en la jurisprudencia de esta Corte, particularmente en la sentencia 176-14-EP/19, se podría efectuar un análisis del mérito de la controversia.

incorrecto de la aplicación de esta norma en cuanto a los hechos de origen, lo cual no corresponde hacerlo mediante una acción extraordinaria de protección.⁶ En tal virtud, este Organismo no formulará un problema jurídico sobre este cargo.

38. Finalmente, del párrafo 18 se observa que la accionante cita dos sentencias en las que se desarrolla la protección especial de las mujeres embarazadas y la obligación de que su contrato debe durar hasta que culmine el año en que termina su periodo de lactancia, por lo que indica que el precedente desarrollado en estas resoluciones fue inobservado por la sentencia impugnada.

39. Por ello, este Organismo se plantea los siguientes problemas jurídicos:

- 1.** ¿La sentencia de 17 de septiembre de 2019 vulneró el derecho al debido proceso en la garantía de la motivación porque la argumentación se centró en cuestiones de legalidad en lugar de analizar si existió una vulneración de derechos?
- 2.** ¿La sentencia de 17 de septiembre de 2019 vulneró el derecho a la seguridad jurídica por inobservar el precedente contenido en las sentencias 309-16-SEP-CC y 258-15-SEP-CC relativo a la protección de las mujeres embarazadas y a la obligación de que en su caso la vigencia del contrato de servicios ocasionales durará hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia?

40. A continuación, la Corte analizará los problemas jurídicos planteados:

4.1. ¿La sentencia de 17 de septiembre de 2019 vulneró el derecho al debido proceso en la garantía de la motivación porque la argumentación se centró en cuestiones de legalidad en lugar de analizar si existió una vulneración de derechos?

41. El artículo 76, número 7, letra l de la CRE 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. (...).

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

el 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

⁶ CCE, sentencia 348-16-EP/21, párr. 39.

mínimamente completa, es decir, integrada por estos dos elementos: (i) una fundamentación normativa suficiente, y (ii) una fundamentación fáctica suficiente.⁷

- 43.** Adicionalmente, en procesos de acción de protección, los jueces deben realizar un análisis de existencia de vulneración de derechos. Como indica la referida sentencia:

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.⁸

- 44.** En virtud de los cargos de la accionante, corresponde que la Corte Constitucional evalúe si en la sentencia impugnada hubo un análisis acerca de la real existencia de la vulneración de derechos constitucionales.

- 45.** La sentencia impugnada se divide en seis considerandos. En la cuarta sección, la Sala de la Corte Provincial realiza un análisis sobre la procedencia de la acción de protección a través del uso de doctrina y jurisprudencia.

- 46.** Posteriormente, en la quinta sección, plantea el siguiente problema jurídico: “¿El contrato ocasional que pone fin a la relación laboral por el cumplimiento del plazo para el cual se contrató, violenta algún derecho constitucional de la señora FARÍAS ZAMBRANO ELBIA TATIANA?”. Consecutivamente, analiza las pruebas aportadas y determina lo siguiente:

46.1 Se suscribieron varios contratos por servicios ocasionales⁹ y el memorando MIES-CZ-4-2019-2638-M por medio del cual se le hace conocer a la accionante sobre la terminación del último contrato de servicios ocasionales. Dicho contrato ocasional culminó en conjunto con el proyecto de inversión social por el que fue contratada.

46.2 Consta como prueba i) el memorando MIES-CZ-4-DDCH-2019-1037-M de 25 de marzo de 2019 por medio del cual la accionante dio a conocer que se encontraba en periodo de gestación; y, ii) el certificado médico.

⁷ CCE, sentencia 1158-17-EP, 20 de octubre de 2021, párr. 61.

⁸ *Id.*

⁹ El primer contrato de servicios ocasionales tuvo vigencia desde el 17 de abril de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018. El segundo contrato tuvo duración desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de enero de 2019. El tercer contrato tuvo vigencia y duración desde el 1 de febrero de 2019 hasta el 30 de abril de 2019.

- 46.3** Se celebraron 3 contratos ocasionales y una adenda con base al artículo 143 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público.¹⁰
- 47.** A partir de la documentación del proceso, la Sala colige que los contratos ocasionales no generan estabilidad laboral por lo que no se vulnera su derecho al trabajo de conformidad con el análisis condicionado que realiza la Corte Constitucional en la sentencia 309-16-SEP-CC promulgada en el Registro Oficial, Suplemento 798 de 14 de diciembre de 2016.¹¹
- 48.** Adicionalmente, indica que:
- (...) no se ha demostrado por parte de la señora FARÍAS ZAMBRANO ELBIA TATIANA la existencia del acto discriminatorio por parte de la institución accionada, al contrario el organismo demandado a pesar de encontrarse en estado de gestación la accionante firmaron contrato ocasional de trabajo por 3 veces consecutivas, habiéndose terminado la relación laboral contractual al haberse cumplido el tiempo por el cual se la contrato, situación que no limita el derecho de la mujer embarazada, pues en la especie no se ha dado por terminado el contrato ocasional de trabajo por la causal f) del Reglamento a La Ley Orgánica de Servicio Público (...) (sic).
- 49.** Finalmente, sobre la presunta vulneración al derecho a la igualdad formal, material y no discriminación por su estado de embarazo, la Sala de la Corte Provincial indica que pese a que la entidad accionada conocía del estado de gestación de la accionante, la siguieron contratando para las actividades que constan en los contratos ocasionales, por lo que descarta una vulneración de derechos.
- 50.** En mérito de lo expuesto, la Sala declara sin lugar la acción de protección porque no constató violación de derechos constitucionales.
- 51.** Por lo manifestado en los párrafos precedentes, la Corte Constitucional observa que la autoridad jurisdiccional sí realizó un análisis de la existencia de vulneración de derechos

¹⁰ El que fue modulado mediante Resolución 049-17-SEP-CC de la Corte Constitucional 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 2 de 6 de abril del 2017.

¹¹ La Sala de la Corte Provincial se refiere a esta resolución la cual declaró la constitucionalidad condicionada del artículo 58 de la LOSEP para que se entienda 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.

pues desarrolló razones por las que consideraba que no se afectó el derecho a la igualdad y no discriminación y a la estabilidad laboral. *Ergo*, se desprende que la sentencia impugnada no incurre en una insuficiencia motivacional, por lo que se descarta la vulneración al derecho al debido proceso en la garantía de la motivación.

4.2. ¿La sentencia de 17 de septiembre de 2019 vulneró el derecho a la seguridad jurídica por inobservar el precedente contenido en las sentencias 309-16-SEP-CC y 258-15-SEP-CC relativo a la protección de las mujeres embarazadas y a la obligación de que en su caso la vigencia del contrato de servicios ocasionales durará hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia?

52. En la causa *in examine*, se acusa la inobservancia de los fallos 258-15-SEP-CC y 309-16-SEP-CC porque, a criterio de la accionante, las sentencias referidas impedían que se la separe de su lugar de trabajo porque se encontraba embarazada al momento en que terminó su contrato de servicios ocasionales. Por lo que, resulta necesario identificar la regla de precedente de dichas sentencias mediante la constatación de dos elementos: (i) que la decisión presuntamente incumplida contenga un *precedente en sentido estricto*; y, (ii) que dicho precedente resulte aplicable al caso *sub judice* por compartir las mismas propiedades relevantes.¹² Ello con el fin de determinar si existe una violación al derecho a la seguridad jurídica.
53. En todos los casos resulta relevante distinguir la *ratio decidendi* o conjunto de razones esenciales que justifican la decisión del *obiter dicta* -consideraciones adicionales-. Dentro de la *ratio decidendi*, se debe identificar el *núcleo o regla* en la que el decisor subsume los hechos del caso para inmediatamente resolver la causa en su conocimiento. Es así como, el precedente en sentido estricto se verifica únicamente cuando el decisor no toma la regla del “sistema jurídico preestablecido”, sino que es “producto de la interpretación que el decisor hace de dicho ordenamiento con miras a resolver a el caso concreto”.¹³ Es por ello que, si bien todo precedente en sentido estricto radica en el núcleo de la *ratio decidendi*, no todo núcleo de una *ratio decidendi* constituye un precedente judicial en sentido estricto. Esto resulta pertinente, ya que, si no se identifica un precedente, no existiría una vulneración a la seguridad jurídica.¹⁴

¹² CCE, sentencia 3391-17-EP/23 de 25 de enero de 2023, párr. 32.

¹³ CCE, sentencia 109-11-IS/20 de 26 de agosto de 2020, párrs. 23 y 24.

¹⁴ Ver, CCE, sentencia 1212-18-EP/23 de 01 de marzo de 2023 párr. 28 y 29.

54. Ahora bien, como se ha establecido en la sentencia 1095-20-EP/22, este Organismo consideró que el fallo 258-15-SEP-CC configuró un precedente en sentido estricto por lo cual se podría formular la siguiente regla:

Si, (i) una persona con discapacidad que, independientemente del momento en que la contrajo, celebró un contrato bajo la modalidad de servicios ocasionales; (ii) la entidad empleadora conocía de la condición de discapacidad de manera previa a su desvinculación; y, (iii) no se ha procurado su reubicación si por su condición se ve imposibilitada para seguir ejerciendo efectivamente su cargo [Supuesto de hecho], entonces, la entidad no puede dar por terminado el contrato con base en su sola voluntad con base en la causal prevista en la letra f) del artículo 146 del Reglamento de la LOSEP [Consecuencia jurídica].

55. Conforme a lo expuesto en el párrafo previo, se constata que (i) existe una regla de precedente, por lo que, se debe verificar si existen propiedades relevantes que la tornen aplicable al caso *in examine* (ii). En tal sentido se evidencia que:

1. La accionante celebró tres contratos de servicios ocasionales –y una adenda– con el MIES.
2. La accionante se encontraba embarazada en el momento en que terminó su contrato, asunto sobre el cual el MIES tenía conocimiento previo a la conclusión del contrato ya que ella informó a la institución sobre su situación.¹⁵
3. Mediante Oficio MIES-CZ-4-2019-2638-M de 30 de abril de 2019, se le notificó a la accionante con la terminación de su cargo a la luz de la letra a) del artículo 146 del Reglamento General a la LOSEP.¹⁶

56. De tal manera que, no resultaba aplicable el precedente contenido en las sentencias 258-15-SEP-CC y 1095-20-EP/22 por cuanto no existe una adecuación del supuesto de hecho ya que la accionante (i) no es una persona con discapacidad y (ii) su contrato terminó en virtud de la letra a) del artículo 146 del Reglamento General a la LOSEP.

57. Entonces, “el caso resuelto en aquella decisión es distinto al planteado por [la] accionante en una circunstancia o propiedad relevante”,¹⁷ y por lo mismo la Sala no estaba obligada a aplicar dicho precedente. De tal modo que la judicatura no ha inobservado el precedente alegado.

58. Por otro lado, respecto a la sentencia 309-16-SEP-CC, en ella se analizó:

¹⁵ Audiencia celebrada el 8 de septiembre de 2023.

¹⁶ Fs. 11, expediente Unidad Judicial.

¹⁷ En la sentencia 1095-20-EP/22, la Corte efectuó un examen similar. CCE, Sentencia 1095-20-EP/22, 24 de agosto de 2022, párr. 53. Sentencia 271-18-EP/23, 01 de marzo de 2023, párrs. 26 y 27.

el caso de la señora Evelyn Tamara Naranjo Tacuri, quien fue separada del Banco del Estado – Banco de Desarrollo del Ecuador B.P. por la culminación de su tercer contrato de servicios ocasionales mientras se encontraba embarazada. La Corte Constitucional determinó la vulneración de los derechos a la igualdad y no discriminación en contra de las mujeres en el contexto laboral, así como a la garantía de la motivación y a la seguridad jurídica. Además, moduló los artículos 58 de la LOSEP y 146 de su Reglamento para la protección reforzada de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia cuando mantengan un contrato de servicios ocasionales.¹⁸

- 59.** Ahora, corresponde analizar si la otra decisión presuntamente incumplida contiene un *precedente en sentido estricto*. La sentencia 309-16-SEP-CC se originó en la acción extraordinaria de protección 1927-11-EP presentada por Evelyn Tamara Naranjo Tacuri en contra de la sentencia emitida el 30 de agosto de 2011 por la Segunda Sala de lo Penal y Tránsito de la Corte Provincial de Justicia de Manabí y del auto que negó su pedido de aclaración y ampliación emitido el 10 de septiembre de 2011. En la referida sentencia, la Corte Constitucional incluyó una excepción “al límite de suscripción de contratos ocasionales a aquellos en los que la servidora pública sea una mujer embarazada o en período de lactancia; y que, dichos contratos deberán durar hasta el fin del ejercicio fiscal en el que el mencionado período de lactancia termine, conforme con la ley”. La accionante indica que esta regla no ha sido considerada por los jueces de la Sala.
- 60.** Ahora bien, el caso 1927-11-EP se centraba en una mujer que suscribió contratos de servicios ocasionales sucesivos con el Banco de Desarrollo del Ecuador B.P. por un período que inició el 27 de agosto de 2007 y concluyó el 31 de diciembre de 2010. Su relación terminó por haber concluido el período de vigencia del último contrato y la accionante se hallaba en estado de gravidez al momento en que se produjo ese hecho.
- 61.** En cuanto a la separación de una mujer embarazada de su trabajo en virtud del cumplimiento del plazo de un contrato de servicios ocasionales, la Corte determinó lo siguiente:

La decisión de no renovar el contrato de servicios ocasionales a una mujer embarazada o en período de lactancia efectivamente agrava la vulnerabilidad en la que se encuentra, ya que su sustento depende del trabajo que realice. Por lo tanto, no es dable que se imponga la necesidad administrativa de cumplir con determinada norma personal, por encima de las necesidades vitales de la trabajadora. Así, dicha decisión constituye fuente de vulneración al derecho a la igualdad en contra de la servidora pública [...] para precautelar el derecho a la igualdad, es necesario incluir entre las excepciones al límite de suscripción de contratos ocasionales a aquellos en los que la servidora pública sea una mujer embarazada o en período

¹⁸ CCE, Sentencia 2286-17-EP/23, párr. 32.

de lactancia; y que, dichos contratos deberán durar hasta el fin del ejercicio fiscal en el que el mencionado período de lactancia termine, conforme con la ley.¹⁹

62. Por ende, la Corte Constitucional emitió la sentencia aditiva 309-16-SEP-CC para “tutelar los derechos de este grupo de atención prioritaria” y se incorporó a las “mujeres embarazadas y en período de lactancia dentro de las salvedades dispuestas en el último inciso del artículo 58” de la LOSEP.
63. De los párrafos precedentes, se evidencia que en esta sentencia se configuró un precedente en sentido estricto que puede formularse a través de la siguiente regla:

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*].²⁰

64. En el caso en concreto, este Organismo evidencia que (i) la accionante es una mujer embarazada que celebró un contrato de servicios ocasionales con el MIES y que (ii) la entidad empleadora conocía su estado de gravidez de manera previa a su desvinculación por cuanto esta le había notificado su estado.²¹ Así, se verifican que las circunstancias relevantes entre el caso en conocimiento y la jurisprudencia que ha protegido la estabilidad laboral reforzada de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia. En consecuencia, se cumplen los supuestos de hecho (i y ii) y se debía aplicar la consecuencia jurídica.²²
65. Pese a ello, se evidencia que la Sala ha inobservado el precedente contenido en la sentencia 309-16-SEP-CC ya que esta inobservó el precedente pues no consideró que la terminación del contrato debía darse al finalizar el ejercicio fiscal en el que el periodo de lactancia culmine, por lo que se evidencia la existencia de una vulneración al derecho a la seguridad jurídica.

¹⁹ CCE, sentencia 309-16-SEP-CC, p. 23.

²⁰ Pese a que en la sentencia 309-16-SEP-CC establecía que la consecuencia jurídica establecía que la entidad no podía dar por terminado el contrato “hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia”, la sentencia 3-19-JP/20 declaró inconstitucional esta expresión. Por ende, la sustituyó por la frase “hasta el fin del periodo de lactancia”.

²¹ Esto ha sido reconocido por el MIES en la audiencia pública llevada a cabo ante el juez constitucional Enrique Herrería Bonnet.

²² Al respecto, cabe mencionar que la sentencia 3-19-JP/20 declaró inconstitucional la frase “hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia” y se la sustituyó por la expresión “hasta el fin del periodo de lactancia”. Entonces, se debe aplicar esta expresión del caso 3-19-JP por cuanto, al ser un precedente, aplica de manera retroactiva al momento de los hechos.

5. Consideraciones adicionales sobre la procedencia del examen de mérito

- 66.** En vista de que la Corte Constitucional ha establecido que ha existido una vulneración al derecho a la seguridad jurídica porque la sentencia impugnada ha inobservado el precedente contenido en la sentencia 309-16-SEP-CC, este Organismo verificará si se cumplen los presupuestos para realizar un examen de mérito, tomando en cuenta que la presente causa tiene origen en una garantía jurisdiccional.
- 67.** En la sentencia 176-14-EP/19, esta Magistratura determinó los presupuestos que deben concurrir para que proceda analizar el mérito del proceso de garantías jurisdiccionales de origen.²³ Estos son: (i) que la autoridad judicial haya violado el debido proceso u otros derechos de las partes en el fallo impugnado o durante la prosecución del juicio; (ii) que, *prima facie*, los hechos que dieron lugar al proceso originario puedan constituir una vulneración de derechos que no fueron tutelados por la autoridad judicial inferior; (iii) que el caso no haya sido seleccionado por esta Corte para su revisión; y, (iv) que el caso cumpla al menos con uno de los siguientes criterios: gravedad del asunto, novedad del caso, relevancia y trascendencia nacional o inobservancia de precedentes establecidos por este Organismo.²⁴
- 68.** En la tabla 1 se visualiza el análisis del caso respecto a estos parámetros:

Tabla 1: Requisitos del examen de méritos y justificación de su cumplimiento

Requisito	Justificación de cumplimiento
(i) La autoridad judicial haya violado el debido proceso u otros derechos de las partes en el fallo impugnado o durante la prosecución del juicio.	En el caso en concreto la Corte concluyó que la sentencia de 17 de septiembre de 2019 emitida por la Sala vulneró la seguridad jurídica como quedó expuesto en los párrafos 62 y 76 <i>ut supra</i> .
(ii) Que, <i>prima facie</i> , los hechos que dieron lugar al proceso originario puedan constituir una vulneración de derechos que no fueron tutelados por la autoridad judicial inferior.	Esto se advierte por cuanto la accionante alegó que no se tomó en cuenta la protección que existe respecto a la mujer embarazada en el ámbito laboral ya que se dio por terminada la relación laboral con el MIES mientras se encontraba en estado de gestación. Tales cargos fueron alegados ante la Sala de la Corte Provincial, no obstante, la autoridad jurisdiccional inobservó jurisprudencia de la

²³ Cabe recalcar que este análisis se realiza de oficio y es de carácter excepcional.

²⁴ CCE, sentencia 176-14-EP/19, 16 de octubre de 2019, párr. 55.

	Corte Constitucional y normativa clara, previa y pública.
(iii) Que el caso no haya sido seleccionado por esta Corte para su revisión.	Se ha verificado que la causa no ha sido seleccionada por este Organismo para el proceso de revisión.
(iv) Que el caso cumpla al menos con uno de los siguientes criterios: gravedad del asunto, novedad del caso, relevancia y trascendencia nacional o inobservancia de precedentes establecidos por este Organismo.	Gravedad: Esta Corte advierte que el caso resulta grave pues este inicia por una persona que, al momento de incoar la acción de protección, se encontraba en estado de gestación, por lo que pertenecía a un grupo de atención prioritaria. ²⁵ Inobservancia de precedentes establecidos por este Organismo: En vista de los cargos tratados en la acción extraordinaria de protección, el caso de origen también puede estar relacionado con una posible inobservancia de precedentes ya emitidos por este Organismo.

*Tabla elaborada por la Corte Constitucional del Ecuador.

69. En resumen, esta Corte evidencia que el caso 2997-19-EP cumple con los cuatro requisitos establecidos en la sentencia 176-14-EP/19, por lo que resulta procedente el análisis del mérito del caso.

6. Examen de mérito

6.1. Alegaciones de la accionante Elbia Tatiana Farias Zambrano²⁶

70. En su demanda de acción de protección, la señora Elbia Tatiana Farias Zambrano alegó que el acto violatorio a sus derechos constitucionales es el contenido en el memorando MIES-CZ-4-2019-2638-M de 30 de abril de 2019 (o “**memorando**”) emitido por el coordinador zonal 4 del MIES mediante el cual se le notificó la terminación de la relación laboral. Este acto habría violado sus derechos al trabajo, a la atención prioritaria, a la no discriminación por “estado de embarazo”²⁷ y a la estabilidad laboral.²⁸

²⁵ Una argumentación similar se utilizó en la sentencia 2286-17-EP/23 de 28 de junio de 2023.

²⁶ Se consideran los argumentos e información presentados en la demanda de acción de protección, en escritos, en la audiencia pública ante la Unidad Judicial y en la audiencia celebrada ante el juez constitucional Enrique Herrería Bonnet.

²⁷ Fs. 14, expediente Unidad Judicial.

²⁸ Además cita los artículos 75, 88, 33, 35, 43 y 332 de la CRE y los artículos 39 y 41 de la LOGJCC.

71. Respecto a los hechos, alegó que desde abril de 2018 laboró para el MIES y Distrito 13D07 Chone –Flavio Alfaro del MIES– desempeñando las funciones de asistencia de acompañamiento familiar distrital, como servidora pública 1, bajo la LOSEP.
72. Mediante el memorando MIES-CZ-4-DDCH-2019-1037-M de 25 de marzo de 2019, la señora Elbia Tatiana Farias Zambrano puso en conocimiento de la Dirección Distrital del MIES Chone que se encontraba en período de gestación y que a esa fecha, cursaba la semana 31 de embarazo. En esta notificación, adjuntó el certificado médico emitido por el “Hospital IESS Chone”.
73. El 24 de abril de 2019, acudió a la Unidad de Talento Humano con otro certificado médico emitido por el ginecólogo obstetra José Zambrano Naranjo para coordinar su permiso de maternidad. En consecuencia, se colige que a dicha fecha su estado de embarazo era notorio y evidente. En dicho certificado se indicó que el 8 de mayo de 2019 ella sería intervenida quirúrgicamente mediante cesárea. Dicha Unidad le manifestó que le “darían las directrices para la redacción de la comunicación que debía elaborar para solicitar [su] permiso de maternidad”.²⁹
74. Pese a ello, el 30 de abril de 2019, mediante memorando, se le notificó la terminación de su relación laboral bajo el artículo 58 de la LOSEP y el artículo 143 del Reglamento General a la LOSEP, sin considerar que se encontraba embarazada. Debido a su condición de “doble vulnerabilidad” por estar embarazada su contrato debía terminar cuando finalice su período de lactancia.³⁰
75. Para fundamentar que no podría terminar su relación laboral, cita la sentencia 309-16-SEP-CC la cual establece que:

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.³¹

²⁹ Fs. 13, expediente Unidad Judicial.

³⁰ Audio, audiencia de primera instancia, minuto 10:30.

³¹ Fs. 15, expediente Unidad Judicial.

76. Indicó que se debía aplicar la sentencia 258-15-SEP-CC. Y, que faltaban 8 días para la cesárea de la accionante cuando el MIES terminó su contrato de trabajo.
77. Finalmente, se refiere al artículo 58 de la LOSEP y pretende que se deje sin efecto el memorando, se reestablezca a sus funciones en el MIES como asistente de acompañamiento familiar distrital, considerando la licencia por maternidad y el pago de remuneraciones correspondientes desde el 30 de abril de 2018 hasta la fecha en la que se resuelva la existencia de declaración de derechos, más los intereses de ley.

6.2. Alegaciones del MIES³²

78. El MIES, señaló lo siguiente:

1. El 19 de marzo de 2018, se firmó un convenio de cooperación con la SENPLADES, para que se realice la “cooperación” del MIES a una actividad exclusiva de la primera institución. Ello con el fin de colaborar con el levantamiento de registro social. En consecuencia, se realizan varios contratos al personal porque, en un principio, el convenio iba a concluir en octubre de 2018. Sin embargo, por necesidad del SENPLADES, el proyecto se extendió en el tiempo.
2. Se contrató al personal el 16 de abril de 2018 para que cumplan con su actividad hasta el 17 de octubre de 2018 (*primer contrato*). El personal tenía conocimiento de estas fechas al momento de suscribir el contrato.
3. El proyecto no terminó por lo que el SENPLADES otorgó más recursos. Luego, existió una adenda al mismo, por lo que el tiempo de finalización se amplió hasta diciembre del 2018 (*adenda*).
4. Posteriormente, existió un nuevo contrato y una nueva certificación presupuestaria de 8 de noviembre de 2018. Se hace un nuevo convenio y una nueva certificación presupuestaria para el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de enero de 2019 (*segundo contrato*).
5. El desembolso del SENPLADES continuó, por lo que el último convenio comenzó el 1 de febrero de 2019 hasta el 30 de abril de 2019 (*tercer contrato*), pues existían certificaciones presupuestarias para la contratación del personal.

³² Se consideran los argumentos e información presentados en la audiencia pública ante la Unidad Judicial y la audiencia celebrada ante el juez constitucional Enrique Herrería Bonnet, incluyendo escritos presentados.

6. El contrato se fundamentó en un asunto de cooperación de inversión, el cual tiene un inicio y un fin. No se ha desvinculado a la accionante sino que se le ha notificado que se ha terminado su contrato suscrito el 1 de febrero de 2019. El cual decía que concluía el 30 de abril de 2019.
7. El 29 de abril de 2019, Angélica Loor le indica al señor coordinador que se notifique la terminación del contrato a los involucrados en el proyecto de inversión con recursos del SENPLADES, que eran 49 personas.
8. No existe vulneración de derechos, porque en el momento en que firmó un contrato ella aceptó los términos. No se le desvinculó anticipadamente, simplemente se le notificó con la terminación de su contrato. Por lo que tampoco habría existido discriminación.

6.3. Hechos probados

79. Antes de puntualizar los hechos que han sido probados, es importante mencionar las reglas procesales de garantías jurisdiccionales. El caso concreto se centra en una acción de protección contra una entidad pública por lo que “el riesgo probatorio está inclinado en favor de quien acusa la vulneración”.³³ En tal sentido “si existe una insuficiencia probatoria y una entidad pública no puede desvirtuar lo alegado, el juez debe asumir como ciertas las afirmaciones de la accionante”.³⁴

1. El 28 de marzo de 2018, se firmó el Convenio Específico de Cooperación Interinstitucional para la Primera Transferencia de Recursos Económicos entre la SENPLADES y el MIES número 6007, para la ejecución de levantamiento de información para la actualización de datos del registro social a beneficiarios del Bono de Desarrollo Humano, pensiones asistenciales para adultos mayores a nivel nacional y familias derivadas del Plan Toda una Vida, en el ámbito de la ejecución del Convenio marco de cooperación interinstitucional, de 19 de marzo de 2018.³⁵
2. El 17 de abril de 2018, la señora Elbia Tatiana Farias Zambrano suscribió un *primer* contrato de servicios ocasionales con el MIES, el cual tenía por objeto la prestación de servicios de asistente de acompañamiento familiar distrital en la ciudad de Chone,

³³ CCE, 112-20-JP y acumulado/22, 14 de diciembre de 2022, párr. 44.

³⁴ *Id.* Cabe reiterar que “los hechos que no requieren probarse son los que han sido afirmados por una de las partes y admitidos por la contraria”.

³⁵ Fs. 75, expediente Unidad Judicial. La vigencia del convenio era hasta el 31 de diciembre de 2018.

en calidad de servidor público 1. El contrato regía a partir del 16 de abril de 2018 al 31 de octubre de 2018.³⁶

3. El 28 de septiembre de 2018, se firmó el Convenio Específico de Cooperación Interinstitucional para la Segunda Transferencia de Recursos Económicos entre la SENPLADES y el MIES número 6023, para la ejecución de levantamiento de información del registro social, mediante los modelos de balcón de servicios y visita domiciliaria.³⁷ El convenio tenía como vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018.
4. El 8 de noviembre de 2019, la señora Elbia Tatiana Farias Zambrano firmó una *adenda* al contrato referido en el punto 2, por el cual se modificó y amplió su fecha iniciando el 16 de abril de 2018 y culminando el 31 de diciembre de 2018.³⁸
5. El 2 de enero de 2019, la señora Elbia Tatiana Farias Zambrano suscribió un *segundo* contrato de servicios ocasionales con el MIES, con los mismos términos que el anterior. El contrato regía a partir del 1 de enero de 2019 al 31 de enero de 2019.³⁹
6. El 25 de enero de 2019, se firmó el Convenio Específico de Cooperación Interinstitucional para el Tercer Traspaso de Recursos Económicos entre la SENPLADES y el MIES número 6000, para la ejecución de levantamiento de información del registro social, mediante los modelos de balcón de servicios y visita domiciliaria.⁴⁰ El convenio tenía como vigencia hasta el 15 de febrero de 2019.
7. El 1 de febrero de 2019, la señora Elbia Tatiana Farias Zambrano firmó un *tercer* contrato de servicios ocasionales con el MIES, con los mismos términos que el segundo. El contrato regía a partir del 1 de febrero de 2019 al 30 de abril de 2019.⁴¹
8. El 22 de febrero de 2019, se firmó el Convenio Específico de Cooperación Interinstitucional para el Cuarto Traspaso de Recursos Económicos entre la SENPLADES y el MIES número 6002, para la ejecución de levantamiento de información del registro social, mediante los modelos de balcón de servicios y visita domiciliaria.⁴² El convenio tenía como vigencia hasta el 30 de abril de 2019.

³⁶ Fs. 71, expediente Unidad Judicial.

³⁷ Fs. 84, expediente Unidad Judicial.

³⁸ Fs. 131-132, expediente Unidad Judicial.

³⁹ Fs. 66, expediente Unidad Judicial.

⁴⁰ Fs. 84, expediente Unidad Judicial.

⁴¹ Fs. 133-136, expediente Unidad Judicial.

⁴² Fs. 106, expediente Unidad Judicial.

9. El 25 de marzo de 2019, mediante memorando MIES-CZ-4-DDCH-2019-1037-M la señora Elbia Tatiana Farias Zambrano dio a conocer al MIES que se encontraba en período de gestación cursando las 31 semanas.⁴³ A dicho memorando, adjuntó un certificado médico en el que se informaba sobre su estado de embarazo.⁴⁴
10. El 30 de abril de 2019, mediante memorando MIES-CZ-4-DDCH-2019-2638-M, el MIES comunicó a la señora Elbia Tatiana Farias Zambrano que su contrato terminaba ese día.

6.4. Análisis constitucional

80. A partir de los hechos considerados como probados, se deduce que existió una terminación de un contrato de servicios ocasionales por plazo de la señora Elbia Tatiana Farias Zambrano y su desvinculación se realizó mientras ella se encontraba embarazada y sin que haya gozado una licencia por maternidad. Ahora bien, pese a que ella plantea una vulneración de los derechos a la igualdad y no discriminación, no se desprende que exista una comparabilidad con otros sujetos que hayan estado en una situación similar, por lo que se descarta el análisis de este cargo. En cuanto a los derechos al trabajo, a la atención prioritaria, a la no discriminación por “estado de embarazo”⁴⁵ y a la estabilidad laboral, este Organismo encuentra que todos estos se fundamentan en un solo hecho: la desvinculación de la accionante pese a su estado de embarazo.
81. En consecuencia, este Organismo se plantea el siguiente problema jurídico:

6.4.1. Sobre el derecho a la protección especial de las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el ejercicio del derecho al trabajo: ¿La desvinculación de la accionante por parte del MIES vulneró su derecho a la estabilidad laboral reforzada por cuanto ella se encontraba embarazada al momento de la terminación del contrato de servicios ocasionales?

82. Siguiendo la línea de la sentencia 2286-17-EP/23, este Organismo dilucidará si los hechos probados –desvinculación de la accionante de su puesto en el MIES durante su embarazo– vulneró su derecho a la estabilidad reforzada.

⁴³ Fs. 10, expediente Unidad Judicial.

⁴⁴ Fs. 5, expediente Unidad Judicial. El certificado fue emitido por el médico José Zambrano Naranjo.

⁴⁵ Fs. 14, expediente Unidad Judicial.

- 83.** Respecto a la protección de la mujer embarazada y en período de lactancia, los artículos 43 y 332 de la CRE establecen lo siguiente:

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

Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

- 84.** Siguiendo la misma línea, la Corte Constitucional, a través de su jurisprudencia, ha desarrollado los derechos de las mujeres embarazadas y la protección especial a la que tienen derecho.⁴⁶ En el caso 3-19-JP/20 la Corte reconoció 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.

- 85.** Y que, en virtud de la estabilidad laboral reforzada que tienen las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia:

la Corte considera que independientemente del tipo de contrato o cargo no se contabilizará la protección especial en atención al cierre del año fiscal, sino que durará hasta el fin del periodo de lactancia.

- 86.** En el caso *in examine*, la señora Elbia Tatiana Farias Zambrano suscribió un tercer contrato de servicios ocasionales con el MIES y esta entidad le informó que su contrato terminaba pese a que conocía que ella se encontraba embarazada. El MIES justificó la terminación de la relación laboral por el cumplimiento del plazo estipulado en el contrato. La señora Elbia Tatiana Farias Zambrano presentó una acción de protección la cual fue negada en primera y en segunda instancia porque se habría respetado la normativa vigente, principalmente los artículos de la LOSEP y su reglamento.

⁴⁶ CCE, Sentencia 2286-17-EP/23, 28 de junio de 2023, párr. 64.

- 87.** Como se indicó en la sección de la acción extraordinaria de protección, en la sentencia 309-16-SEP-CC, la Corte Constitucional analizó la terminación laboral de una mujer que se encontraba embarazada y que había sido desvinculada de una institución con la cual mantenía un contrato de servicios ocasionales. Así, de conformidad con lo manifestado, el caso estudiado es análogo al anterior pues la accionante es una mujer embarazada que celebró un contrato de servicios ocasionales con el MIES. La entidad empleadora conocía su estado de gravidez de manera previa a su desvinculación, alegando que la terminación se debe a que se ha cumplido el plazo establecido en el contrato. Tomando en consideración lo anotado, resulta evidente que el caso es análogo a la jurisprudencia que ha protegido la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas o en período de lactancia, como ha ocurrido en jurisprudencia previa.⁴⁷
- 88.** Entonces, se verifica que el MIES finalizó el contrato de servicios ocasionales excusando su accionar en el cumplimiento del plazo del contrato, lo cual “carece de sustento jurídico y además viola disposiciones expresas constitucionales”.⁴⁸ De tal forma que el MIES transgredió el derecho de la accionante como mujer embarazada y vulneró, en consecuencia, su derecho a la estabilidad laboral reforzada.
- 89.** En conclusión, el MIES terminó el contrato de servicios ocasionales mientras la accionante se encontraba embarazada por lo que vulneró su derecho a la estabilidad laboral reforzada a la que tenía derecho por su estado.

6.5. Reparación

- 90.** La Corte Constitucional ha establecido la importancia de la reparación integral y cómo esta debe ser adecuada y acorde a las circunstancias del caso.⁴⁹
- 91.** En las sentencias 2286-17-EP/23 y 1234-16-EP/21, la Corte Constitucional ha explicado que la reparación integral correspondiente en casos de esta naturaleza es una compensación para el derecho al cuidado la cual “se calcula a partir del día de terminación de trabajo y se suma el tiempo que faltare hasta completar el periodo de lactancia”.⁵⁰

⁴⁷ Véase, Sentencia 2286-17-EP/23 de la Corte Constitucional del Ecuador.

⁴⁸ *Id.*

⁴⁹ Véase por ejemplo las sentencias 3169-17-EP/21 y 1349-18-EP/23.

⁵⁰ CCE, Sentencia 1234-16-EP/21, 19 de mayo de 2021, párr. 98.

92. En tal sentido, no corresponde reintegrar a la accionante en vista de que esta fue contratada en virtud de un contrato ocasional por lo que la Corte debe proceder a otorgar la reparación a la accionante conforme la compensación para el derecho al cuidado.

7. 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. *Aceptar* la acción extraordinaria de protección 2017-19-EP.
2. *Declarar* la vulneración del derecho a la seguridad jurídica de la accionante Elbia Tatiana Farias Zambrano.
3. Como medidas de reparación se *dispone*:
 - 3.1 *Dejar* sin efecto las sentencias emitidas el 17 de septiembre de 2019 por la Sala Especializada de la Familia, Mujer, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Manabí y el 21 de mayo de 2019 por el juez de la Unidad Judicial Multicompetente Civil con sede en el cantón Chone, provincia de Manabí.
 - 3.2 *Ordenar* que los sujetos procesales estén a lo resuelto en esta sentencia.
4. *Aceptar* la acción de protección presentada por la señora Elbia Tatiana Farias Zambrano.
5. *Declarar* la vulneración del derecho a la protección especial de las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el ejercicio efectivo del derecho al trabajo por parte del MIES.
6. Como medidas de reparación se *dispone*:
 - i. *Pagar* los haberes dejados de percibir desde la terminación del contrato hasta la terminación del periodo de lactancia, estos haberes serán determinados de conformidad con el artículo 19 de la LOGJCC.

- ii. El Tribunal Distrital de lo Contencioso Administrativo de Portoviejo correspondiente deberá calcular el valor considerando la fecha de la terminación de la relación laboral –30 de abril de 2019– hasta el tiempo que se cumpla con el período de lactancia.
- iii. El órgano jurisdiccional correspondiente deberá informar a este Organismo sobre el cumplimiento del pago de los haberes detallados en este apartado, en el término máximo de 60 días, contados desde la notificación de la sentencia.
- iv. *Ordenar* al Ministerio de Inclusión Económica y Social la emisión de disculpas públicas a la agraviada a través de una publicación en el banner principal de su sitio web por el término de 60 días. El texto que debe contener dichas disculpas es el siguiente:

“A nombre del Ministerio de Inclusión Económica y Social y en cumplimiento de la sentencia emitida por la Corte Constitucional (2997-19-EP/23) pido disculpas a la señora Elbia Tatiana Farias Zambrano por transgredir la protección especial de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, al haber dado por terminado su contrato de servicios ocasionales, sin considerar su condición. Al respecto, el Ministerio de Inclusión Económica y Social se compromete a tomar las medidas pertinentes para que, hechos como el sucedido, no se repitan y recalca su compromiso de respetar los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia”.

- v. El Ministerio de Inclusión Económica y Social deberá presentar en el término de 30 días un informe de la publicación del banner en el que se advierta que la institución publicó las disculpas públicas.
7. *Disponer* la devolución del expediente del proceso al juzgado de origen.
 8. Notifíquese y cúmplase.

Alí Lozada Prado
PRESIDENTE

Razón: Siento por tal, que la sentencia que antecede fue aprobada por el Pleno de la Corte Constitucional con siete votos a favor de los Jueces Constitucionales Karla Andrade Quevedo, Alejandra Cárdenas Reyes, Enrique Herrería Bonnet, Alí Lozada Prado, Teresa Nuques Martínez, Richard Ortiz Ortiz y Daniela Salazar Marín; y, un voto salvado de la Jueza Constitucional Carmen Corral Ponce, en sesión jurisdiccional ordinaria de miércoles 25 de octubre de 2023; sin contar con la presencia del Juez Constitucional Jhoel Escudero Soliz, por uso de una licencia por comisión de servicios.- Lo certifico.

Firmado electrónicamente
Aída García Berni
SECRETARIA GENERAL

SENTENCIA 2997-19-EP/23

VOTO SALVADO

Jueza Constitucional Carmen Corral Ponce

1. Con el acostumbrado respeto a los argumentos esgrimidos por el juez constitucional ponente y quienes se manifestaron a favor de la sentencia 2997-19-EP/23, me permito disentir con el voto de mayoría respecto del análisis y la decisión adoptada dentro de la presente acción extraordinaria de protección.
2. Con el fin de contextualizar el trámite procesal dado a la causa de origen, se expone lo siguiente. Elbia Tatiana Farias Zambrano presentó una acción de protección por la terminación por parte del MIES de su contrato de servicios ocasionales alegando la vulneración de los derechos al trabajo, a la atención prioritaria, a la no discriminación por su estado de embarazo y a la estabilidad laboral. La demanda fue negada en primera y segunda instancia.
3. En la acción extraordinaria de protección presentada por la actora, el voto mayoritario concluye que se vulneró el derecho a la seguridad jurídica, ya que se desconoció la protección reforzada para una mujer embarazada que fue desvinculada cuando la entidad empleadora conocía su estado de gravidez de manera previa a su separación.
4. En el control de mérito efectuado por la sentencia mayoritaria, se acepta la acción de protección y se dispone que no corresponde reintegrar a la accionante, en vista de que esta fue contratada en virtud de un contrato ocasional, por lo que la Corte Constitucional debe proceder a otorgar la reparación a la accionante conforme la compensación para el derecho al cuidado.
5. La indicada reparación consiste en que el MIES proceda a pagar los haberes dejados de percibir desde la terminación de la relación laboral (el 30 de abril de 2019) hasta el tiempo que se cumpla con el período de lactancia, así como a la emisión de disculpas públicas.
6. La suscrita jueza constitucional estima que la actora como perteneciente a un grupo de atención prioritaria merece la protección jurídica pertinente, no obstante no comparte con la reparación ordenada, esto es, la compensación por el derecho de cuidado, conforme al voto salvado que consigné a la sentencia 3-19-JP/20, referida en el voto de mayoría, por cuanto la regulación para el efecto debe constar expresamente en la normativa legal, no

correspondiendo a este Organismo establecer reconocimientos económicos al respecto.

7. Por lo tanto, reitero lo expresado en el indicado voto particular, que la vía más adecuada para este tipo de reclamos se encuentra prevista en la legislación laboral, en específico la figura del “despido ineficaz”, que de conformidad al ámbito temporal resultaba aplicable para la protección jurídica de la accionante.

Carmen Corral Ponce
JUEZA CONSTITUCIONAL

Razón: Siento por tal que el voto salvado de la Jueza Constitucional Carmen Corral Ponce, anunciado en la sentencia de la causa 2997-19-EP fue presentado en Secretaría General el 10 de noviembre de 2023, mediante correo electrónico a las 18:14; y, ha sido procesado conjuntamente con la sentencia.- Lo certifico.

Firmado electrónicamente
Aída García Berni
SECRETARIA GENERAL