



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

“La protección de los derechos laborales de la mujer embarazada o en período de lactancia, en el sector público”

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de abogada de los tribunales y juzgados de la República del Ecuador

AUTORA:

Deysi Janneth Centeno Satán

TUTOR:

Dr. Jorge Eudoro Romero Oviedo

Riobamba, Ecuador. 2022

DERECHOS DE AUTORÍA

Yo, Deysi Janneth Centeno Satán, con cédula de ciudadanía número 060503687-0, autora del trabajo de investigación titulado: “La protección de los derechos laborales de la mujer embarazada o en período de lactancia, en el sector público”, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, 29 de noviembre de 2022.



Deysi Janneth Centeno Satán

C.I: 060503687-0

DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DE TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Tutor y Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación “La protección de los derechos laborales de la mujer embarazada o en período de lactancia en el sector público”, presentado por Deysi Janneth Centeno Satan, con cédula de identidad número 060503687-0, certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha asesorado durante el desarrollo, revisado y evaluado el trabajo de investigación escrito y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba 29 de noviembre del 2022.

Dr. Wilson Leonardo Rojas Buenaño
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO

Dra. Lorena María Coba Quintana
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO

Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO

Dr. Jorge Eudoro Romero Oviedo
TUTOR

DEDICATORIA

A Dios, por guiarme y permitirme concluir mis estudios, por darme la fortaleza para salir adelante en mis momentos difíciles, gracias, padre celestial por tu infinita bondad y amor ya que sin ello no hubiese llegado a cumplir mis sueños más anhelados.

A mis padres, Rosa Luzmila Satán y Manuel Centeno Guananga, por ser el impulso y orgullo de mi vida, son aquellos quienes que me enseñaron a ver soluciones donde veo problemas, por creer en mí, por su amor, dedicación y sacrificio, por sus valores, principios y por esa calidad humana, por haberme guiado y acompañado a lo largo de mi carrera y cumplir con esta meta tan importante en mi vida, a mis hermanos y a todos aquellos que siempre estuvieron ahí apoyándome, caminando conmigo en cada etapa de mi vida.

Deysi Janneth Centeno Satán

AGRADECIMIENTO

A mis padres.

Rosa Luzmila Satán y Manuel Centeno Guananga, las palabras quedan cortas para agradecer el tiempo, cuidado y esfuerzo que me han dedicado, esta meta alcanzada, la comparto con ustedes, ya que ha sido culminada gracias a su apoyo, amor y confianza depositada.

A mis hermanos

Sonia, Sandra, Byron, Jhonatan y Jesica, por estar siempre al pendiente de mí y brindarme todo su apoyo en los momentos más difíciles.

A Cristian Carrillo, por darme ánimos y apoyo incondicional en todos los momentos de mi vida, que con sus consejos ha sido una ayuda fundamental en esta etapa de estudios.

A ti mi querido hermano William Bladimir Centeno Satán, porque desde el cielo, ha sido y será mi conexión más cercana a Dios, te extraño, pero sé que estas en un mejor lugar, gracias por haberme acompañado y apoyado en el inicio de mi carrera, tus consejos siempre los llevo presente, gracias por aligerar mi camino.

A mis amigos

Ángel Díaz y Miguel Ramos: gracias por ser mis mejores amigos en todas las etapas de estudio de la carrera, por saber guiarme, y brindarme su apoyo incondicional en todo momento.

Dr. Iván Yungan, Dra. Lilian Colcha, Dra. Erika Sinaluiza, Gracias por estar al pendiente en la culminación de mi carrera profesional, por apoyarme y compartir sus conocimientos que servirán de mucho en mi vida profesional.

A mi tutor

Gracias Dr. Jorge Romero Oviedo, por guiarme en la culminación de mi tesis y alcázar mi sueño anhelado.

Deysi Janneth Centeno Satán

INDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTORÍA

DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DE TRIBUNAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

INDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

RESUMEN

ABSTRACT

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	11
1.1 Planteamiento del Problema.....	12
1.2 Justificación	13
1.3 Objetivos	14
1.3.1 Objetivo general	14
1.3.2 Objetivos específicos	14
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	15
2.2 Estado del arte relacionado a la temática	15
2.3 Aspectos teóricos	17
2.3.1 Unidad I: Derechos laborales de la mujer embarazada	17
2.3.2 Unidad II: Deberes y prohibiciones de la autoridad nominadora en el sector público.	26
2.3.3 Unidad III: Protección de los derechos laborales de la mujer embarazada	28
2.2.3.1.4 PROCESO No- 06334-2017-00093	39
2.4 Hipótesis	41
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	42
3.1 Unidad de análisis.....	42
3.2 Métodos	42
3.3 Enfoque de investigación	42
3.4 Tipo de investigación.....	43

3.5	Diseño de investigación.....	43
3.6	Población de estudio.....	43
3.7	Tamaño de muestra.....	43
3.8	Técnicas de recolección de datos.....	43
3.8.1	Técnica.....	43
3.8.2	Instrumento de investigación	43
3.9	Técnicas de análisis e interpretación de la información	44
3.10	Comprobación de hipótesis.	44
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN		45
4.1	Encuesta dirigida a: abogados en libre ejercicio	45
4.1.1	Resultados	45
4.1.2	Discusión de resultados.....	49
4.2	Encuesta dirigida a: servidoras públicas	50
4.2.1	Resultados	50
4.2.2	Discusión de resultados.....	54
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		56
4.1	Conclusiones.....	56
4.2	Recomendaciones.....	57
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		58
ANEXOS		61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	SENTENCIA No. 309-16-SEP-CC.....	30
Tabla 2.	PROCESO No. 17576-2017-009129.....	34
Tabla 3.	PROCESO No. 06334-2017-00093.....	39

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Pregunta 1. Encuesta abogado libre ejercicio.	45
Figura 2.	Pregunta 2. Encuesta abogado libre ejercicio	46
Figura 3.	Pregunta 3. Encuesta abogado libre ejercicio	47
Figura 4.	Pregunta 4. Encuesta abogado libre ejercicio	48
Figura 5.	Pregunta 5. Encuesta abogado libre ejercicio	49
Figura 6.	Pregunta 1. Encuesta servidor público.....	50
Figura 7.	Pregunta 3. Encuesta servidor público.....	52
Figura 8.	Pregunta 4. Encuesta servidor público.....	53
Figura 9.	Pregunta 5. Encuesta servidor público.....	54

RESUMEN

Esta investigación hace referencia sobre la protección de Derechos laborales de la Mujer embarazada o en período de lactancia, en el sector público, siendo derechos fundamentales reconocidos en la Constitución y Tratados Internacionales ratificados por el Ecuador; el objetivo planteado fue identificar los derechos constitucionalmente reconocidos de la mujer trabajadora, asociada a su condición de gestación y período de lactancia, a fin de evitar la vulneración de sus derechos y garantizar así su eficaz protección, por medio del análisis de sentencias emitidas por la Corte Constitucional de Ecuador en tres casos específicos en los cuales se evidenció la vulneración al derecho al trabajo en dependencias del sector público, por desconocimiento o ignorancia de la autoridad nominadora de dicha institución, al momento de dar por terminado un contrato de servicios profesionales de conformidad a lo establecido en el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, sin tomar en cuenta la sentencia No. 309-16-SEP-CC, caso No. 1927-11-EP.

Palabras claves: Mujer, embarazada, derechos, laborales, interés superior del niño, sentencia.

ABSTRACT

This research refers to a pregnant's labor rights protection or breastfeeding women in the public sector, highlighting that our Constitution and International Treaties ratified by Ecuador recognize and guarantee these fundamental rights; the objective of this research is oriented to identify the recognized constitutional rights of the working woman associated with her condition of pregnancy and breastfeeding period, in order to avoid the violation of these rights, and thus ensure their effective protection, is supported by descriptive and documentary bibliographic research, the same that led us to demonstrate the hypothesis put forward: given that it has been proven that the legal ignorance of the appointing authority when applying Art. Lit h, of the General Regulations to the Organic Law of the Public Service and terminating a contract of occasional services to a pregnant or breastfeeding woman, is detrimental to the effective protection of this priority group and their rights recognized in our Constitution.

Key words: Woman, pregnant, rights, labor, best interest of the child, sentence.



DANILO RENEE
YEPEZ OVIEDO

Reviewed by:
Danilo Yépez Oviedo
English profesor UNACH
0601574692

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo está orientado a identificar y garantizar la eficaz protección de los derechos laborales de la mujer embarazada o en período de lactancia, en el sector público, a fin de evitar la vulneración de sus derechos constitucionales, por desconocimiento o ignorancia de la autoridad nominadora de dicha institución, al momento de dar por terminado un contrato de servicios profesionales de conformidad a lo establecido en el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, sin tomar en cuenta la sentencia No. 309-16-SEP-CC, caso No. 1927-11-EP.

Dentro del caso No. 1927-11-EP, se emitió sentencia aditiva, disponiendo que se incorporé a las mujeres embarazadas y en período de lactancia dentro de las salvedades dispuestas en el último inciso del artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público, de igual forma declaró la constitucionalidad condicionada del Art. 146. Lit. f, del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, por lo que será constitucional siempre que se interprete “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.

La Defensoría del Pueblo, el día lunes 25 de febrero del año 2017 a las 02:25 am, pública en su página oficial, se restituye derecho al trabajo de mujer embarazada tras acción de protección, sobre este titular se debe tener presente, la Defensoría del Pueblo no informa, que la Dra. Sánchez Lozada Karla Victoria, Jueza de la Unidad Judicial de Violencia contra la Mujer y la Familia, en primera instancia negó la “acción de protección”, fallando a favor de la institución accionada la Asociación de Municipalidades del Ecuador (AME).

Con fecha 20 de noviembre del año 2017, Bismark Moreano Zambrano, en calidad de Coordinador General Defensorial Zonal 9 de la Defensoría del Pueblo interpone recurso de apelación a dicho fallo, siendo la Sala Especializada de la Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, acepta el recurso de apelación interpuesto, revoca la sentencia venida en grado, y acepta la acción de protección propuesta por Doris Elizabeth Escobar Sanabria, declarando la violación al derecho al trabajo, los derechos de protección a la mujer embarazada y al interés superior del niño.

El desarrollo del problema a investigar abordará el método histórico lógico, inductivo, analítico y descriptivo; por las características propias de la investigación, es de tipo documental-bibliográfica, de campo, básica y descriptiva, de diseño no experimental, de enfoque cualitativo. El presente trabajo investigativo, está estructurado conforme a lo establecido en el artículo 16 numeral 3 del Reglamento de Titulación Especial de la Universidad Nacional de Chimborazo, que comprende: Portada; introducción; planteamiento del problema; objetivos: General y

Específicos; estado del arte relacionado a la temática o marco teórico; metodología; presupuesto y cronograma del trabajo investigativo; referencias bibliográficas; anexos; y, visto bueno del tutor.

1.1 Planteamiento del Problema

En Montecristi – Manabí, en el año 2008, entró en vigencia la reforma constitucional, la misma que fue aprobada mediante referéndum, dicha Constitución es innovadora al clasificar los derechos, en lugar de la tradicional división de derechos sociales, civiles, políticos, económicos entre otros, en dicha clasificación y por no decir uno de los más importantes y materia de estudio de la presente investigación, lo encontramos en el Capítulo tercero, Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria, Sección cuarta Mujeres embarazadas que manifiesta;

El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en período de lactancia los derechos:
1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral; 3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto. (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008, pág. 21)

Derechos que son pisoteados y vulnerados por la autoridad nominadora de una institución pública, respecto de la servidora pública -mujer-, que mantiene un contrato de servicios ocasionales, al aplicar el Art. 146. Lit. f, del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público y dar por terminado dicho contrato.

Ahora observemos, porque los derechos de la mujer embarazada o en período de lactancia eran y en la actualidad son vulnerados por la autoridad nominadora al momento de dar por terminado un contrato de servicios ocasionales; la autoridad nominadora aplicaba y aplica en la actualidad la Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento, apoyado del Derecho decimonónico, convirtiéndose en la “boca muda que pronuncia las palabras de la Ley”, sin tener presente que nos encontramos en un estado constitucional de derechos; y, precisamente por encontrarnos dentro de un estado constitucional de derechos.

La Corte Constitucional dentro del caso No. 1927-11-EP, emitió sentencia aditiva, disponiendo que se incorporé a las mujeres embarazadas y en período de lactancia dentro de las salvedades dispuestas en el último inciso del artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público, de igual forma declaró la constitucionalidad condicionada del Art. 146. Lit. f, del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, por lo que será constitucional siempre que se interprete “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 a la Ley Orgánica de Servicio Público.

Pese a existir prohibición expresa del despido de la mujer trabajadora por su estado de gestación y/o maternidad, se lo sigue realizando en el sector público y privado, es por ello que, se analizará la sentencia emitida dentro de la Acción de Protección causa No. 17576-2017-00929, emitida por el señor Juez de la Unidad Judicial Multicompetente con Sede en el cantón Colta; y, la sentencia emitida por la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Chimborazo quienes con su venia permitieron la vulneración de los derechos de la mujer embarazada o en período de lactancia.

1.2 Justificación

El presente trabajo investigativo, está orientado a identificar la vulneración de los derechos laborales de la “mujer embarazada o en período de lactancia”, derechos preestablecidos en nuestra Constitución, teniendo presente que, el deber más alto del estado es respetar y hacer respetar sus derechos reconocidos, por ello nuestra norma suprema sabiamente ha introducido a la mujer embarazada o en período de lactancia dentro del grupo de atención prioritaria a fin de evitar su discriminación.

Las instituciones públicas -Estado-, por necesidad institucional contratan personal bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales, este tipo de contratos por su naturaleza no garantizan estabilidad laboral, es por ello que, de acuerdo a lo determinado en el Artículo 146 literal f del Reglamento General de la LOSEP, el desconocimiento de la autoridad nominadora del condicionamiento que ha realizado la corte constitucional del Ecuador al artículo 58 de la Ley Orgánica del sector público hace que la autoridad nominadora, dé por terminado el contrato de servicios ocasionales a las “mujeres embarazadas o en período de lactancia”, sin considerar la sentencia 309-16-SEP-CC y más aún que nuestra Constitución expresamente prohíbe el despido de la mujer asociada a su condición de gestación y maternidad.

Este trabajo investigativo se fundamenta en nuestra legislación, apoyada en los tratados internacionales ratificados por nuestro país, y precedentes jurisprudenciales, allí radica su relevancia por constituir un asunto de interés social y jurídico, pues con su respectivo análisis se busca encontrar las causas que generan este problema, con el fin de obtener soluciones que contribuyan, a evitar la desprotección de los derechos laborales de la mujer embarazada o en período de lactancia en el sector público.

La pertinencia del trabajo investigativo, se centra en la factibilidad de la investigación, pues se cuenta con los medios investigativos necesarios que permite construir nuevos conocimientos, mediante un estudio crítico, jurídico, jurisprudencial, doctrinario, apoyado en actores directos para el desarrollo de la investigación de campo como son las servidoras públicas y abogados en libre ejercicio, en el cual podremos describir cómo el desconocimiento y falta de cumplimiento

de las normativas legales por parte de la autoridad nominadora atenta contra la eficaz protección a este grupo de atención prioritaria y sus derechos reconocidos en nuestra Constitución.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

- Identificar mediante un análisis técnico – jurídico, los derechos constitucionalmente reconocidos de la mujer trabajadora asociada a su condición de gestación y período de lactancia, a fin de evitar la vulneración de sus derechos y garantizar así su eficaz protección.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar los derechos constitucionales de la mujer embarazada o en período de lactancia.
- Identificar las consecuencias y efectos de la falta de protección de la mujer embarazada o en el período de lactancia.
- Establecer si existe vulneración de los derechos de la mujer embarazada o en período de lactancia, en el sector público.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.2 Estado del arte relacionado a la temática

Con relación al tema de investigación materia de la presente, y que trata sobre: “La protección de los derechos laborales de la mujer embarazada o en período de lactancia, en el sector público”, se advierte, existen trabajos investigativos similares con los siguientes resultados y conclusiones de conformidad a sus autores.

En el año 2017, Kevin Gustavo León Gordon de la Universidad Técnica de Ambato Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales Carrera de Derecho, investiga sobre “La Estabilidad Laboral de la Mujer Embarazada en el Sector Público y el Contrato Ocasional de Prestación de Servicios”, manifiesta en su trabajo, y de ello da a entender, las reformas realizadas mediante la implementación de la ley de justicia laboral ayudaron a que se elimine varias formas de contratación establecidas en el Código de Trabajo, entre ellos los contratos a plazo fijo con lo cual se busca por medio de la ley fomentar la estabilidad laboral, pero en la Ley Orgánica del Sector Público no se ha dado reforma legal alguna que permita el derecho a la estabilidad laboral vulnerando de esta manera los derechos de los servidores públicos, y en aplicación a lo que determina el Art 146 del reglamento general a la LOSEP dichos contratos de prestación de servicios ocasionales se pueden dar por terminados antes de la fecha para la cual se realizó la contratación.

De lo dicho por Kevin Gustavo León Gordon, advierte que, no existe estabilidad laboral en el sector público, en los contratos de servicios ocasionales, pues dichos contratos terminaran en cualquier momento de conformidad a las nueve causales determinadas en el Art. 146, del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, concluyendo lo siguiente;

No existe estabilidad laboral en el servicio público y menos aún con la celebración de contratos de prestación de servicios ocasionales que tienen una duración de un año y pueden renovarse por una única ocasión y por un tiempo no mayor a un año. (León, 2017, pág. 99)

Por tal motivo, recomienda formular un proyecto de ley de reforma a la Ley Orgánica del Servicio Público, así como a su Reglamento General mediante la introducción de disposiciones que en materia laboral dentro del sector público garantice la estabilidad y respeto del trabajo de la mujer en estado de gestación. (León, 2017, pág. 100)

Si bien es cierto, el trabajo investigativo realizado por Kevin Gustavo León Gordon, guarda similitud con el presente trabajo investigativo titulado “La Protección de los Derechos Laborales de la Mujer Embarazada o en Período de Lactancia, en el Sector Público”, su desarrollo y fin

son totalmente distintos, mientras que el primero busca lograr una estabilidad laboral, el segundo busca la eficaz protección de los derechos laborales de la mujer embarazada o en período de lactancia.

Si partimos de la conceptualización de un contrato de servicios ocasionales, entenderemos que los contratos de prestación de servicios ocasionales es un instrumento jurídico utilizado por las instituciones del Estado y avalizado por la Ley Orgánica de Servicio Público para el ingreso de personal sin haber ganado concurso de méritos y oposición para cubrir de manera ocasional un puesto determinado, mismo que se encuentra ya delimitado con sus alcances en el artículo 58 de la LOSEP, “este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento, lo cual podrá constar en el texto de los respectivos contratos”. (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010, pág. 30)

Sin embargo, si partimos de la conceptualización básica de que es la Constitución tendremos que, es la madre de todas las leyes, ninguna Ley puede entrar en contradicción con ella, cualquiera que entre en contradicción inmediatamente será anulada, y porque digo esto, pues la autoridad nominadora al aplicar el Art. 146. Lit. h, del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, contradecía a la Constitución en su artículo 332, que prohíbe el despido de la mujer trabajadora por su condición de gestación y maternidad.

En la Universidad Técnica de Machala, en el año 2020, Dayanna Nicole Ludeña Gómez, presenta una tesis titulada: “Vulneración del derecho a la estabilidad laboral en la terminación de contratos ocasionales suscritos por mujeres embarazadas” (Ludeña, 2020, pág. 1) y concluye lo siguiente:

El Estado ecuatoriano sí reconoce de forma clara y contundente, la protección de los derechos de las mujeres en estado de embarazo o lactancia, sin embargo, pese a ello, se produce la vulneración de sus derechos; que generalmente ocurre como consecuencia de la vulneración de la norma expresa, y no acatamiento de la misma. (Ludeña, 2020, pág. 45)

Dentro de este estudio el autor determina que pese a que a las mujeres en estado de gestación o en período de lactancia, se encuentran reconocidas en la Constitución de la República del Ecuador y demás cuerpos legales, al no dar cumplimiento con las dichas normas, se produce la vulneración de sus derechos por lo cual, el Estado como guardián del cumplimiento de las normativas, debe garantizar que en los sectores públicos no exista vulneraciones de los derechos laborales de sus servidores, aún más si se trata de mujeres embarazadas o en período de lactancia, debido a que conforman parte del grupo de atención prioritaria.

El doctrinario Yorky Anatoly Calva Suárez, realizó una investigación titulada: “Protección a mujeres embarazadas contratadas por servicios ocasionales al amparo de la Losep durante los años 2014 y 2015 en las provincias de Loja y Zamora Chinchipe” (Calva, 2017, pág. 1), y llega a la siguiente conclusión:

Las normas infra-constitucionales no pueden aplicarse alejándose y desconociendo el contenido de los principios constitucionalmente reconocidos. En la terminación unilateral de los contratos de servicios ocasionales la administración pública inobserva 3 principios básicos del debido proceso como la motivación, al aplicarse con la sola invocación de la causal f) del Art. 146 del Reglamento a la LOSEP y el Art. 58 de la LOSEP sin que exista una relación entre los hechos y el derecho. (Calva, 2017, pág. 37).

En este sentido la Corte Constitucional ecuatoriana se ha pronunciado en beneficio de este grupo de atención prioritaria a través de su Sentencia 309-16-SEP-CC, la misma que posteriormente será analizada, no solo desde el resultado visible en la construcción de reglas jurisprudenciales de protección de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral regulado por el Ley Orgánica de Servicio Público, sino desde los razonamientos y argumentos aportados por los jueces constitucionales.

2.3 Aspectos teóricos

2.3.1 Unidad I: Derechos laborales de la mujer embarazada

2.3.1.1 Inicio y evolución del trabajo de las mujeres

Ha inicios de la aparición del hombre en la faz de la tierra, diversas etnias se han dividido por el género, en donde la Ley del más fuerte es quien predomina, es así que el hombre siempre ha estado identificado con la labor del trabajo, mientras que la mujer es considerada como sexo débil y por tanto dedicada a actividades de hogar. Siendo excluidas del trabajo y sus diversas actividades, el desarrollo del presente trabajo investigativo empieza desde la prehistoria y su evolución hasta nuestros días en lo referente al trabajo en las mujeres.

Hace décadas, el trabajo es considerado como el principal medio de supervivencia, mismo que se constituye como “un derecho de todo individuo y un interés indispensable para cada estado debido a las repercusiones económicas que tiene. El trabajo es el motor de toda economía” (Espinoza, 2015, pág. 11), por tal razón el hombre, ha venido evolucionando diferentes actividades laborales, desde la época primitiva, donde se dedicaban a la caza, pesca y la recolección de frutos, hasta llegar a la industrialización.

“El enfoque de las relaciones de género es fundamental para entender el tema de las mujeres y el trabajo, debido a que son éstas las que se han encontrado históricamente en

una posición subordinada y de mayor vulnerabilidad precisamente por dichos patrones de dominación” (Andres, 2015, pág. 3).

Históricamente la mujer ha sido víctima de abusos y discriminación por parte de la sociedad, la explotación, las diferencias salariales ocasionó que varias mujeres en el período de la revolución industrial se convirtieran en líderes para el desarrollo de los derechos laborales de la mujer.

Uno de los logros más importantes de lucha de la mujer por el reconocimiento de sus derechos especialmente laborales, fue la proclamación del Día Internacional de la mujer, denominada inicialmente Día Internacional de la Mujer Trabajadora, originada por la huelga realizada por mujeres, quienes manifestaron por las calles para exigir un mejor salario realizada el día 8 de marzo del año 1908. En Ecuador a principios del año 1920 se enfatizó la lucha de la mujer ecuatoriana mediante el derecho al voto, aprovechando que la Constitución de 1897 se refería en general de los derechos ciudadanos sin especificar ninguna prohibición respecto de la mujer.

Es importante mencionar que, en el año de 1930, se dio el primer paso fundamental en lucha contra la discriminación laboral, la contratación de mujeres por parte de las industrias, no fueron de gran beneficio en su totalidad ya que se contrataban con salarios bajos, pero este fue el inicio para la formación de grupos de mujeres asalariadas que lucharían en busca de sus derechos.

Posteriormente la Declaración Universal de Derechos Humanos realizada en el año 1948, en la Sesión Plenaria de la Asamblea General de Naciones Unidas, No. 183, consagró los derechos laborales, al establecer la no discriminación en el empleo, seguridad social, derecho al trabajo, la libre elección del trabajo, la protección contra el desempleo, igual salario por trabajo igual, libertad sindical, remuneración equitativa, limitación de la jornada de trabajo, vacaciones, seguros sociales, protección a la maternidad y al trabajo de menores (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, pág. 5)

Lamentablemente esta declaración no tuvo fuerza obligatoria, sin embargo, se considera uno de los antecedentes más importantes, ya que en la actualidad conforman los derechos laborales, tanto del hombre como de la mujer, es incuestionable que en los últimos tiempos se han efectuado importantes avances y poco a poco se busca lograr la equidad de género.

Es necesario hacer un recuento histórico sobre la evolución del derecho al trabajo de las mujeres en nuestro país, pudiendo apreciar en cada Constitución de la República del Ecuador, acontecimientos importantes, expresiones sociales, económicas, políticas, con manifestaciones que beneficiaron en el reconocimiento jurídicos de mejores condiciones laborales.

En el año 1843 en el Ecuador se crea la tercera Constitución, destacándose lo que establece el artículo 88: “Todos los ecuatorianos son iguales ante la ley, y hábiles para obtener los empleos de la República, teniendo los requisitos legales; y ninguno, que no sea ecuatoriano en ejercicio

de los derechos de ciudadanía, podrá ser funcionario público” (Constitución política de la República del Ecuador, 1843, pág. 19). Esta constitución indica que deben cumplir con los requisitos legales para lograr la inclusión laboral en igualdad de condiciones, principalmente en el sector público, cediendo espacio a la mujer ecuatoriana.

Tiempo después la derogada Constitución del año 1845 misma que fue promulgada por la Convención Nacional garantizaba: “Nadie nace esclavo en la República, ni puede ser introducido en ella en tal condición, sin quedar libre” (Constitucion de la Republica del Ecuador, 1845, pág. 12). En esta carta magna se encontraba en contra del militarismo extranjero, también se eliminaron ciertas condiciones preferenciales que afectaban a la clase obrera, y se establecieron derechos a fin de acabar con la esclavitud; derechos que también se encontraban establecidas en las Constituciones de los años 1851, 1852, 1861, 1869, 1884, 1897, en estas constituciones se establecían varios derechos en el ámbito laboral, de igual manera se seguía insistiendo en la abolición de la esclavitud.

A partir de la Constitución Política de la República del Ecuador del año 1929, en lo que tiene que ver a las garantías fundamentales en el ámbito Laboral en el artículo 151 y sus diferentes numerales, establecía lo siguiente:

2. La igualdad ante la Ley. No habrá en el Ecuador esclavitud ni apremio personal a título de servidumbre o concertaje. No se reconocen empleos hereditarios, privilegios sociales ni fueros personales. 17. La libertad de contratar. 18. La protección del trabajo y su libertad. 22. La asistencia, higiene y salubridad públicas, especialmente en lo que respecta a los trabajadores obreros y campesinos...29. La admisión a las funciones y empleos públicos, sin otras condiciones Oque las determinadas por la Ley. (Constitución Política de la República del Ecuador, 1929, pág. 32)

Como se aprecia anteriormente se estableció constitucionalmente la prohibición a la esclavitud, también se recogía a más del derecho al trabajo, derechos derivados de la relación contractual de trabajo como la libertad de contratación, el reconocimiento del trabajo artesanal, el establecimiento de un salario digno que vaya acorde a la dignidad humana, la fijación de horas justas de trabajo y la atención preferente a la mujer por parte del estado.

Posteriormente la Constitución Política de la República del Ecuador del año 1946, reconoció y garantizó el trabajo minero, agrícola, artesanal, el de servicio doméstico y el trabajo a domicilio, quienes ejercían esta actividad eran mujeres y sus jornadas laborales no se las cumplía a cabalidad, Esto conllevó, a que la Constitución Política del Ecuador del año 1979 establezca derechos sumamente amplios en su reconocimiento, pero que lastimosamente no fueron cumplidos como en todas las Constituciones del Estado ecuatoriano que fueron puestas en vigencia.

Es importante hacer un recuento sobre la Constitución del año 1998, en el cual se permitió a las mujeres una libre movilización con el fin de buscar que sus derechos a más de ser consagrados en la Constitución, las leyes y las políticas públicas en materia laboral, fueran aplicadas y garantizadas eficazmente.

Posteriormente entra en vigencia hasta la actualidad la Constitución de la República del Ecuador del año 2008, establece que corresponde al estado garantizar y tutelar el respeto y dignidad de los trabajadores, con especial énfasis en las mujeres embarazados o en período de lactancia, por corresponder al grupo de atención prioritaria, nuestra constitución les otorga y garantiza cuatro derechos fundamentales, entre ellos, no ser discriminada en el ámbito laboral, gratuidad en los servicios, protección prioritaria durante el embarazo, parto y posparto y disponer de las facilidades para su recuperación, pese a estar garantizado derechos especiales a la mujer embarazada los mismo no son respetados por los empleadores.

En la Constitución de la República del Ecuador 2008, la protección de los derechos laborales en las mujeres se han consolidado con mayor audacia, cuyo ajuste normativo se evidencia en la normativa secundaria denominada Ley Orgánica de Servicio Público, se encuentra tipificado cada uno de los derechos y responsabilidades de forma específica, para garantizar y dar cumplimiento al deber del Estado en cuanto a la igualdad que debe existir en la relación laboral entre el empleador y el trabajador.

Los avances registrados para la inserción y protección de la mujer en el mercado laboral incluyen el aumento de la participación femenina en la fuerza del trabajo, el incremento en la tasa de empleo no implica necesariamente un empleo pleno, pues las mujeres tienen mayores probabilidades a que sus derechos laborales les sean violentados por ser la clase más vulnerable de la sociedad, situación que limita su desarrollo económico y profesional.

2.3.1.2 Derechos laborales de la mujer embarazada o en período de lactancia en la legislación ecuatoriana.

Nuestra Constitución en varios artículos ha expresado derechos y garantías que protegen a la mujer en estado de gestación y en período de lactancia, así por ejemplo el Artículo 33 reza, “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 17) El mencionado artículo garantiza y reconoce al trabajo como única fuente de realización personal y base de nuestra economía, garantizando a todas las personas trabajadoras, ha escoger libremente y aceptar el trabajo permitiéndole así alcanzar una vida decorosa, con retribuciones justas.

Por otro lado, el artículo 66. Núm. 17., de nuestra norma suprema explica “El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos

que determine la ley” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 33). Artículo que guarda concordancia con el Art. 326 Núm. 4. “A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración”, artículo que será profundizado en líneas posteriores, en resumen, bajo ningún motivo al trabajador se puede obligar a realizar trabajos en contra de su voluntad e intereses, salvo que la Ley así lo determine.

Dentro de la esfera constitucional el derecho al trabajo se encuentra garantizado en el artículo 325 de nuestra Constitución, “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 162)

Como se ha explicado el derecho al trabajo está plenamente reconocido y garantizado en nuestra Constitución, erradicando así, todo tipo de discriminación y desigualdad en las diferentes modalidades de trabajo existentes o relaciones laborales, constituyéndose el derecho al trabajo como elemento de unificación y desarrollo económico, social y político.

Finalmente, el artículo 326 de nuestra norma establece los principios sobre los cuales se fundamenta el derecho al trabajo adoptando 16 principios, de los cuales por ser referentes al tema de investigación se ara alusión a los siguientes numerales: 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. (...) ...” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 162).

Los principios enunciados y delimitados están expresamente orientados a proteger la dignidad de los trabajadores desde el momento mismo que inicia su relación laboral, su desarrollo y cuando la misma se extingue.

En nuestro país, ciudadanos nacionales y extranjeros pueden ingresar a trabajar en el sector público cumpliendo con los requisitos respectivos que emanan de la Ley, requisitos que se encuentra regulada por la Ley Orgánica del servicio Público (LOSEP) y su Reglamento, esta Ley determina un beneficio denominado licencia por maternidad, la misma que se la define como un beneficio que la Ley otorga a la mujer embarazada y en período de lactancia, es decir concede el derecho a gozar de un reposo necesario con el fin de recuperarse física y mentalmente del parto y posparto prestando así los cuidados indispensables a su hijo durante sus primeros meses de vida.

La Ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 26, hace referencia a las licencias con remuneración en la que establece que toda servidora pública tiene derecho a gozar a una licencia con remuneración por encontrarse en su estado de maternidad, precisamente en su literal c, que determina lo siguiente:

Por maternidad, toda servidora pública tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimiento múltiple el plazo se extenderá por diez días adicionales... (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010, pág. 17)

El artículo preliminar deduce que, el estado debe garantizar las doce semanas de licencia con remuneración a favor de la servidora pública, en razón del nacimiento de su hija o hijo, esta licencia por maternidad tiene como objetivo la protección del período de embarazo. Uno de los grandes problemas de la mujer es el incumplimiento de sus derechos laborales, ya que muchas mujeres por miedo a perder sus trabajos, regresan a prestar sus servicios laborales antes de que fenezca la licencia de maternidad, e incluso muchas mujeres son presionadas por sus propios empleadores para trabajar aun cuando tienen derecho a gozar de la licencia por maternidad.

Al respecto, la Ley Orgánica del servicio Público, en su artículo 33 inciso tercero determina que: “Las servidoras públicas tendrán permiso para el cuidado del recién nacido por dos horas diarias, durante 12 meses contados a partir de que haya concluido su licencia de maternidad”. Cabe mencionar que, el artículo 58 del mismo cuerpo legal hace referencia sobre la obligación del empleador de mantener vigente el contrato hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia.

2.3.1.3 Las mujeres embarazadas como sujetos de derechos dentro del grupo de atención prioritaria

“Los grupos de atención prioritaria son sectores sociales que por sus condiciones ya sea de origen étnico, social o de edad, no puede alcanzar un desarrollo sustentable, ni mejorar sus condiciones de bienestar” (Portilla, 2013, pág. 40) por tal razón la mujer embarazada al ser miembro del grupo de atención prioritaria, tiene el derecho a estar protegida por el estado, de esta manera poder adquirir herramientas necesarias para alcanzar su desarrollo personal, profesional y de subsistencia. En el Ecuador se reconoce al grupo de atención prioritaria en la constitución, siendo un derecho al que tenemos como ciudadanos y sobre todo el de garantizar el derecho al trabajo tanto en el sector público como privado.

La Constitución de la República del Ecuador, describe que las mujeres embarazadas pertenecen al grupo de atención prioritaria, por lo tanto, se les garantiza una serie de derechos por encontrarse en su estado de gravidez, al respecto el artículo 43 determina lo siguiente:

El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en período 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 período de lactancia. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 21)

Como se puede evidenciar, el artículo precedente determina que es el estado quien tiene el deber primordial de garantizar a las mujeres en estado de embarazo o en período de lactancia el respeto de sus derechos constitucionales por su condición, es decir que por ningún motivo deben ser objeto de discriminación, ya que tienen toda la capacidad para desenvolverse sin ningún problema en diferentes ámbitos profesionales, educativos, social y laboral.

La mujer embarazada al pertenecer a los grupos de atención prioritaria por mandato constitucional, necesita de un cuidado preferente en su salud durante todas las etapas de maternidad, embarazo, parto y posparto, y permanecer en su trabajo sin que se vea afectado su relación laboral, precautelando siempre el derecho que tiene el nasciturus, es decir priorizando no sólo por su condición de mujer en estado de gestación o en período de lactancia si no también precautelando el derecho del menor que está por nacer que se encuentra reconocido en la legislación ecuatoriana.

El artículo 61 del código civil determina que “la ley protege la vida del que está por nacer”, por tal razón se debe asegurar por todos los medios legales el cumplimiento de sus derechos y el desarrollo óptimo, evitando totalmente todo tipo de riesgo que pongan en peligro la vida y la protección especial de la mujer embarazada y del que esta por nacer como titular del derecho a la vida, ya que el mismo debe ser protegido desde su concepción.

No obstante, aún existen instituciones públicas que no cumplen con estos derechos y garantías, por lo que proceden al cese de las funciones de la mujer trabajadora de manera arbitraria, por lo tanto, se puede hacer uso de mecanismos judiciales para que sus derechos sean restituidos, como es la presentación de la acción de protección bajo los presupuestos del artículo 88 de la Constitución de la República del Ecuador conjuntamente con el artículo 39, 40, 41, 42 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.

La protección de la maternidad siempre será un tema de prioridad, el cumplimiento de los derechos de la mujer embarazada es fundamental para que toda mujer logre alcanzar un adecuado nivel de vida, gracias a la inserción laboral y protección por el hecho de encontrarse en estado de gravidez, el pleno ejercicio de los derechos de la mujer embarazada trae consigo la igualdad de condiciones laborales, lo que es de gran beneficio para el correcto desarrollo de la sociedad, sin embargo, aún existe discriminación por su condición y se vulneran los derechos

de este grupo de atención prioritaria, provocando inseguridad jurídica, laboral, económica y social.

2.3.1.4 Principio de igualdad y no discriminación de las mujeres embarazadas o en período de lactancia.

El género femenino ha sido históricamente discriminado en nuestro país, refiriéndonos al ámbito laboral han existido varias formas de discriminación debido a la accesibilidad al trabajo, integración entre el trabajo y las relaciones familiares, separación sectorial y ocupacional, brecha salarial por la infravaloración del trabajo realizado por las mujeres, ya sea por encontrarse en su estado maternidad, o en período de lactancia.

La lucha de la mujer por alcanzar una igualdad de oportunidades es todavía dura y está vigente; las infracciones no solamente se cometen en el sector público sino también en el privado y se mantienen no sólo respecto de la posibilidad de ser contratadas, sino en la de ascender, es decir ocupar puestos de jerarquía que involucren la toma de decisiones y niveles remuneratorios altos.

A pesar de la evolución de los derechos laborales de la mujer en su estado de embarazo, uno de los principales problemas es la discriminación, todos los ciudadanos gozamos de una constitución garantista de derechos que exige la igualdad y no discriminación, aun así, se sigue produciendo actos de discriminación provocando vulneración a uno de los principios básicos para el ejercicio pleno de los derechos.

Derechos que se encuentran establecidos en el numeral 2 del artículo 11 de nuestra Constitución que establece: “Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

La no discriminación es una forma de proteger a los derechos laborales de la mujer, pero lamentablemente la aplicación de leyes que buscan esta protección son débiles en la práctica, ya que no se cumplen y desfavorecen a la permanencia de la mujer embarazada en su trabajo, para Wilson Marcelo Portilla Gutiérrez manifiesta lo siguiente:

Toda mujer tiene derecho a no ser discriminada en razón de su estado de gestación y posterior al mismo, en el ámbito laboral la maternidad tiene que ser un derecho protegido por la leyes que rige este campo del derecho (Portilla, 2013, pág. 44) es fundamental el

acceso y la continuidad al ejercicio laboral y se debe garantizar a toda mujer sin que exista discriminación a causa de un embarazo.

Es necesario manifestar que, el principio de igualdad prohíbe a la autoridad nominadora el trato desfavorable, arbitrario o sin justa causa en contra del servidor público, es decir está obligado a brindar un trato igualitario a los servidores públicos, en consecuencia, no puede arbitrariamente y sin la existencia de una causa justificada, dar un trato diferente al de los demás servidores que se encuentran en una situación similar.

Atentar en contra el derecho a la no discriminación y a la igualdad, no solo significa tratar con hostilidad o inferioridad al servidor público frente a otra que no se encuentre en su misma situación, del mismo modo se atenta contra estos derechos cuando se trata con privilegio a un grupo determinado ya sea por considerarlo superior.

Dentro del marco jurídico constitucional encontramos disposiciones que precautelan derechos y garantías fundamentales de las mujeres embarazadas, en donde sus derechos se ven plasmados en la Constitución de la República del Ecuador, artículo 331 establece lo siguiente:

El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 164)

Es importante mencionar que el convenio número 100 de la organización internacional del trabajo del año 1951, dentro de su artículo 2, hace referencia a la igualdad de remuneración entre el hombre y la mujer, por un trabajo de igual valor, de igual forma lo establece el convenio número 111 del año 1981 en su Artículo 2 referente a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objetivo de eliminar cualquier discriminación y que toda persona pueda a través del empleo y la ocupación, lograr su bienestar en condiciones dignas, con seguridad económica e igualdad de oportunidades, en definitiva la finalidad de estos convenios se orientan en la protección de los derechos reproductivos de las mujeres.

En el mismo sentido, la Convención de las Naciones Unidas sobre eliminación de toda discriminación contra la mujer, publicado en el Registro Oficial Suplemento 153 del 25 de noviembre de 2005, en su parte esencial hace referencia que la discriminación contra la mujer violenta los principios de la igualdad de derechos, y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer en la vida política, social, económica, y cultural de su país.

2.3.2 Unidad II: Deberes y prohibiciones de la autoridad nominadora en el sector público.

2.3.2.1 Definición de autoridad nominadora

Según el diccionario “significados”, este define, a la –autoridad- como “el atributo que otorga a una persona, cargo u oficio, el derecho para dar órdenes”. (Diccionario, 2022) de lo dicho se deduce, autoridad es la condición que respalda, que una disposición se cumpla a cabalidad, dicho de otro modo, autoridad no es más que, mandar; y, por otro lado, obedecer, con el fin de que lo dispuesto se ejecute o se cumpla.

Autoridad, es aquella persona facultada de fuerza pública y de decisión otorgada mediante circunstancias legales a fin de imponer funciones públicas, forjando a que los servidores y/o trabajadores cumplan con las funciones encomendadas a través de mandatos de coerción. Además, la autoridad se encuentra otorgada de un poder autónomo de decisión dentro de un sector determinado, y no está limitada a cumplir tareas consultivas o de análisis, es decir, se encarga de ejercer las atribuciones reglamentarias, y dictan actos individuales con poder de sanción.

El Título III de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, por su parte establece “la Dirección y Administración de las Empresas Públicas, en donde se designan como máximas autoridades de las empresas públicas el Directorio” (Ley Orgánica de Empresas Públicas, 2009), mientras que, para Edwin Veloz, dentro de su investigación, define, la dirección pretende integrar dentro de la estructura de la empresa a los individuos que esta necesita y conseguir que orienten su conducta hacia el logro de los objetivos de su unidad o de la empresa en su conjunto. (Veloz, 2016).

2.3.2.2 Deberes y prohibiciones de la autoridad nominadora

Previo a enunciar los deberes y prohibiciones de la autoridad nominadora, y con el fin de profundizar con mayor conocimiento a que se refiere las prohibiciones y deberes constitucionales, legales y procesales de la máxima autoridad de una institución pública, empezare por invocar su conceptualización doctrinaria y jurídica de dichos términos:

Según el diccionario legal Conceptosjuricos.com, define al “Deber” como “la conducta de tener que cumplir con un deber general y que al no hacerlo estrictamente traerá consigo una consecuencia”, (Diccionario legal, 2022, pág. 1), de lo mencionado anteriormente se establece, el deber es una deuda e involucra la existencia en otro sujeto que cuenta con la facultad de exigir el cumplimiento del contenido de una obligación.

En relación al mismo, el deber es, “aquello a lo que las personas están obligadas, bien sea por razones de orden moral, bien por determinación de las leyes, o como resultado de las obligaciones contraídas o los contratos que han podido celebrar” (Diccionario panhispánico del español jurídico, 2022). De esta manera se define al deber como la necesidad estricta de hacer u omitir algo que fue impuesto al subordinado por parte del superior.

Por otra parte, en lo referente a la “prohibición”, el diccionario panhispánico del español jurídico, conceptualiza a la “prohibición” como un obstáculo para realizar o abstenerse de una conducta, que debía estar alejada por ser contraria a la moral, a las buenas costumbres, a las normas morales o a las jurídicas (Diccionario panhispánico del español jurídico, 2022), es decir la prohibición es el lineamiento impuesto a fin de hacer, usar o tocar algo y que este lineamiento se encuentra sustentado en una norma, ley o en el consenso social.

Según el Diccionario definición ABC, establece que, la “prohibición” se constituye en “un impedimento que existe de hacer, tocar, hacer o usar algo porque implica riesgos a la vida” (Diccionario definiciónABC, 2022), de esta manera se puede deducir que la prohibición no es más que disponer limitaciones en la realización de determinadas acciones para así evitar el caos y conseguir una convivencia armoniosa entre las partes.

Como se ha explicado, autoridad no es más que la persona facultada para dar órdenes dentro del marco de sus competencias y estas órdenes deben cumplirse, al respecto el artículo 9 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas establece que, al ser el directorio la máxima autoridad de una empresa pública esta encuentra facultada con las siguientes atribuciones específicas a su cargo.

La Ley Orgánica de Servicio Público (Losep) y su reglamento, no establece una definición o conceptualización de “autoridad” o “autoridad nominadora”, por ello partiremos de las conceptualizaciones citadas anteriormente y lo dicho por la Empresa Pública de Movilidad, Tránsito y Transporte de Cuenca, quien reconoce a la autoridad nominadora con la facultad para nombrar y sancionar a las servidoras y los servidores, además, para remover a las servidoras y servidores de libre designación y remoción, cumpliendo con los requisitos legales y reglamentarios...), (Empresa Pública de Movilidad, Tránsito y transporte de cuenca, 2022, pág. 4). Con el fin de identificar las prohibiciones legales que tiene la “autoridad nominadora” de conformidad a la (Losep) en el artículo 6, sobre las inhabilidades y prohibiciones, hace referencia exclusivamente al nepotismo.

El incumplimiento de lo determinado en el artículo 6, conlleva a una sanción determinada en el artículo 7 de la misma Ley antes referida, y será destituida previo el debido proceso conjuntamente con la persona ilegítimamente elegida o contratada, y serán solidariamente responsables por el pago de los salarios adjudicadas por la Institución.

2.3.2.3 Responsabilidad de la autoridad nominadora

Las responsabilidades tienen fundamento en el artículo 11 numeral 9 inciso segundo, de nuestra constitución, el cual manifiesta lo siguiente: “El Estado, sus delegatarios, concesionarios y toda persona que actúe en ejercicio de una potestad pública, estarán obligados a reparar las violaciones a los derechos de los particulares por la falta o deficiencia en la prestación de los servicios públicos, o por las acciones u omisiones de sus funcionarias y funcionarios, y empleadas y empleados públicos en el desempeño de sus cargos.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

En concordancia con el artículo 233, el cual manifiesta que “ninguna servidora ni servidor público estará exento de responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones o por omisiones, y serán responsable administrativa, civil y penalmente por el manejo y administración de fondos, bienes o recursos públicos”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Bajo estas consideraciones, el artículo 83 numeral 1 de nuestra Constitución dispone de manera general y clara que: “...Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley: 1. Acatar y cumplir la Constitución, la ley y las decisiones legítimas de autoridad competente...”. Con lo relatado se determina que las sentencias emitidas por la corte constitucional que han sido incorporadas al ordenamiento jurídico de la Ley Orgánica del Servicio Público, así como del Reglamento, deben ser puestas en aplicación y cumplimiento, como en el caso de la adición y condición insertada por la sentencia 309-16-SEP-CC, que conforman ya el bloque legal de las normas, que rigen a las partes dentro de las relaciones entre la Administración y los Servidores Públicos.

2.3.3 Unidad III: Protección de los derechos laborales de la mujer embarazada

2.3.3.1 Análisis de la existencia de derechos vulnerados, sus consecuencias y efectos en la mujer embarazada o en período de lactancia, en el sector público.

Dentro de los derechos a proteger con respecto a la mujer embarazada o en período de lactancia se encuentran cuatro derechos primordiales, el derecho al trabajo, igualdad, no discriminación y el derecho a la vida digna. Referente al derecho al trabajo a través del cual se puede aludir que, “es la facultad de escoger una ocupación, en un lugar de elección de cada persona y en cualquier rama de actividad, que legítimamente demande capacidades técnicas. El reconocimiento del trabajo como derecho implicó la aceptación formal de un cambio fundamental de actitudes, además de tener implicaciones jurídicas concretas” (Pautassi y otros, 2006)

Dar por terminado un contrato de servicios ocasionales o un nombramiento provisional a una servidora pública que se encuentra en estado de gestación o período de lactancia, produce un quebrantamiento en su derecho al trabajo, ya que la misma no es una manifestación voluntaria de la servidora si no simple voluntad de la autoridad nominadora, por consiguiente, pierde la remuneración que percibía y los beneficios de ley que le corresponde por su estado de gravidez.

De igual forma el derecho a la no discriminación, se ve afectado debido a que “cada mujer tiene el derecho a estar libre de discriminación basada en género, raza, etnia, orientación sexual u otra condición, así como a otros derechos humanos fundamentales que dependen de la realización plena de los derechos humanos para la protección de la discriminación” (Movimiento de los Pueblos para la Educación de los Derechos Humanos, 2020, pág. 1).

La vulneración del derecho constitucional a la no discriminación por su condición de género, estado de salud a consecuencia de su estado de gestación o período de lactancia, coadyuva ha violentar de forma indiscriminada el Art. 11 numeral 2 inciso 2 de la Constitución de la República del Ecuador, que determina lo siguiente “Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género...,” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 12).

Con respecto al derecho a la igualdad “no se refiere a la semejanza de capacidades y méritos o a cualidades físicas de los seres humanos, sino que es un derecho humano autónomo. Este derecho, tal como ha quedado plasmado en casi la totalidad de instrumentos legales de derechos humanos” (Flacio, 2008, pág. 67) , lamentablemente no se respeta este derecho ya que evidente las mujeres no son tratadas de manera igualitaria entre los demás servidores públicos, debido a que al encontrarse en estado de gestación o en período de lactancia, se piensa erróneamente que no cumplirá con las funciones para las cuales fue contratada procediendo así a su desvinculación.

En tal virtud, se vulnera este derecho más si existe normativa legal que lo garantiza, pues el Art. 11 numeral 2 inciso primero de la Constitución de la República del Ecuador, describe con claridad que “todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 12). Al respecto, el derecho a la vida digna tiene “el carácter de indeterminado por ser un derecho fundamental, además de ser una categoría abierta que abarca otros derechos fundamentales, por lo que es un concepto con significación imprecisa y carga emotiva.” (Núñez, 2018, pág. 22).

Cabe mencionar que este derecho se encuentra reconocido por nuestra constitución como un derecho fundamental, en su artículo 66 numeral 2, mismo que manifiesta “El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 32),

por lo tanto, al especificar que los derechos descritos en líneas anteriores tanto al trabajo, a la igualdad así como a la no discriminación son vulnerados, y en consecuencia el derecho a la vida digna sufre una afectación directa.

La obligación de los estados incluye el contar con jueces o tribunales competentes para su conocimiento, trámite y resolución, así como la ejecución de las sentencias en su integralidad. Los actos violatorios a los derechos humanos incluyen sobre todo los cometidos por las personas que actúen en ejercicio de sus funciones estatales. Por consiguiente, es la conducta del Estado, a través de cualquier persona que actúe en el ejercicio de la autoridad pública, la que puede caracterizarse como una violación de los derechos humanos.

2.3.3.1.1 Análisis y estudio de las sentencias No. 309-16-SEP-CC, No: 17576-2017-00929, No- 06334-2017-00093, sobre la terminación de contrato de servicio profesional a mujer en período de lactancia, en el sector público.

2.3.3.1.2 SENTENCIA No. 309-16-SEP-CC

Tabla 1.

SENTENCIA No. 309-16-SEP-CC

SENTENCIA No 309-16-SEP-CC	
Caso No:	1927-11-EP
Materia:	Constitucional
Tipo de acción:	Acción Extraordinaria de Protección
Juez sustanciador	Dr. Alfredo Ruíz Guzmán.
Accionante:	Evelyn Tamara Naranjo Tacuri
Accionado:	Banco de Desarrollo del Ecuador (Hoy BanEcuador)
Procedencia del recurso:	Se acepta la acción extraordinaria de protección.

ANTECEDENTES IMPORTANTES

- Se presentó una acción de protección presentada por la señora Evelyn Tamara Naranjo Tacuri, quien encontrándose en estado de gestación y laborando por más de tres años para el sector público a través de la suscripción consecutiva de contratos de servicios ocasionales, fue comunicada la decisión unilateral de no continuar con esta relación laboral.
- El Juez Primero de lo Civil de Manabí que conoció, en primera instancia, la acción de protección resolvió admitirla mediante sentencia dictada en fecha 2 de mayo de 2011, disponiendo que la autoridad pública reintegre de inmediato a la accionante a su puesto de trabajo, cuya motivación fue que al haberse destituido a una mujer embarazada se violentó el artículo 43, 331, 332 de la Constitución.
- La institución pública accionada interpone el recurso de apelación de la sentencia de primera instancia en la que se admite la acción de protección. Y es así que en segunda instancia la Segunda Sala de lo Penal de la Corte Provincial de Justicia de Manabí, mediante sentencia dictada en fecha 30 de agosto de 2011, acepta los recursos de apelación interpuestos y revoca la sentencia venida en grado e inadmite por improcedente la acción de protección.
- Estos antecedentes motivan a que en fecha 7 de octubre de 2011, la accionante presente acción extraordinaria de protección en contra de la sentencia emitida el 30 de agosto de 2011, así como del auto que resolvió negativamente su pedido de aclaración y ampliación de la sentencia referida, dictado el día 9 de septiembre de 2011, dictados por la Segunda Sala de lo Penal y Tránsito de la Corte Provincial de Justicia de Manabí.

PRETENSIONES:

La accionante solicita que se acepte la acción extraordinaria de protección propuesta y se declare la vulneración a los derechos a la igualdad y no discriminación en contra de las mujeres en el contexto laboral, al debido proceso en la garantía de la motivación y a la seguridad jurídica, el pago de los haberes dejados de percibir desde el momento en que se produjo la vulneración de derechos constitucionales.

PROBLEMAS JURÍDICOS ENCONTRADOS

¿La sentencia emitida el 30 de agosto de 2011, por la Sala Segunda de lo Penal y Tránsito de la Corte Provincial de Justicia de Manabí, ¿Vulneró el derecho a la seguridad jurídica, reconocido en el artículo 82 de la Constitución de la República?

¿La decisión de la autoridad administrativa de no renovar el contrato de servicios ocasionales en favor de la accionante, considerando que se encontraba en estado de gravidez, ¿vulneró su derecho a la igualdad y no discriminación en el contexto laboral, reconocido en los artículos 11 numeral 2 y 332 de la Constitución de la República, 1 y 11 numeral 2 literal a de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer?

ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS Y ARGUMENTOS, MEDIANTE LOS CUALES, SE RESOLVIERON LOS RESPECTIVOS PROBLEMAS JURÍDICOS.

El derecho a la seguridad jurídica se encuentra reconocido en el artículo 82 de nuestra Constitución, misma establece “El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes”. Además, la Corte Constitucional, en el cual se ha pronunciado dentro de la sentencia N. ° 175-14-SEP-CC, la Corte sostuvo que: “La seguridad jurídica es un derecho constitucional transversal a todo el ordenamiento jurídico, por cuanto garantiza el respeto a la Constitución como norma jerárquicamente superior y la aplicación de normas jurídicas previas, claras, públicas por parte de las autoridades competentes para ello”.

En base a lo manifestado anteriormente se puede evidenciar que a través del derecho a la seguridad jurídica se busca lograr un mínimo aceptable de certeza y confianza ciudadana respecto de las actuaciones de los poderes públicos. Además, mediante la garantía de este derecho, el Estado asegura a las personas que toda actuación se realizará acorde a la Constitución.

Estudiado así el derecho a la seguridad jurídica, respecto al presente caso la señora accionante dentro de su demanda de acción extraordinaria de protección alegó la vulneración del derecho a la seguridad jurídica, por haberse irrespetado las normas constitucionales en la sentencia, que resolvió negar su acción de protección. Dicho irrespeto, señala, se provocó al haber tolerado su "destitución" del cargo que ocupaba mientras se hallaba en estado de gravidez, vulnerándose de esta manera los derechos al trabajo; a la prohibición de despido y discriminación de las mujeres en estado de gravidez; a la garantía de los derechos de las mujeres trabajadoras; a la atención prioritaria en su condición de mujer embarazada; a la vida digna; y a la igualdad.

En consecuencia los jueces de segunda instancia, en la sentencia impugnada y en su informe de descargo, señalaron que la sala reconoció como hechos probados del caso, que la accionante y la institución accionada suscribieron contratos de servicios ocasionales sucesivos por un período que inició el 27 de agosto de 2007, y concluyó el 31 de diciembre de 2010; es decir, ascendió a tres años, cuatro meses y cuatro días; que la relación laboral

terminó por haber concluido el período de vigencia del último contrato; y, que la accionante se hallaba en estado de gravidez al momento en que este último hecho se produjo.

Hechos que, para la sala, no constituyeron fuente de vulneración a los derechos constitucionales de la accionante, del derecho al trabajo, que la prohibición de despido se refiere a cuando la relación laboral se interrumpe antes del vencido plazo que se encuentra establecido en el contrato, lo cual no ocurrió en el caso; y que la accionante no habría demostrado que la decisión de dar por terminado el contrato se debió a su estado de gravidez,

es decir, la sala se limitó a caracterizar el tipo de relación laboral entre la accionante y la institución, además existe una omisión grave en la obligación de respeto de una norma constitucional, que también desemboca en una violación al derecho a la seguridad jurídica.

En base a los hechos narrados dentro del primer problema jurídico, la corte analiza el derecho a la igualdad, y deduce que el mismo hace referencia a un trato igual ante situaciones idénticas. Por lo que el principio de igualdad representa uno de los pilares de toda sociedad bien organizada y de todo Estado constitucional. Al respecto, 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.

RESOLUCIÓN:

Se aceptó la acción extraordinaria de protección propuesta por la señora Evelyn Tamara Naranjo Tacuri, y se declaró la vulneración a los derechos a la igualdad y no discriminación, el derecho al debido proceso en la garantía de la motivación y a la seguridad jurídica previstos en los artículos 66, numeral 4, 332, 76 numeral 7 literal 1 y 82 de la Constitución de la República del Ecuador.

Con el objeto de tutelar los derechos de este grupo de atención prioritaria, la Corte Constitucional emitió esta sentencia aditiva, disponiendo que se incorpore a las mujeres embarazadas y en período de lactancia dentro de las salvedades dispuestas en el último inciso del artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público.

Autora: Deysi Centeno (2022)

Fuente: (*Corte Constitucional del Ecuador, 2016*)

2.3.3.1.3 PROCESO No: 17576-2017-00929

Tabla 2.

PROCESO No. 17576-2017-009129

NÚMERO DE PROCESO: 17576-2017-00929	
Materia:	Laboral
Tipo de acción:	Acción de protección.
Unidad Judicial de Violencia Contra la Mujer y la Familia No. 6 del Distrito Metropolitano de Quito.	Dra. Karla Sánchez Lozada.
Accionante:	Doris Elizabeth Escobar Sanabria
Accionado:	Lcdo. Daniel AVECILLA, y de la Ing. Aidee Nazareno Rodríguez, en calidad de presidente y Coordinadora de Talento Humano de la Asociación de Municipalidades del Ecuador (AME)
Procedencia del recurso:	Se niega la acción de protección interpuesta, y en la apelación respectiva se acepta dicho recurso.

ANTECEDENTES IMPORTANTES

La accionante Doris Elizabeth Escobar, presenta demanda de Acción de Protección, radicándose la competencia en la Unidad Judicial de Violencia Contra la Mujer y la Familia No. 6 del Distrito Metropolitano de Quito, integrado por la Dra. Karla Sánchez Lozada, en calidad de Jueza de Garantías Constitucionales, acción interpuesta en contra del Lcdo. Daniel AVECILLA, y de la Ing. Aidee Nazareno Rodríguez, en calidad de

Presidente y Coordinadora de Talento Humano de la Asociación de Municipalidades del Ecuador (AME) respectivamente, manifestando que laboró bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales a partir del 13 de julio del 2016, cumpliendo las labores de Asistente del Director Administrativo Financiero, como servidora pública 1, hasta el 31 de diciembre del 2016.

Posteriormente se le renovó su contrato hasta el 28 de marzo del 2017, fecha en que sin mayor explicación le notificaron con la terminación de contrato, esto es a los 7 meses y medio de trabajo. Para ese entonces la señora Escobar se encontraba en estado de gravidez, por lo que hizo conocer al señor presidente de la AME el particular, adjuntando el respectivo certificado médico y el 17 de abril del 2017.

Inconforme con dicha decisión, la señora Doris Elizabeth Escobar interpuso recurso de apelación en contra de la sentencia de primera instancia el 16 de noviembre del 2017 emitida por la Unidad Judicial de Violencia Contra la Mujer y la Familia No. 6 del Distrito Metropolitano de Quito, integrado por la Dra. Karla Sánchez Lozada, en calidad de Jueza de Garantías Constitucionales.

PRETENSIONES:

Solicita que se declare la violación de los derechos los derechos de la mujer embarazada, establecido en los Arts. 35, 332, 33 y 43 de la Constitución de la República. Los derechos al Interés Superior del Niño, establecido en el Art. 44, 45, 69 de la Constitución de la República, el derecho del trabajo. De igual forma se ordene el inmediato reintegro de la accionante al puesto que venía ocupando, así como el pago de las remuneraciones que ha dejado de percibir durante todo el tiempo que ha estado cesante. Se establezca garantías de no repetición.

Además, solicita las medidas de reparación integral por el daño material e inmaterial que su autoridad considere adecuadas para que el accionante goce y disfrute de sus derechos.

PROBLEMAS JURÍDICOS ENCONTRADOS

¿El Memorando No 236-2017-CTH- ¿AME, de fecha 28 de marzo del 2017, mediante el cual se notifica la terminación de Contrato de Servicios Ocasionales a la Ing. Doris Elizabeth Escobar Sanabria, vulneró su derecho de Igualdad y no Discriminación a la Mujer embarazada en el ámbito laboral?

**ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS Y ARGUMENTOS, MEDIANTE LOS CUALES,
SE RESOLVIERON LOS RESPECTIVOS PROBLEMAS JURÍDICOS.**

Es necesario hacer referencia el principio constitucional de aplicación misma establece: “todas las personas somos iguales y gozamos de los mismos derechos y oportunidades, el Art. 11 numeral 2 de la Constitución de la República, establece que nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género...”.

Por otra parte, en lo referente al derecho que tienen las personas y grupos de atención prioritaria el Art. 35, de la Constitución de la República, hace referencia a mujeres embarazadas, quienes recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado, así también les confiere determinados y especiales derechos derivados de su condición, como la no discriminación en el ámbito educativo, social y laboral; la gratuidad de los servicios de salud materna; la protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto; además de disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia y la prohibición de despedir a la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, derechos que se encuentran determinados en los artículos 43 y 332 de nuestra constitución.

Con relación al principio de interés Superior del Niño, la Constitución de la República, en su artículo 44, consagra: "El Estado, la sociedad y la familia promoverán de forma prioritaria el desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes, y asegurarán el ejercicio pleno de sus derechos; se atenderá al principio de su interés superior y sus derechos prevalecerán sobre los de las demás personas.

Con relación al caso concreto la Dra. Karla Sánchez Lozada en calidad de Jueza, realiza su respectivo análisis y verifica que la Asociación de Municipalidades del Ecuador AME, contrató a la Ing. Doris Escobar Sanabria el 13 de julio del 2016, y mediante memorando No. 236-2017-CTH-AME de 28 de marzo del 2017, se da por terminado el contrato ocasional de acuerdo a lo que establece el Art. 146 literal f) del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público.

Además, se considera que a la fecha de terminación de contrato de servicios ocasionales la accionante Ing. Doris Escobar Sanabria desconocía que se encontraba en estado de gravidez, por lo tanto, no informó este particular a su empleador, tampoco justificó su estado de gravidez.

El desconocimiento del órgano accionado en este caso la Asociación de Municipalidades Ecuatorianas AME, determina que su actuación en la terminación del contrato ocasional de servicios profesionales a la Ing. Doris Escobar Sanabria, se lo ha realizado en los términos establecidos en el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servidor Público Art. 146 literal

f) y no por motivos del embarazo de la accionante, por lo que no procede determinar que existe un acto violatorio al Derecho Constitucional de protección a la mujeres embarazada que labora bajo esta modalidad, puesto que, tanto la autoridad nominadora AME, como la accionante desconocían de su estado de gravidez.

Por lo tanto, la señora Jueza no verifica la existencia de violación de los Derechos Constitucionales que han sido invocados, toda vez que la accionante desconocía que se

encontraba en estado de gravidez al momento de que le notifican con la terminación de contrato ocasional de servicios, tampoco justifico oportunamente a la autoridad nominadora, por lo que se niega la acción interpuesta y se declara improcedente la acción de protección presentada por Bismark Moreno Zambrano a favor de Doris Elizabeth Escobar Sanabria, en contra de la Asociación de Municipalidades Ecuatorianas.

Inconforme con dicha decisión, la señora Doris Elizabeth Escobar interpuso recurso de apelación en contra de la sentencia de primera instancia de fecha 16 de noviembre del 2017 emitida por la Unidad Judicial de Violencia Contra la Mujer y la Familia No. 6 del Distrito Metropolitano de Quito, integrado por la Dra. Karla Sánchez Lozada, la

competencia se radica en la Sala de familia, mujer, niñez, adolescencia y adolescentes infractores de la corte provincial de pichincha, conformado por los/las Jueces/Juezas: Doctor Intriago Ceballos Ana Teresa (Ponente), Doctor López Guzmán Luis Lenin, Doctor Valle Torres José Cristóbal.

Este tribunal dentro de su análisis respectivo en base a los antecedentes antes detallados manifiesta, que el hecho que se haya ignorado el estado de gravidez de la accionante, no es motivo para privarle de la protección a sus derechos, pues no es un estado del cual se tenga certeza de inmediato, tendrá que pasar un periodo de tiempo para que éste sea comprobado científicamente, es decir, no se puede sacrificar el ejercicio de un derecho porque la parte protegida ignoraba que estaba dentro del ámbito de tutela, lo importante, es determinar que al momento del acto administrativo que terminó con la relación contractual, ya la servidora se encontraba en estado de gravidez y por tanto inmersa dentro de la protección reforzada establecida por la Constitución y los instrumentos internacionales para las mujeres gestantes.

Cabe mencionar que existe el precedente jurisprudencial de mayor relevancia, mismo se trata sobre la sentencia No. 309-16-SEP-CC, expedida por la Corte Constitucional del Ecuador, misma que manifiesta: “la Constitución reconoce la ya citada prohibición de despido de mujeres por causa de su estado de gestación y maternidad, así como la prohibición de discriminación relacionada con sus roles reproductivos.

Es decir, con relación al presente caso, el contrato se dio por terminado anticipadamente, es cierto que esta clase de trabajos no generan estabilidad, sin embargo, la protección reforzada de las madres trabajadoras en estado de gestación, obliga a todas las instituciones a tener en cuenta el deber de garantía de este derecho, al que está obligado no solamente por la disposición constitucional sino también por la ratificación de los tratados y convenios internacionales de Derechos Humanos.

RESOLUCIÓN:

Se acepta el recurso de apelación interpuesto y se revoca la sentencia de primera instancia de fecha 16 de noviembre del 2017 emitida por la Unidad Judicial de Violencia Contra la Mujer y la Familia No. 6 del Distrito Metropolitano de Quito, de igual forma se acepta la acción de protección propuesta por Doris Elizabeth Escobar Sanabria, en consecuencia, se declara la violación al derecho al trabajo, a los derechos de protección a la mujer embarazada y al interés superior del niño, y se deja sin efecto el acto por el cual se dio por terminada la relación contractual entre la recurrente Doris Elizabeth Escobar Sanabria contenida en el Memorando No. 236-2017-CTH- AME de 28 de marzo de 2017, además se ordena el reintegro de la accionante a su puesto de trabajo, de igual manera al pago de las remuneraciones no percibidas a favor de la accionante.

Autora: Deysi Centeno (2022)

Fuente: (Corte Constitucional del Ecuador , 2017)

1.1.1.1.1 2.2.3.1.4.- PROCESO No- 06334-2017-00093

Tabla 3.

PROCESO No. 06334-2017-00093

NÚMERO DE PROCESO: 06334-2017-00093	
Materia:	Laboral
Tipo de acción:	Acción de protección.
Unidad Judicial Multicompetente con Sede en el Cantón Colta	Dr. Fabian Toscano Broncano
Accionante:	Mercy Alexandra Velasteguí Alvarado
Accionados:	Rosa Elena Maji Maji, en calidad de Directora Distrital 06D04 Colta-Guamote Educación.
Procedencia del recurso:	Doris Alicia Vizueta Mora, en calidad de jefa Distrital de talento Humano. Se acepta el recurso de acción de protección.

ANTECEDENTES IMPORTANTES

- La presente sentencia es dictada por el señor Juez Multicompetente del cantón Colta signado con el No. 06334-2017-00093, en la que comparece la señora Mercy Alexandra Velastegui Alvarado, en calidad de afectada e interpone Acción de Protección en contra oficio N° 643-DEIB-CG-UATH-2016, y Rosa Elena Maji Maji, como Directora Distrital 06DO4 Colta-Guamote Educación, Doris Alicia Vizueta Mora, en calidad de Jefa Distrital de talento Humano.
- De esta manera la parte accionante especifica que el acto ilegítimo demandado es el oficio N° 643-DEIB-CG-UATH-2016, de fecha 15 de diciembre de 2016, con el cual la accionante manifiesta haber sido notificada con la terminación del contrato de servicios ocasionales, además oficio en el cual se inobservó, la sentencia 309-16-SEP-CC de 21 de septiembre de 2016, en la que se declara la constitucionalidad condicionada del artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

PRETENSIONES:

Dentro del presente caso se puede evidenciar que las pretensiones de la accionante fueron el amparo directo y eficaz del derecho al trabajo, se respete la sentencia 309- 16-SEP-CC, referente al cumplimiento de plazo de contratos ocasionales referente a mujeres embarazadas y el uso del permiso para el cuidado del menor recién nacido, la reincorporación al lugar de trabajo, así como el pago de las remuneraciones dejadas de percibir.

En definitiva, mediante la acción de protección la accionante pretende a que se reconozca el periodo de lactancia de un año y se reintegre a su lugar de trabajo, la reparación integral el pago de sus haberes y la afiliación del IESS, en el caso de no ser reintegrada su trabajo solicitó su indemnización por un año en razón a que se encontraba con licencia de maternidad.

PROBLEMAS JURÍDICOS ENCONTRADOS

¿El oficio N° 643-DEIB-CG-UAH-2016, de fecha 15 de diciembre de 2016, mediante el cual se notifica la terminación de Contrato de Servicios Ocasionales a la señora Mercy Velastegui Alvarado, ¿vulneró su derecho de Igualdad y no Discriminación a la Mujer embarazada en el ámbito laboral?

ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS Y ARGUMENTOS, MEDIANTE LOS CUALES, SE RESOLVIERON LOS RESPECTIVOS PROBLEMAS JURÍDICOS.

Como antecedentes del presente caso, se determina que la accionante con fecha 03 de enero de 2017, visitó las oficinas de la Dirección Distrital Colta, tras haber recibido la notificación de la terminación de su contrato, quedando de acuerdo con la Directora Distrital, analizar la carpeta fin de verificar la posible renovación de su contrato. Es importante tener en cuenta que, en el momento de la terminación del contrato, la accionante regresaba de la maternidad y por lo tanto encontraba con licencia de maternidad por 84 días, por lo cual al ser parte de un grupo de atención prioritaria amparada por el artículo 44 de la Norma Suprema, se inobservo la sentencia constitucional 309-16-SEP-CC.

Por lo que se está vulnerando de manera directa el derecho de la mujer embarazada establecido en el artículo 43 numeral 3 de nuestra Constitución al no disponer a la señora accionante las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y también durante el periodo de lactancia. De igual forma se está vulnerando lo mencionado en la Ley Orgánica de Servicio Público, dentro de su artículo 53 inciso 3, misma establece, cuando se refiere a contratos de servicios ocasionales en caso de las mujeres embarazadas, la vigencia dura hasta que el periodo fiscal finalice, es decir hasta que concluya el periodo de lactancia, en concordancia con el artículo 143 inciso 2 del Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público.

Otro de los derechos de los cuales fueron vulnerados, es el contenido dentro del artículo 332 de nuestra Constitución, el cual se deduce que el estado tiene la obligación de garantizar el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras.

Por otra parte, la señora Rosa Elena Maji Maji Directora del Distrito Colta-Guamote, manifiesta haber notificado mediante correo electrónico y de manera personal a la accionante a fin de que se reintegre a trabajar el 1 de abril del 2017, en el cual sienta razón de que la

accionante no se había reintegrado a su trabajo, de esta manera su defensa justifica que la razón por la cual no se reintegró a su trabajo fue por cuanto a ese momento ya estaba propuesta la Acción de Protección.

Es así que, el señor Juez mediante análisis, deduce que la señora Mercy Velastegui al ser la parte accionante de forma verbal y sin elementos de prueba contundentes, no ha podido demostrar que la vía judicial ordinaria sea inadecuada e ineficaz, tal como estaban obligados según lo dispuesto por el artículo 42 numeral 3 en concordancia al Art. 16 de LOGICC, de esta manera concluye que la justicia ordinaria presenta procedimientos especiales que resultan idóneos y adecuados para proteger el derecho del agraviado.

RESOLUCIÓN:

Finalmente, el señor Juez, una vez analizado la presente causa, declara que no existe ninguna vulneración de derechos en el ámbito constitucional de la señora Mercy Alexandra Velastegui Alvarado, por parte de Rosa Elena Maji Maji, Directora Distrital 06D04 Colta-Guamote Educación y Doris Alicia Vizueta Mora en calidad el cargo de Jefa Distrital de la Unidad de Talento Humano, por cuanto la accionante no había demostrado la existencia de violación de los derechos de en la esfera constitucional y tampoco ha demostrado que la vía judicial ordinaria sea inadecuado o ineficaz, por esta razón la señora Mercy Alexandra Velastegui Alvarado ha interpuesto acción extraordinaria de protección, situación que aún se encuentra en trámite.

Autora: Deysi Centeno (2022)

Fuente: (*Corte Constitucional del Ecuador, 2017*)

2.4 Hipótesis

El desconocimiento jurídico de parte de la autoridad nominadora al aplicar el Art. 146. Lit. h, del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público y dar por terminado un contrato de servicios ocasionales a una mujer embarazada o en período de lactancia, atenta contra la eficaz protección a este grupo de atención prioritaria y sus derechos reconocidos en nuestra Constitución.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 Unidad de análisis

La unidad de análisis de la investigación es teórica y concierne, a la protección de los derechos laborales de la mujer embarazada o en período de lactancia, en el ámbito público, que se logrará determinar mediante el estudio analítico, doctrinario y legal.

3.2 Métodos

En el presente trabajo de investigación se aplicaras los siguientes métodos;

Método histórico-lógico: permitirá evaluar el decurso evolutivo del objeto materia de la investigación en un ámbito espacial local, nacional o mundial con el fin de entender su comportamiento histórico y explicar su estado actual.

Método jurídico-doctrinal: permite analizar las posiciones legales sobre el tema objeto de investigación para arribar a conclusiones científicamente válidas.

Método jurídico-analítico: facilita la correcta comprensión del alcance y sentido de las normas jurídicas sobre el tema a investigarse y su estudio en función del contexto político, económico y social y en el que se expidieron.

Método inductivo: permitirá ejecutar el proyecto investigativo a partir de la práctica del pensamiento o razonamiento inductivo, caracterizado por ser ampliativo, esto, a partir de una evidencia singular, que sugiere la posibilidad de una conclusión universal.

Método Descriptivo: permitirá describir y evaluar ciertas características de una situación particular en uno o más puntos del “tiempo”, analizando los datos reunidos para descubrir así, cuáles variables están relacionadas entre sí.

3.3 Enfoque de investigación

Enfoque Cualitativo. - Es de enfoque cualitativo debido a que no requiere de medición numérica, y se basará en la observación del fenómeno en estudio, además que se estudiará la realidad en su contexto natural.

3.4 Tipo de investigación

Descriptiva. – El estudio es de naturaleza descriptiva debido a que, en base a los resultados de investigación, se obtuvo las características y cualidades del problema a investigarse.

Documental Bibliográfica. – El estudio es de carácter documental-bibliográfica ya que se fundamenta a partir de fuentes bibliográficas tales como libros, leyes, documentos, sentencias, revistas, artículos científicos, etc.

Análisis del Caso. – El estudio está apoyado en el análisis de las sentencias No. 309-16-SEP-CC, No. 17576-2017-00929, No. 06334-2017-00093, referente a la prohibición de dar por terminado un contrato de servicio profesionales a la mujer embarazada o en período de lactancia.

3.5 Diseño de investigación.

Por la naturaleza, características y complejidad de la investigación, es de diseño no experimental, porque el problema es observado tal como se da en su contexto.

3.6 Población de estudio.

La población en la presente investigación está comprendida por los siguientes involucrados; servidoras públicas y abogados en libre ejercicio.

3.7 Tamaño de muestra.

La población conforme a los involucrados no es extensa, por tal razón no existe la necesidad de tomar una muestra.

3.8 Técnicas de recolección de datos

Para la recopilación de la información se aplicaran las siguientes técnicas e instrumentos:

3.8.1 Técnica

Se recolectó datos e información a través de la encuesta que se aplicó a los abogados en libre ejercicio y servidoras públicas.

3.8.2 Instrumento de investigación

El cuestionario aplicado a la población involucrada en el presente trabajo investigativo.

3.9 Técnicas de análisis e interpretación de la información

Una vez concluida con la recolección de información a través de la aplicación del instrumento de investigación, se procedió al tratamiento de la información utilizando técnicas matemáticas, informáticas y lógicas.

Tabulación: Para la tabulación de la información, se utilizó la técnica matemática de la cuantificación y cualificación, de tal manera que permitió determinar las cualidades de las variables estudiadas, así como la cuantificación de números en porcentajes.

Procesamiento de la información: Para el procesamiento de la información en el que convierten los datos cualitativos en cuantitativos, se utilizaron herramientas tecnológicas logrando relacionar la información de manera proporcional y en porcentajes.

Interpretación de resultados y discusión de los mismos: Para la interpretación y discusión de resultados se utilizó las técnicas lógicas que permitieron realizar un análisis de los resultados obtenidos.

3.10 Comprobación de hipótesis.

Una vez descrito, investigado y analizado el presente problema jurídico, mediante un estudio jurisprudencial, doctrinario y crítico se ha podido demostrar la hipótesis planteada: dado que se ha comprobado que el desconocimiento jurídico de parte de la autoridad nominadora al aplicar el Art. 146. Lit. h, del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público y dar por terminado un contrato de servicios ocasionales a una mujer embarazada o en período de lactancia, atenta contra la eficaz protección a este grupo de atención prioritaria y sus derechos reconocidos en nuestra Constitución.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Dentro del presente proyecto investigativo, se usó el instrumento de investigación, conocido como encuesta, el cual permitió de manera eficaz y oportuna conseguir los resultados planteados. Cabe destacar que las encuestas fueron aplicadas a los abogados en libre ejercicio y servidoras públicas.

4.1 Encuesta dirigida a: abogados en libre ejercicio

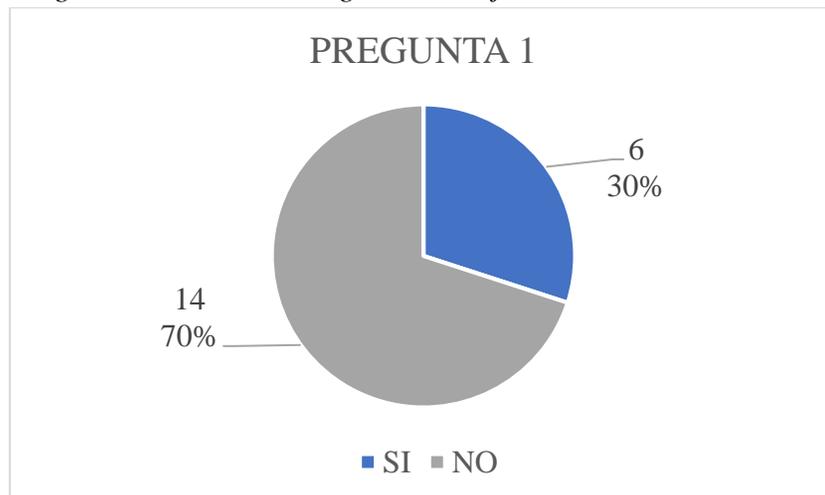
4.1.1 Resultados

Se pregunto a los abogados en libre ejercicio contestar con sinceridad y de acuerdo a sus conocimientos con el fin de llegar a obtener resultados reales y fidedignos por lo que se llegó a obtener los siguientes resultados:

1. ¿De acuerdo a su experiencia en el libre ejercicio como abogado, cree usted que a las mujeres en estado de gestación o en período de lactancia se le garantizan sus derechos laborales en las empresas públicas?

Figura 1.

Pregunta 1. Encuesta abogado libre ejercicio



Autora: Deysi Centeno (2022)

Fuente: Encuesta aplicada

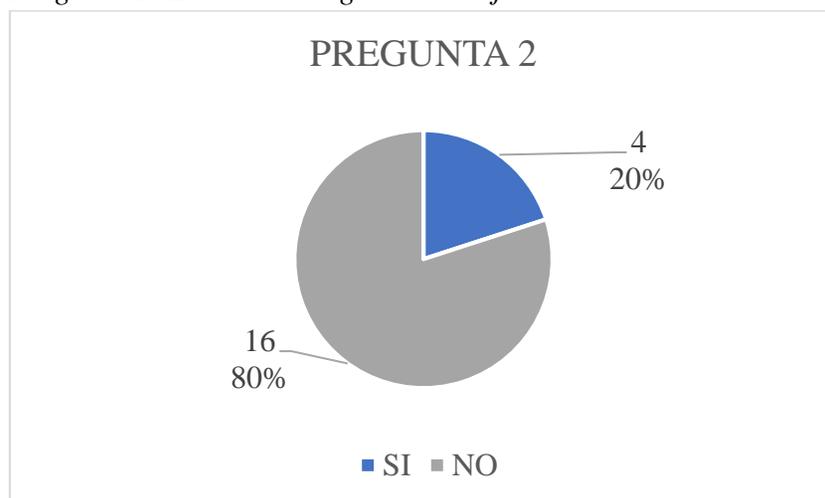
Interpretación: De los veinte encuestados, ante la interrogante ¿De acuerdo a su experiencia en el libre ejercicio como abogado, cree usted que a las mujeres en estado de gestación o en período de lactancia se le garantizan sus derechos laborales en las empresas públicas?, seis han indicado que si se les garantizan a las mujeres embarazadas o en período de lactancia sus

derechos laborales, lo que implica el 30 %; mientras que, catorce de los encuestados han indicado que no se les garantizan sus derechos laborales, lo que implica el 70 %, con lo que se verifica que de los encuestados, la gran mayoría determina que a las mujeres embarazadas o en período de lactancia no se les garantizan sus derechos laborales dentro del ámbito público.

2. ¿En su criterio, usted cree que se respeta el derecho de igualdad y no discriminación de la mujer embarazada o en período de lactancia en el sector Público?

Figura 2.

Pregunta 2. Encuesta abogado libre ejercicio



Autora: Deysi Centeno (2022)

Fuente: Encuesta aplicada

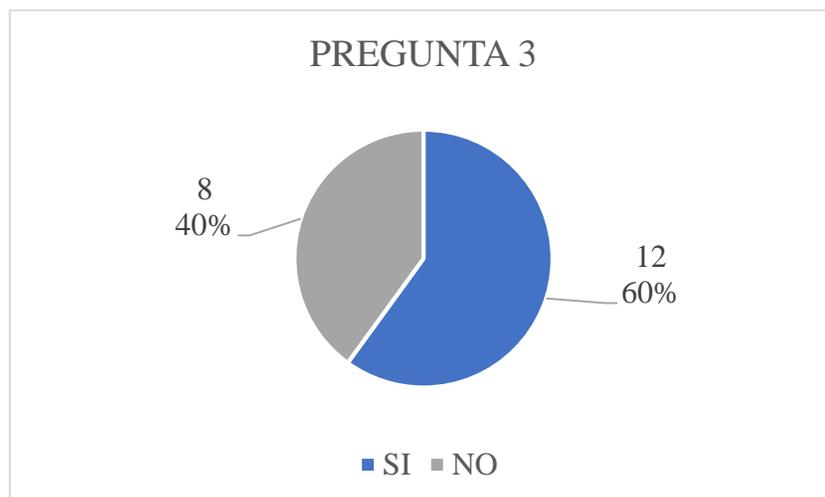
Interpretación: Ante la interrogante ¿En su criterio, usted cree que se respeta el derecho de igualdad y no discriminación de la mujer embarazada o en período de lactancia en el sector Público?, cuatro han indicado que si se respeta el derecho de igualdad y no discriminación, que implica el 20% , mientras que, dieciséis de los encuestados han manifestado que no, esto implica el 80 %, con lo que se verifica que de los encuestados, la gran mayoría determina que, no se respeta el derecho de igualdad y no discriminación de la mujer embarazada o en período de lactancia en el sector Público.

Se preguntó a los abogados en libre ejercicio a contestar con sinceridad y de acuerdo a sus conocimientos con el fin de llegar a obtener resultados reales y fidedignos por lo que se llegó a obtener los siguientes resultados:

3. ¿Conoce usted, casos de violación a los derechos constitucionales de la mujer embarazada o en período de lactancia en el ámbito laboral del sector Público?

Figura 3.

Pregunta 3. Encuesta abogado libre ejercicio



Autora: Deysi Centeno (2022)

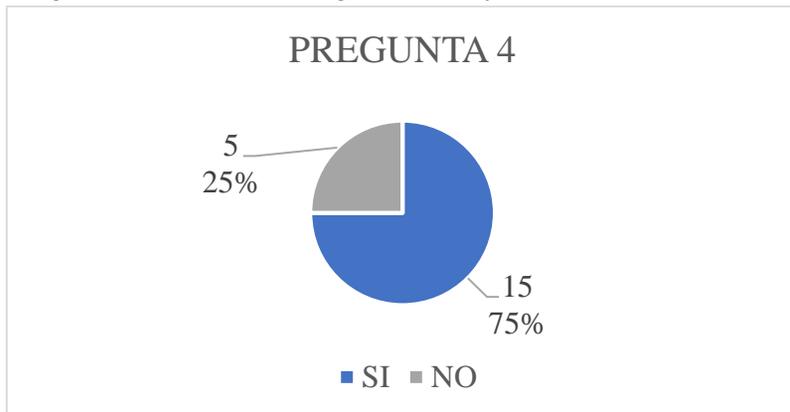
Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación: Sobre la pregunta tercera ¿Conoce usted, casos de violación a los derechos constitucionales de la mujer embarazada o en período de lactancia en el ámbito laboral del sector Público?, doce han indicado que si conocen casos de violación a los derechos constitucionales, esto implica el 60 %, mientras que ocho han indicado no conocer, esto implica el 40 %, es decir la mayoría de los encuestados han indicado conocer casos de violación a los derechos constitucionales de la mujer embarazada o en período de lactancia en el ámbito laboral del sector Público.

4. ¿Ha patrocinado casos de vulneración de los derechos constitucionales de las mujeres embarazadas o en período de lactancia en el sector Público?

Figura 4.

Pregunta 1. Encuesta abogado libre ejercicio



Autora: Deysi Centeno (2022)

Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación: De los veinte encuestados, ante la interrogante ¿Ha patrocinado casos de vulneración de los derechos constitucionales de las mujeres embarazadas o en período de lactancia en el sector Público?, quince han manifestado que sin han patrocinado casos de vulneración de derechos constitucionales, esto equivale a 75 %, mientras que cinco de los encuestados determinaron que no han realizado patrocinios de casos respecto al tema, esto implica el 25 %, es así que la mayoría de los abogados encuestados manifiestan haber patrocinado casos de vulneración de los derechos constitucionales de las mujeres embarazadas o en período de lactancia en el sector Público.

5. ¿Cómo el Estado ecuatoriano debe garantizar la protección de las mujeres embarazadas o en período de lactancia en el ámbito laboral en el sector público?

Figura 5.

Pregunta 5. Encuesta abogado libre ejercicio



Autora: Deysi Centeno (2022)

Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación: Referente a la pregunta quinta, ante la interrogante ¿Cómo el Estado ecuatoriano debe garantizar la protección de las mujeres embarazadas o en período de lactancia en el ámbito laboral en el sector público?, el 100 % de los abogados encuestados han determinado que el estado ecuatoriano debe garantizar la protección de las mujeres embarazadas o en período de lactancia, cumpliendo con el más alto deber del que consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.

4.1.2 Discusión de resultados.

De los 20 abogados en libre ejercicio encuestados, al contestar si las instituciones públicas garantizan la protección de los derechos laborales a las mujeres embarazadas o en período de lactancia, un 30% manifiesta que si, pero sin fundamentar las razones del porque si se garantiza estos derechos, mientras que un 70% afirma que no se garantiza la debida protección, ya que la no protección y garantía de los derechos conllevan a iniciar acciones de protección en contra de la institución por no acatar la sentencia 309-16-SEP-CC de la Corte Constitucional, la misma que condición a la Art. 58 de la Ley Orgánica del Sector público.

Hecho que es contrastado ya que, a la pregunta 4 ¿Ha patrocinado casos de vulneración de los derechos constitucionales de las mujeres embarazadas o en período de lactancia en el sector Público?, el 75% confirma que ha patrocinado acciones de protección por la vulneración de los derechos constitucionales y un 25% no. Finalmente, los encuestados manifiestan que el estado ecuatoriano a fin de garantizar los derechos de la mujer embarazada y en período de lactancia debe respetar la Constitución y las sentencias emitidas por la Corte Constitucional, así sus

actuaciones guardaran armonía con lo prescrito en nuestra Constitución Art. 83. 1. Acatar y cumplir la Constitución, la ley y las decisiones legítimas de autoridad competente.

4.2 Encuesta dirigida a: servidoras públicas

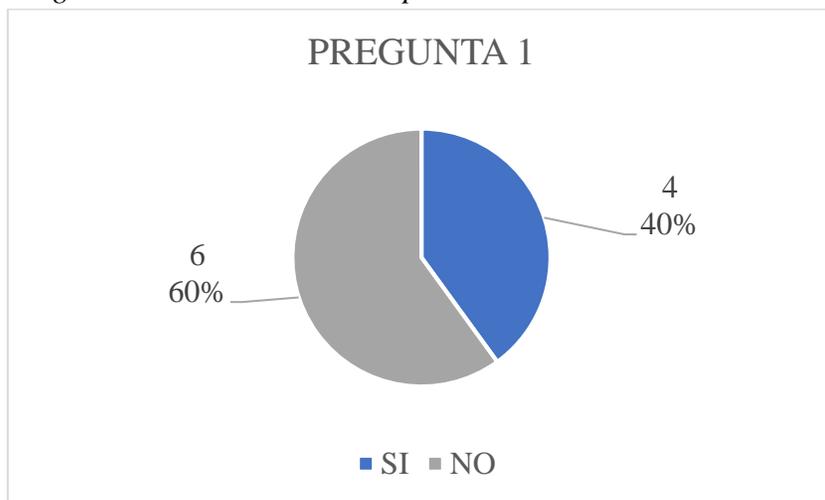
4.2.1 Resultados

A las servidoras públicas encuestadas se solicitó contestar con sinceridad y de acuerdo a sus conocimientos con el fin de llegar a obtener resultados reales y fidedignos por lo que se llegó a obtener los siguientes resultados:

1. ¿Conoce usted, los derechos laborales de la mujer embarazada o en período de lactancia en el sector Público?

Figura 6.

Pregunta 1. Encuesta servidor público



Autora: Deysi Centeno (2022)

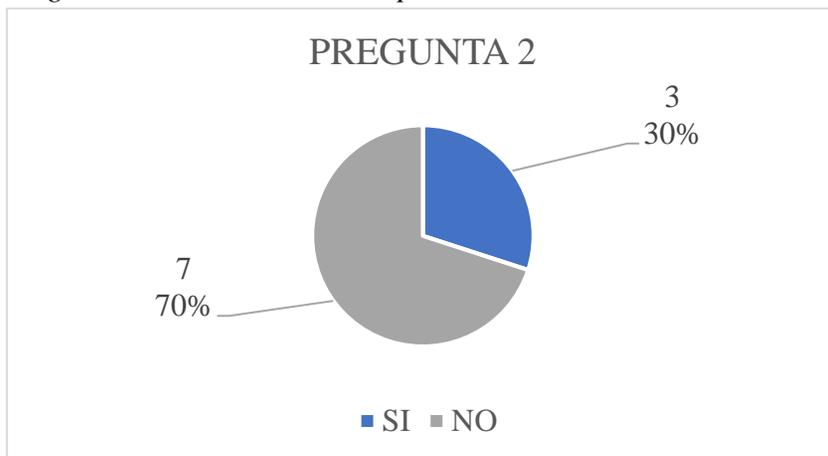
Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación: De las 10 servidoras públicas encuestadas, ante la interrogante ¿Conoce usted, los derechos laborales de la mujer embarazada o en período de lactancia en el sector Público?, cuatro han indicado conocer sus derechos laborales, lo que implica el 40 %; mientras que, seis de las encuestadas han indicado desconocer los derechos laborales, lo que implica el 60 %, con lo que se verifica que de los encuestados, la gran mayoría desconoce de los derechos laborales de las mujeres embarazadas o en período de lactancia dentro del ámbito público.

2. ¿A su criterio, cree usted que se respeta el derecho de igualdad y no discriminación de la mujer embarazada o en período de lactancia en el sector Público?

Figura 7.

Pregunta 2. Encuesta servidor público



Autor: Deysi Centeno (2022)

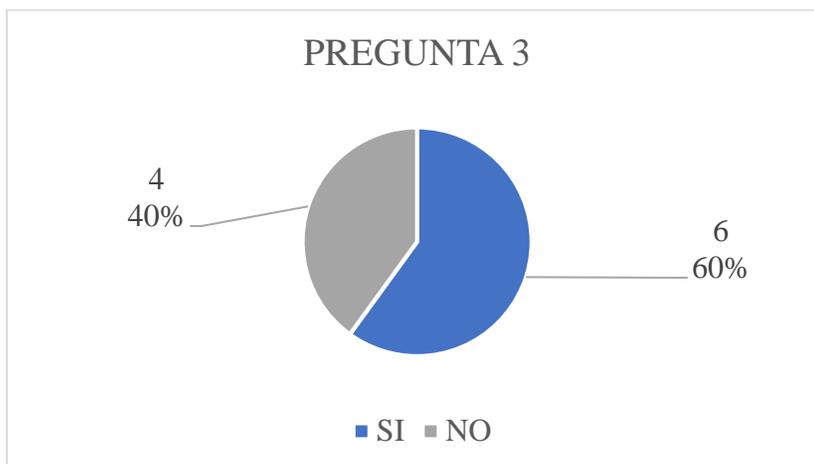
Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación: Ante la interrogante ¿A su criterio, cree usted que se respeta el derecho de igualdad y no discriminación de la mujer embarazada o en período de lactancia en el sector Público?, tres han indicado que si se respeta el derecho de igualdad y no discriminación, que implica el 30%, mientras que, siete de los encuestados han manifestado que no, esto implica el 70%, con lo que se verifica que de los encuestados, la gran mayoría determina que, no se respeta el derecho de igualdad y no discriminación de la mujer embarazada o en período de lactancia en el sector Público.

3. ¿Conoce usted, casos de vulneración de los derechos laborales de la mujer embarazada o en período de lactancia en el sector Público?

Figura 7.

Pregunta 3. Encuesta servidor público



Autora: Deysi Centeno (2022)

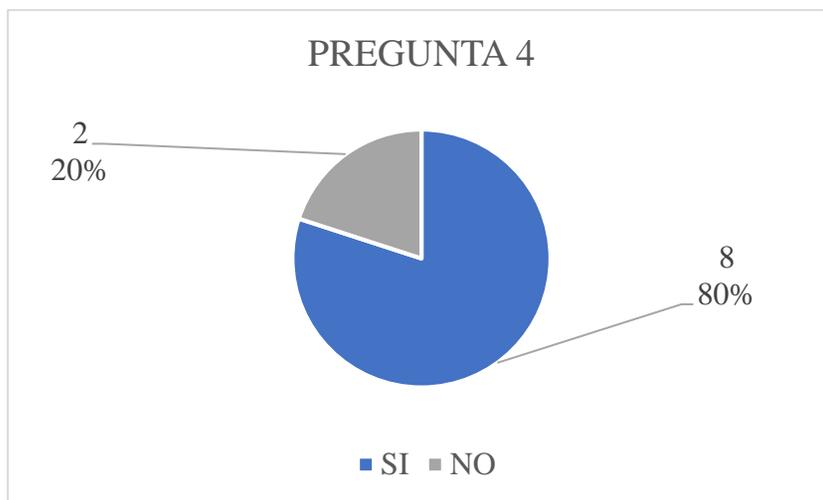
Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación: De los diez encuestados, ante la interrogante ¿Conoce usted, casos de vulneración de los derechos laborales de la mujer embarazada o en período de lactancia en el sector Público?, seis han manifestado conocer casos en el que se ha vulnerado derechos constitucionales, esto equivale a 60 %, mientras que cuatro de las servidoras publicas encuestados determinaron que desconocen casos en relación al tema, esto implica el 40 %, es así que la mayoría de los encuestados manifiestan conocer casos de vulneración de los derechos constitucionales de las mujeres embarazadas o en período de lactancia en el sector Público.

4. ¿Cree usted, que la vulneración de los derechos laborales de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, se debe al desconocimiento de normativas legales por parte de las autoridades nominadoras?

Figura 8.

Pregunta 4. Encuesta servidor público



Autora: Deysi Centeno (2022)

Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación: Sobre la cuarta pregunta ¿Cree usted, que la vulneración de los derechos laborales de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, se debe al desconocimiento de normativas legales por parte de las autoridades nominadoras?, ocho de las encuestadas han indicado que la vulneración de los derechos laborales se da en razón al desconocimiento de normativas legales, esto implica el 80 %, mientras que dos han indicado que la vulneración de los derechos laborales no se da por la razón antes mencionada, esto implica el 20 %, es decir la mayoría de los encuestados han indicado que la vulneración de los derechos laborales de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, se debe al desconocimiento de normativas legales por parte de las autoridades nominadoras.

5. ¿Conoce usted como el Estado ecuatoriano, ha garantizado o debe garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres embarazadas o en período de lactancia en el ámbito laboral en el sector público?

Figura 9.

Pregunta 5. Encuesta servidor público



Autora: Deysi Centeno (2022)

Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación: Referente a la pregunta quinta, ante la interrogante ¿Conoce usted como el Estado ecuatoriano, ha garantizado o debe garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres embarazadas o en período de lactancia en el ámbito laboral en el sector público?, el 100 % de las servidoras públicas encuestadas han determinado que el estado ecuatoriano debe garantizar la protección de las mujeres embarazadas o en período de lactancia, capacitando tanto a las autoridades nominadoras como a sus servidores públicos sobre sus derechos laborales a las cuales son asistidos.

4.2.2 Discusión de resultados

A efecto del presente trabajo investigativo exclusivamente se aplicó la encuesta a las mujeres “servidoras públicas”, ya que las mismas constituyen el tema central de la investigación, al preguntarles si conocen casos de vulneración de los derechos laborales, por encontrarse en estado de gestación o período de lactancia un 40% afirma que sí, y un 60 % que no, además un 30 % afirma que no existe discriminación de sus derechos laborales, mientras que un 70% con reserva de identidad afirman ser víctimas por parte de la autoridad o de sus jefes inmediatos ya que las mismas afirman que se necesita tener una buena relación con su jefe para así, gozar a plenitud de sus derechos constitucionales, aduciendo que conocen varios casos de compañeras que han sido desvinculadas de sus labores por el hecho de estar embarazadas o con licencia de

maternidad por lo que han interpuesto acciones de protección y de 10 casos solo se conoce que dos han sido retornadas a su puesto de trabajo, reservándose los nombres de sus compañeras.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Del proyecto de investigación en cuanto a la protección de los derechos laborales de la mujer embarazada o en período de lactancia, en el sector público, se ha concluido con lo siguiente;

- La Constitución del año 2008, garantiza a las mujeres embarazadas o en período de lactancia los siguientes derechos de conformidad al artículo 43 que determina, “No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral”, “La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto”, en igual sentido el artículo 35 incluye a las mujeres embarazadas dentro del grupo de atención prioritaria, finalmente el artículo 332, “prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos”.
- Del análisis de la sentencia No. 06334-2017-00093, dentro de la presente investigación se concluye que, la autoridad nominadora del Distrito de educación Colta- Guamote, no acató lo dispuesto en la sentencia de la corte constitucional No. 309L-16-SEP-CC , lo que ocasionó el irrespeto del artículo 83 Num.1 de nuestra Constitución, esto es Acatar y cumplir la Constitución, la ley y las decisiones legítimas de autoridad competente, puesto que, dicha sentencia condiciona el artículo 58 de la ley orgánica del sector público, al prohibir dar por terminado el contrato de servicios ocasionales de la mujer embarazada o en período de lactancia, lo que conllevó a la servidora pública “Mercy Alexandra Velastegui”, a presentar la Acción de Protección.
- La población femenina ha sido víctima de un sin número de violaciones a sus derechos laborales reconocidos en nuestra Constitución, y, para gozar plenamente de aquellos derechos, es de vital importancia el cumplimiento de los mismos, a fin de prevenir la discriminación y desconocimiento de sus derechos en lo referente a su estado de gestación o período de lactancia, precautelando la salud de la mujer durante el embarazo, parto y posparto, brindando una atención especial, por su condición de doble vulnerabilidad.

5.2 Recomendaciones

- Se recomienda a los servidores públicos, específicamente aquellos que cuentan con jerarquía de autoridad nominadora, a garantizar una efectiva aplicación y cumplimiento de los derechos laborales de la mujer embarazada o en período de lactancia, reconocidos en nuestra constitución, impartiendo seminarios sin excepción alguna, sobre los derechos constitucionales que les asiste a las mujeres embarazadas o en período de lactancia, ya que están consideraras dentro del grupos de atención prioritaria, a fin de evitar la vulneración de sus derechos laborales.
- Se recomienda que las sentencias emitidas por la Corte Constitucional, quien es el máximo órgano de control, interpretación y administración de justicia constitucional, sean publicadas en el portal web de todas las instituciones públicas del estado ecuatoriano, en un lugar visible y de fácil acceso, con el fin de que conozcan a profundidad los parámetros en cuanto a la protección de los derechos de la mujer embarazada y en período de lactancia, al momento de pretender dar por terminado un contrato de servicios ocasionales.
- Se recomienda impartir seminarios, foros, capacitaciones y conferencias referente a los derechos de la mujer embarazada o en período de lactancia, de manera especial a las autoridades administrativas de cada una de las instituciones públicas del Estado, esto con la finalidad de que conozcan como deben actuar dentro de cada una de las decisiones que adopten en beneficio de la colectividad, para no caer en errores graves que vulneren derechos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andres, L. (2015). Las mujeres y el derecho laboral ecuatoriano desde el enfoque de genero. *Estudios Juridicos Calamo*, 14. file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dossier_2_Lydia_Andres.pdf
- Asamblea Nacional. (1929). *Constitución Política de la República del Ecuador*. Quito.
- Asamblea Nacional. (1979). *Constitución Política de la República del Ecuador*. QUITO.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *Codigo Civil Ecuatoriano*. Quito: Cep.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2009). *Ley Orgánica de Empresas Públicas*. Quito.
- Calva, Y. A. (2017). *Proteccion a mujeres embarazadas contratadas por servicios ocasionales al amparo de la LOSEP , durante los años 2014 y 2015 en la provincias de Loja y Zamora Chinchipe*. <https://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/handle/24000/4821/ART%C3%8DCULO%20CIENT%C3%8DFICO%20Calva%20Su%C3%A1rez%20Yorky%20Anatoly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Asamblea Nacional del Ecuador* . Quito: Corporacion de Estudios y Publicaciones.
- Convencion Nacional. (1843). *Constitución Política de la Repúbluca del Ecuador*. Quito: Lexis. https://derechoecuador.com/files/Noticias/constitucion_1843.pdf
- Convención Nacional. (1845). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Cuenca: Lexis.
- Corte Constitucional de Ecuador., 16331-2020-00667 (Consejo de la Judicatura 29 de 12 de 2020).
- Corte Constitucional del Ecuador , Sentencia No. 17576-2017-00929 (Consejo de la Judicatura. 16 de 11 de 2017).
- Corte Constitucional del Ecuador , Sentencia No. 593-15-EP/21 (Consejo de la Judicatura 05 de mayo de 2021).
- Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No 309-16-SEP-CC (Consejo de la Judicatura 11 de septiembre de 2016).

Corte Constitucional del Ecuador, 06334-2017-00093 (Consejo de la Judicatura 2017).

Declaración Universal de Derechos Humanos. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. <https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2015/06/Declaracion-DDHH1.pdf>

Diccionario. (29 de 04 de 2022). *significados.com*. <https://www.significados.com/autoridad/#:~:text=Qu%C3%A9%20es%20Autoridad%3A&text=Como%20tal%2C%20la%20autoridad%20es,por%20el%20otro%2C%20ser%20obedecido>.

Diccionario definiciónABC. (2022). *DefinicionABC*. <https://www.definicionabc.com/social/prohibicion.php>

Diccionario legal. (2022). *Conceptojuridicos.com*. <https://www.conceptosjuridicos.com/>

Diccionario panhispánico del español jurídico. (2022). *Diccionario*. <https://dpej.rae.es/lema/deber>

Diccionario panhispánico del español jurídico. (2022). *Diccionario*. <https://dpej.rae.es/lema/prohibici%C3%B3n?fbclid=IwAR07SVtSMqREd6NAwByxe7oNABJmNIETGNmfJhIv1t7X0CdhgwtLgQkTXkk>

Empresa Pública de Movilidad, Transito y transporte de cuenca. (2022). *Reglamento*. Cuenca. <https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia/a2.28.pdf>

Espinoza, E. J. (2015). *Los Efectos del Condicionamiento del Plazo de un Contrato de Trabajo a la Duración de un Contrato de Servicios Complementarios*. Universidad San Francisco de Quito, Quito. Retrieved Enero de 2022, from Los Efectos del Condicionamiento del Plazo de un Contrato de: <https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/4918/1/122665.pdf>

Flacio, A. (2008). *San José de Costa Rica; Corte Interamericana de Derechos Humanos*. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/a22083.pdf>

Isidoro, M. (2019). *Panta Rey*. España: Centro de Estudios del Próximo Oriente y la antigüedad tardía.

León, K. G. (2017). *La estabilidad laboral de la mujer embarazada en el sector público y el contrato ocasional de prestación de servicios*.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26820/1/FJCS-DE-1055.pdf>

Ley Orgánica de Servicio Público. (2010). *Asamblea Nacional*. Quito: Corporación de Estudios y Telecomunicaciones.

Ludeña, D. N. (2020). *Vulneración del derecho a la estabilidad laboral en la terminación de contratos ocasionales suscritos por mujeres embarazadas*.
[http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/16423/1/T-4036_LUDE%
c3%91A%20GOMEZ%20DAYANNA%20NICOLE.pdf](http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/16423/1/T-4036_LUDE%c3%91A%20GOMEZ%20DAYANNA%20NICOLE.pdf)

Movimiento de los Pueblos para la Educación de los Derechos Humanos. (2020).
<https://www.pdhre.org/rights/discrimination-sp.html>

Núñez, L. H. (2018). *Universidad Internacional SEK*.
<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3156/1/%E2%80%9CVida%20digna%E2%80%9D%20como%20concepto%20jur%C3%ADdico%20indeterminado.pdf>

Pautassi, L., Faur, E., & Gheraldi, N. (2006). El trabajo como derecho: un análisis y género. (G. Herrera, Ed.) *Revista de la Flacso*, 49-90.
<https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/49273.pdf>

Portilla, W. M. (2013). *La aplicación del derecho humano de asistencia en mujeres embarazadas y sus efectos jurídicos en nuestra legislación Ecuatoriana*. Ibarra: Universidad Regional Autónoma de los Andes.

Velóz, E. (2016). *Universidad Autónoma de los Andes*.
<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/5096/1/TUQADM014-2016.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO**

Destinatario (s): Abogados en libre ejercicio.

Objetivo: Obtener información, a través de un proceso de selección aleatoria, para la realización del proyecto de investigación.

Cuestionario

1.- ¿De acuerdo a su experiencia en el libre ejercicio como abogado, cree usted que a las mujeres en estado de gestación o en período de lactancia se le garantizan sus derechos laborales en las empresas públicas?

Si

No

¿Porque?

.....

.....

2.- ¿En su criterio, usted cree que se respeta el derecho de igualdad y no discriminación de la mujer embarazada o en período de lactancia en el sector Público?

Si

No

¿Porque?

.....

.....

3.- ¿Conoce usted, casos de violación a los derechos constitucionales de la mujer embarazada o en período de lactancia en el ámbito laboral del sector Público?

Si

No

De ser su respuesta es SI, indique cual;

.....
.....
.....

4.- ¿Ha patrocinado casos de vulneración de los derechos constitucionales de las mujeres embarazadas o en período de lactancia en el sector Público?

Si
No
Cual fue el resultado

.....
.....

5. ¿Cómo el Estado ecuatoriano debe garantizar la protección de las mujeres embarazadas o en período de lactancia en el ámbito laboral en el sector público?

.....
.....
.....
.....

ANEXO 2



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

Destinatario (s): Servidoras Públicas

Objetivo: Obtener información, a través de un proceso de selección aleatoria, para la realización del proyecto de investigación.

Cuestionario

|

1.- ¿Conoce usted, los derechos laborales de la mujer embarazada o en período de lactancia en el sector Público?

Si
No

2.- ¿A su criterio, cree usted que se respeta el derecho de igualdad y no discriminación de la mujer embarazada o en período de lactancia en el sector Público?

Si
No

¿Porque?

.....

.....

.....

3.- ¿Conoce usted, casos de vulneración de los derechos laborales de la mujer embarazada o en período de lactancia en el sector Público?

Si
No

De ser su respuesta es afirmativa, indique;

.....

.....

.....

4.- ¿Cree usted, que la vulneración de los derechos laborales de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, se debe al desconocimiento de normativas legales por parte de las autoridades nominadoras?

Si

No

¿Por qué?

.....
.....
.....

5.- ¿Conoce usted como el Estado ecuatoriano, ha garantizado o debe garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres embarazadas o en período de lactancia en el ámbito laboral en el sector público?

.....
.....
.....
.....