



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

**SEDE CUENCA**

**CARRERA DE DERECHO**

**PROTECCIÓN ESPECIAL A MUJERES EMBARAZADAS EN EL ÁMBITO LABORAL**

**ENFOCADO EN LA SENTENCIA 2997-19-EP/23.**

Trabajo de titulación previo a la obtención del  
título de Abogado

**AUTOR: PAUL XAVIER SARMIENTO GRANDA**

**TUTORA: DRA. JESSICA ADRIANA VERHAGEN CABRERA**

Cuenca - Ecuador

2025

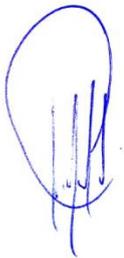
## **CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, Paul Xavier Sarmiento Granda con documento de identificación 0105000988, manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Cuenca, 17 de enero de 2025

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, loopy initial 'P' followed by several vertical strokes and a final flourish.

---

Paul Xavier Sarmiento Granda

0105000988

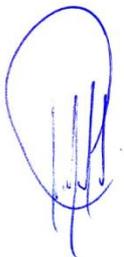
**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE  
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, Paul Xavier Sarmiento Granda con documento de identificación N° 0105000988, expreso mi voluntad y por medio del presente documento concedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del Análisis de caso: “Protección especial a mujeres embarazadas en el ámbito laboral enfocado en la Sentencia 2997-19-EP/23.”, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Abogado, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad autorizada para ejercer plenamente los derechos concedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Cuenca, 17 de enero de 2025

Atentamente,



---

Paul Xavier Sarmiento Granda

0105000988

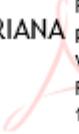
## CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Jessica Adriana Verhagen Cabrera con documento de identificación N° 0103061032, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: PROTECCIÓN ESPECIAL A MUJERES EMBARAZADAS EN EL ÁMBITO LABORAL ENFOCADO EN LA SENTENCIA 2997-19-EP/23., realizado por Paul Xavier Sarmiento Granda con documento de identificación N° 0105000988, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Análisis de caso que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Cuenca, 17 de enero de 2025

Atentamente;

JESSICA ADRIANA  
VERHAGEN  
CABRERA



Firmado digitalmente  
por JESSICA ADRIANA  
VERHAGEN CABRERA  
Fecha: 2025.01.17  
16:47:17 -05'00'

---

Dra. Jessica Adriana Verhagen Cabrera

0103061032

## **DEDICATORIA**

Dedico el presente trabajo de investigación a mi familia, en especial a mi madre que me brinda apoyo incondicional, es y siempre será mi pilar fundamental para alcanzar mis metas y me ha ayudado a ser un mejor ser humano cada día.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a todas las personas cercanas a mí, que de alguna forma me apoyaron para cumplir esta meta universitaria, familiares, amigos, docentes que a lo largo de la carrera se entablo una relación mucho más amplia que solo de estudiante y profesor, agradezco las enseñanzas impartidas y los conocimientos adquiridos. También a mi tutora Dra. Jessica Adriana Verhagen, por su ayuda en la elaboración del presente trabajo.

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>5</b>
<b>AGRADECIMIENTOS.....</b>	<b>6</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>PROBLEMA DE ESTUDIO.....</b>	<b>3</b>
<b>JUSTIFICACIÓN.....</b>	<b>10</b>
<b>OBJETIVO GENERAL.....</b>	<b>11</b>
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....</b>	<b>11</b>
<b>METODOLOGÍA.....</b>	<b>12</b>
<b>CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....</b>	<b>12</b>
<b>CAPITULO I.....</b>	<b>14</b>
<b>1.1 ANTECEDENTES PROCESALES.....</b>	<b>14</b>
<b>1.2 EL CONTENIDO JURÍDICO DE LA SENTENCIA 2997-19-EP/23,     VULNERACIÓN AL DERECHO TUTELA JUDICIAL EFECTIVA, EL DEBIDO     PROCESO Y LA INTERPRETACIÓN QUE DA LA CORTE CONSTITUCIONAL.     18</b>	
<b>1.2.1 LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA.....</b>	<b>24</b>
<b>1.2.2 LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.....</b>	<b>26</b>
<b>1.2.3 LA ACCIÓN EXTRAORDINARIA DE PROTECCIÓN.....</b>	<b>27</b>
<b>1.2.4 EL DEBIDO PROCESO.....</b>	<b>29</b>
<b>1.2.5 EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD.....</b>	<b>29</b>
<b>1.2.6 LA REPARACIÓN INTEGRAL.....</b>	<b>33</b>
<b>CAPITULO II.....</b>	<b>34</b>
<b>EL CONTENIDO DE UN CONTRATO OCASIONAL Y LAS POSIBLES     VULNERACIONES DE DERECHOS CONSTITUCIONALES.....</b>	<b>34</b>
<b>2.1 EL CONTRATO OCASIONAL.....</b>	<b>34</b>
<b>2.2 EL DESPIDO INEFICAZ Y EL DESPIDO INTEMPESTIVO.....</b>	<b>35</b>
<b>2.3 LA ACCIÓN DE DESPIDO INEFICAZ.....</b>	<b>36</b>
<b>2.4 LA SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL.....</b>	<b>36</b>
<b>2.5 EL PRINCIPIO DE IRREVERSIBILIDAD.....</b>	<b>37</b>
<b>2.6 LA JERARQUÍA NORMATIVA.....</b>	<b>39</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>42</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>44</b>

## RESUMEN

En un contexto donde las mujeres embarazadas y asociadas a la condición de maternidad enfrentan diversos tipos de obstáculos laborales, pues su estabilidad laboral se ve afectada por actos de discriminación laboral, en el presente análisis, se presenta el caso específico de una trabajadora contratada bajo la modalidad de “contrato ocasional”. Este tipo de contrato de servicios ocasionales aplicado en el sector público, de conformidad con la normativa vigente generalmente carece de beneficios plenos y sobre todo estabilidad, el cual se ve agravado cuando la servidora pública se encuentra en condición gestante o en su periodo de maternidad, vulnerando de manera fehaciente sus derechos constitucionales y a la protección reforzada que gozan las mismas.

Varias son las conquistas laborales que se ven plasmadas en la legislación laboral tanto pública como privada, así como también en la carta magna al proteger a este grupo de atención prioritaria, sin embargo las desvinculaciones de mujeres en estado de gravidez han sido notorias, tanto más que la justicia ordinaria no ha logrado resolver la terminación de los contratos de servicios ocasionales en el sector público, pese a ser materia a resolverse en justicia ordinaria, sin embargo, ha sido menester la presentación de una acción extraordinaria de protección, para de cierta manera se velen los derechos ya adquiridos de este grupo vulnerable.

La desigualdad de género juega un papel determinante que se manifiesta de diversas formas en el presente caso, y uno de los aspectos en los cuales se ve consumado esta desigualdad es la desvinculación de las mismas por su condición gestante o de maternidad, así como también la falta de conocimiento o conciencia sobre la aplicación de los derechos Laborales y Constitucionales de este grupo de protección especial.

En este contexto, nos lleva a abordar varios temas trascendentales como los principios que rigen la igualdad de género, el reconocimiento de la situación real de las mujeres en las actividades laborales, la estereotipación de las mismas en cuanto a su etapa reproductiva, de inclusive se ha reconocido a efecto que de una manera clara se por ejemplo el por qué las mujeres embarazadas son separadas de sus actividades, el impacto que genera en la vida de las mujeres que sufren de esta situación, aspectos emocionales, económicos, entre otros.

La formulación de este caso es analizar la situación jurídica de las mujeres en estado de gravidez y en periodo de maternidad en el contexto de la desvinculación de las mismas a través de la terminación del contrato ocasional, de la misma manera analizar la efectividad de las políticas laborales existentes, su vincularlo con el ordenamiento jurídico y la aplicación del mismo respecto a las causas legales y justificadas para la terminación del vínculo laboral.

#### PALABRAS CLAVE

Contratos de servicios ocasionales

Protección reforzada

Condición de maternidad

## **ABSTRACT**

In a context where pregnant women and women associated with maternity face various types of labor obstacles, since their job stability is affected by acts of labor discrimination, in this analysis, the specific case of a worker hired under the modality of "occasional contract" is presented. This type of occasional service contract applied in the public sector, in accordance with current regulations, generally lacks full benefits and, above all, stability, which is aggravated when the public servant is pregnant or in her maternity period, clearly violating her constitutional rights and the reinforced protection that they enjoy. There are several labor achievements that are reflected in both public and private labor legislation, as well as in the Magna Carta, by protecting this priority attention group. However, the dismissals of pregnant women have been notorious, even more so since the ordinary justice system has not been able to resolve the termination of occasional service contracts in the public sector, despite being a matter to be resolved in ordinary justice. However, it has been necessary to present an extraordinary protection action, in order to somehow protect the already acquired rights of this vulnerable group.

Gender inequality plays a determining role that manifests itself in various ways in the present case, and one of the aspects in which this inequality is consummated is the dismissal of these women due to their pregnant or maternity condition, as well as the lack of knowledge or awareness about the application of labor and constitutional rights of this special protection group.

In this context, it leads us to address several transcendental issues such as the principles that govern gender equality, the recognition of the real situation of women in work activities, the stereotyping of them in terms of their reproductive stage, it has even been recognized in a clear way that for example why pregnant women are separated from their

activities, the impact that it generates in the life of women who suffer from this situation, emotional, economic aspects, among others.

The formulation of this case is to analyze the legal situation of women in a state of pregnancy and in the period of motherhood in the context of their disengagement through the termination of the occasional contract, in the same way to analyze the effectiveness of existing labor policies, their link with the legal system and the application of the same with respect to the legal and justified causes for the termination of the employment relationship.

#### KEYWORDS

Occasional service contracts

Reinforced protection

Maternity status

## INTRODUCCIÓN

El presente análisis está enfocado en los efectos jurídicos de un contrato de servicios ocasionales, específicamente en el contexto de la estabilidad absoluta que ampara a las mujeres embarazadas y su condición asociada a la maternidad y lactancia, en el contexto de la desvinculación que sufren por razones discriminatorias cuando el empleador tiene conocimiento de su condición de gravidez, volviéndose el derecho reproductivo una condición que limitan tanto el acceso al trabajo y la estabilidad laboral.

La catalogación que se le da a una mujer gestante respecto a la productividad y desempeño que la misma puede tener en el cumplimiento de sus labores, es un factor que los trasciende en muchos de los casos, y más aún en cargos y funciones que el sector público resultan de importancia para la gestión pública, y es aquí que se utilizan mecanismos de acoso y discriminación, ya que se tiende a interpretar que el contrato de servicios ocasionales no genera estabilidad a ninguna persona, sin embargo la protección de estabilidad reforzada que tiene este grupo vulnerable resulta inviolable.

Si bien es cierto, el Estado Ecuatoriano ha buscado garantizar los derechos individuales y colectivos, no es menos cierto que este grupo denominado de atención prioritaria donde se ubican las mujeres en gestación, quienes gozan de garantías especiales precisamente para evitar vulneraciones futuras.

No es menos importante reconocer que dentro de los pilares de una sociedad justa y equilibrada, se encuentra precisamente el reconocimiento de una tutela eficaz y garantías a estos grupos, sin embargo, existen casos en donde existe vulneración de derechos, que devienen de una interpretación errónea o contra posición de normas vigentes, vacíos legales, y hasta irrespeto a los preceptos jurídicos aplicables.

En este sentido, ha sido de vital importancia que la alta corte, es decir, Corte Constitucional por voto de mayoría, haya declarado la vulneración del derecho a la seguridad jurídica, en el caso particular materia de este análisis, y que esta sentencia se marque un precedente importante en casos análogos.

## **PROBLEMA DE ESTUDIO**

El caso presentado en el escenario, es relevante para un contexto en el que las mujeres embarazadas se enfrentan al riesgo específico del despido laboral. Si bien una mujer trabajadora bajo un contrato ocasional suele cobrar menores salarios y beneficios laborales mínimos y la falta de seguridad en el empleo, el contrato verbal “empeora” la situación de la embarazada. Por otro lado, esta mujer también es amparada por la Constitución de Ecuador en este caso, porque está siendo violada en su estado. La desigualdad de género toma muchas formas; una de ellas es el riesgo de despido debido a que una mujer está embarazada. Aún nos queda mucho por recorrer.

La falta de conocimiento o conciencia sobre la existencia de los derechos laborales y constitucionales y el miedo de represalias puede inducir a las mujeres a trabajar en condiciones inadecuadas o el temor de ser despedidas y no iniciar un proceso judicial. Dado el mismo marco, surgen varios temas a abordar como en el caso de por qué se separa a las mujeres embarazadas de la actividad, qué impacto tiene en la vida de las mujeres en la que se está produciendo este acto, ¿Cuál es el aspecto emocional y económico, entre otros? Por lo tanto, el objetivo de este análisis será el contexto en el que se realiza el despido injustificado.

## **ANTECEDENTES O ESTADO DEL ARTE**

La Constitución del Ecuador certifica a las mujeres embarazadas protección especial en el ámbito laboral, establece que está prohibido el despido de una mujer trabajadora asociada con su condición de maternidad de la misma manera la discriminación por la misma razón. El Estado garantiza los derechos respecto al acto reproductivo. Las mujeres en estado de gestación y en estado de lactancia tienen derecho a la estabilidad laboral y hasta doce meses después del parto. De la misma manera la Constitución del Ecuador en el caso de existir un despido injustificado la trabajadora tendrá derecho a una indemnización adicional a la que la

ley establece. La Constitución del Ecuador dispone que el Estado garantiza derechos de las mujeres embarazadas haciendo énfasis en la protección de su salud en todo el proceso de gestación y después del mismo, las disposiciones que da la Constitución referente a las mujeres embarazadas tienen como objetivo la protección de los derechos laborales en las mujeres embarazadas y fomentar un ambiente seguro y justo para ellas. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

El Código del Trabajo del Ecuador contiene disposiciones relevantes referente a la protección de mujeres embarazadas dentro del ámbito laboral, establece derechos y protección especial, la prohibición de despido por embarazo se considerara un despido intempestivo y la trabajadora tendrá derecho a indemnización especial, de la misma manera no solo durante la etapa de embarazo también en el periodo pre y postnatal, también gozara del salario completo, en caso especiales como nacimiento prematuro puede surgir permisos especiales, el empleador debe garantizar el bienestar de la mujer embarazada dentro de su trabajo sin someterlas a tareas que ponga en riesgo el feto o su salud. Las disposiciones buscan proteger el bienestar totalitario de la mujer embarazada dentro del ámbito laboral durante y después del embarazo. (Código del trabajo, 2005)

La sentencia 2997-19-EP/23 de la Corte Constitucional analiza el caso en función de derechos procesales, incluyendo el derecho a la tutela judicial efectiva y el debido proceso, la sentencia hace alusión a una acción extraordinaria de protección, es el caso del recurrente argumenta una vulneración a sus derechos constitucionales en el contexto del proceso judicial anterior, la Corte Constitucional menciona de la importancia de proteger los derechos constitucionales de las partes en los procedimientos judiciales. (Corte Constitucional del Ecuador, 2023)

Es un tratado clave en la difusión de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral y la igualdad de género, el objetivo es eliminar la discriminación contra las mujeres en todos los ámbitos, para asegurar derechos en varias áreas especialmente en el ámbito laboral y en otras áreas como la educación, salud, política, etc. Los Estados se comprometen a tomar políticas y medidas legales que garanticen la igualdad y eliminar prácticas que afecten los derechos de las mujeres, garantice la igualdad en la vida política, económica, social y familiar. Los Estados adheridos a este convenio asumen tomar medidas legislativas para garantizar la igualdad de derechos entre hombre y mujeres. La convención hace énfasis en derechos específicos como igualdad en derechos laborales, familiares, educativos, etc. (ONU, 1981).

A partir del convenio sobre la protección de la maternidad, el mismo que fue adoptado en el año 2000 se establecen normas convenios claves para la protección de la maternidad en el ámbito laboral, acuerdos que abordan varios temas como: la licencia de maternidad está encaminada a un periodo de licencia maternidad de al menos 14 semanas y el convenio recomienda al menos seis semanas sean después de la labor de parto; la protección de empleo es cubierta totalmente ya que es prohibido despedir a una mujer embarazada y posterior al permiso de maternidad puede integrarse con normalidad a su puesto de trabajo sin afectar su salario y labores de la misma manera si la trabajadora puede aun trabajar en las primeras semanas de embarazo es obligación proporcionar condiciones de trabajo adecuadas y seguras para el bienestar del feto y de la madre, estos son algunos de los aspectos fundamentales y de relevancia para este análisis, tratados dentro de este convenio. (Organización Internacional del Trabajo, 2000)

Uno de los hitos relevantes se dio en 2012 cuando la ONU elaboro una relatoría sobre violencia en contra de la mujer y se abordó temas laborales referente a los dos temas en conjunto, a partir desde esa fecha aproximadamente los derechos laborales de las mujeres se

intensificaron aunque en la actualidad se sigue observando casos específicos de vulneración de derechos hacia mujeres embarazadas, desde entonces han surgido varios informes referentes a la situación de las mujeres en el ámbito laboral, los mismos que siguen evolucionando y desarrollándose reflejando la desigualdad de género a nivel mundial.

En la relatoría se abordaron varios aspectos como documentación de violaciones de derechos, específicamente de despidos injustificados, acoso sexual, malas condiciones laborales y desigualdad de salario; se analizaron las políticas gubernamentales junto con las prácticas laborales que afectan directamente al género femenino; así mismo dentro de los informes mencionados hacen énfasis en recomendaciones referente a mejorar la calidad laboral en el ámbito de las mujeres trabajadoras para proteger sus derechos; también se enfatiza en la diferencia de género en las políticas laborales, de esta manera reconociendo las múltiples formas de discriminación que enfrentan especialmente mujeres que laboran en grupos marginados. (Organización de Naciones Unidas, 2016)

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos se enfocó en los derechos humanos de las mujeres embarazadas en Latinoamérica, se emitieron informes por parte de la CIDH que tratan sobre la situación que pasan las mujeres en distintos países de Latinoamérica enfocado en la violencia de género, acceso a salud durante el estado de gestación y la maternidad y la protección laboral, el informe enfatiza al tratamiento especial que deben recibir las mujeres respecto a salud de calidad incluye atención postnatal y prenatal, una atención que respete sus derechos. También se menciona de garantías que abarquen condiciones laborales y estabilidad laboral. Finalmente, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos sugiere o hace recomendaciones para que cada uno de los estados adopten medidas para eliminar la desigualdad y discriminación de mujeres embarazadas en el

ámbito laboral así mismo políticas públicas enfocadas en derechos ya antes mencionados.

(Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2019)

El libro "El Derecho a la Tutela Judicial Efectiva" de Andrés de la Oliva Santos, aborda varios temas relacionados a la tutela judicial efectiva basado en la justicia española, el concepto esta fundado principalmente en los derechos humanos, matizando la importancia que tiene los mismos dentro del acceso a la justicia, analiza profundamente la importancia de cada principio entre ellos la importancia de ser escuchado, el debido proceso y la ejecución justa y debida de las decisiones judiciales. El autor discute sobre el acceso a la justicia y las barreras y limitantes que surgen para acceder a ella como temas de economía, temas administrativos, geográficos así mismo propone soluciones para superarla. Habla de la tutela judicial efectiva esta es un mecanismo de protección de derechos fundamentales de los individuos, sobre todo en los casos de vulnerabilidad.

La Tutela Judicial efectiva es un derecho que tienen todos los habitantes para acceso a la justicia o acceso a tribunales y de esta obtener una resolución o una sentencia justa enfocada en sus derechos, no solo implica acceder a la justicia sino obtener resultados justos y equitativos además los tribunales deben resolver los casos sin demoras injustificadas y las resoluciones judiciales emitidas deben ser efectivas y justificables ya que la falta de ejecución podría quebrantar el derecho a la tutela judicial. Este derecho está consagrado en la Constitución de Ecuador en el artículo 75, así mismo se basa en derechos internacionales emitido en la Convención Americana sobre derechos humanos en el artículo 8. (Santos, 2023)

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos adoptado en 1966, este Pacto garantiza el derecho a un juicio justo y a la protección judicial en sus artículos 14 y 2, lo que implica la tutela judicial efectiva, garantizar derechos de las personas dentro de cada una de

las jurisdicciones el acceso a la justicia y sobre todo la protección de los derechos, aborda el tema del derecho a un juicio justo especificando varias garantías como: el derecho a ser escuchado por un Tribunal imparcial y competente; el derecho a ser informado si se encuentra dentro de un proceso de acusación de algún tipo; el derecho al tiempo necesario y los recursos para una defensa justa; el derecho a tener un abogado así no se tenga los recursos económicos suficientes el Estado proveerá de uno; la presunción de ser inocente hasta que se demuestre lo contrario mediante un juicio justo; el derecho a una apelación ante un Tribunal de mayor jerarquía, todo lo menciona se encuentra reflejado dentro del artículo 2 y 14 del presente pacto.

El pacto habla de lo importante que es la tutela judicial efectiva, mediante este se asegura que todas las personas tengan acceso a un procedimiento justo en todos los sentidos, fundamental para la protección de los derechos ya que se garantiza que las personas puedan defenderse justamente y obtener resultados justos, este pacto establece un marco normativo en donde los estados deben cumplirlo para garantizar derechos. (ONU, 1996)

La Convención Americana sobre Derechos Humanos, también conocida como Pacto de San José, fue adoptada el 22 de noviembre de 1969 en San José, Costa Rica, este tratado tiene relevancia importante sobre el juicio justo y a la protección judicial, a nivel de América Latina y el Caribe, actualmente la mayoría de países han ratificado la convención adheridos y comprometidos a respetar el pacto emitido el 22 de noviembre de 1969.

En el artículo 8 se aborda varias garantías relacionadas con el derecho a un juicio justo, el derecho a un Tribunal competente, imparcial e independiente el mismo que obliga al Tribunal que sea justo sin ningún tipo de presión y obtenga resultados justos.; el derecho a ser escuchado oportunamente y con igualdad de condiciones que la otra parte así mismo hace referencia a la prueba debe tener igual condiciones para las dos partes; el acusado tiene

derecho a ser informado oportunamente y tener el tiempo necesario para su defensa siempre con la colaboración de un abogado si no dispone de recursos para contratar uno se le proporcionara uno gratuitamente; la presunción de inocencia toda persona es inocente hasta que se demuestre lo contrario; así mismo la no doble incriminación una persona no puede ser juzgada dos veces por el mismo hecho; así mismo en caso de recibir una sentencia que se considere injusta será revisada por un Tribunal superior. Las garantías de tener derechos a un juicio justo y contar con un sistema judicial que respete la dignidad y los derechos de los individuos contribuyen a una sociedad justa. (Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1969)

## JUSTIFICACIÓN

A pesar de que el Ecuador cuenta con leyes que protegen a la mujer embarazada contra el despido injustificado, el cumplimiento y la implementación de estas normativas son insuficientes, analizar las causas de esta discrepancia puede ayudar a elaborar fallos a favor y a la legislación que existe actualmente además proponer mejoras que ayuden a respaldar al trabajador evitando vulnerar derechos.

El Estado garantiza la efectividad cuando se imparte justicia dentro de los procesos judiciales, cuando no existe tutela judicial efectiva y el debido proceso no se garantiza la adecuada protección de derechos, esto puede desencadenar varias consecuencias: la inseguridad jurídica ya que puede haber decisiones injustas o de carácter arbitrario que generan fallas en el sistema judicial; vulneración de derechos esto puede afectar al individuo en su integridad, libertad, propiedad; impunidad puede permitir el sistema judicial actos de índole ilegales afectando directamente a la sociedad y estos actos queden sin sanción; falta de acceso a la justicia las sociedad puede ver afectada su criterio sobre el Sistema Judicial creyendo inexistente el mismo o injusto; la desigualdad este punto repercute al momento de que una de las partes tiene más poder que la otra y se genera un desequilibrio en la capacidad de una de las partes.

El debido proceso y la tutela judicial efectiva es fundamental dentro de un proceso de cualquier tipo ya que mediante este se garantizan muchos puntos como la correcta aplicación de justicia, acceso equitativo, neutralidad y otros aspectos importantes para un proceso judicial

Otro punto importante si se habla específicamente de una persona que fue despedida injustamente es la pérdida de empleo durante el estado de gestación no solo afecta profesionalmente y económicamente a la mujer, también existen varios factores como

problemas de salud mental, ansiedad, depresión entre otros. Comprender el impacto psicosocial de este tipo de situaciones ayudaría a la legislación a promover nuevas políticas a reformar códigos, contratos, analizarlos más profundamente. A menudo los despidos son resultados de prejuicios de género. Este analizar ayuda a visibilizar que existen prácticas discriminatorias y estereotipo de género y proporcionar evidencia para la reformación de políticas y promuevan la información necesaria para entender este contexto.

La investigación pretende visualizar cuestiones críticas referentes al derecho de los trabajadores enfocado específicamente en las mujeres embarazadas, procura abordar derechos laborales, derechos constitucionales, de la misma manera cuestiones críticas como la salud mental, desarrollo económico, equidad de género, se pretende generar un impacto positivo en las prácticas laborales y el ámbito académico promoviendo y concientizando hacia la inserción y el derecho al trabajo de todos.

## **OBJETIVO GENERAL**

El objetivo general de la siguiente investigación es:

Analizar de los derechos constitucionales dentro de la Sentencia 2997-19-EP/23 y la relevancia que tiene el contrato de ocasional frente a estos derechos constitucionales de una mujer embarazada.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Los objetivos específicos de la siguiente investigación son:

- Examinar el contenido jurídico de la Sentencia 2997-19-EP/23, vulneración al derecho tutela judicial efectiva, el debido proceso y la interpretación que da la Corte Constitucional.
- Estudiar el contenido de un contrato ocasional y las posibles vulneraciones de derechos constitucionales.

## METODOLOGÍA

La dogmática jurídica va enfocada directamente con el estudio y la interpretación de una decisión judicial abordando temas de derecho, centrado en el estudio sistemático y lógico de las normas jurídicas, además los antecedentes que llevaron a esa instancia y dieron inicio al proceso para llegar a la Corte Constitucional, desde una perspectiva jurídica, enfocado en los principios y normas que rigen la sociedad, el análisis pretende segmentar y comprender como un Tribunal en este caso la Corte Constitucional suele aplicar el derecho enfocado en la legislación actual y la jurisprudencia previa. La dogmática jurídica se encamina a examinar aspectos varios como la fundamentación legal emitida por el Tribunal y de la misma manera la decisión enfocada en los principios jurídicos como la seguridad jurídica, la igualdad y la justicia; así mismo usa argumentación enfocada en la lógica sin desligarse de la normativa que da coherencia al fallo; por último el impacto que tiene en la sociedad la aplicación de la sentencia 2997-19-EP/23 en el ordenamiento jurídico y en futuros casos que vayan encaminado con hechos similares. (Kelsen, Teoría Pura del Derecho, 1960).

### CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividades	SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				
<b>Identificación de la sentencia que se va analizar</b>			X	X																	
<b>Elaboración de objetivos, identificación de textos y artículos relacionados, planteamiento del problema, metodología, pregunta de investigación</b>					X	X	X														
<b>Recopilación de información relacionada con el</b>							X	X	X												

<b>caso, artículos, acuerdos, acuerdos internacionales, etc.</b>																			
<b>Elaboración y análisis de dogmática y jurisprudencia relacionada.</b>									<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>								
<b>Elaboración de la parte final del análisis de caso</b>											<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>						
<b>Ajustes finales de datos e información recopilada.</b>														<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>			
<b>Presentación y sustentación del caso</b>																	<b>X</b>	<b>X</b>	

## CAPITULO I

### 1.1 ANTECEDENTES PROCESALES

Se intenta comprender de manera profunda la estructura, contexto y significado de la sentencia 2997-19-EP/23 de la Corte Constitucional, el proceso en el que se da o se emite una sentencia es fundamental en el ámbito jurídico como en el lingüístico ya que se permite desglosar elementos trascendentales de la sentencia evaluando todas las aristas que se presentan para que le juez encamine a una resolución “justa”. Se tocarán varios puntos relevantes entre ellos la jurisprudencia que involucra la sentencia, derechos, contenido de un contrato ocasional, derecho comparado, entre otros aspectos relevantes.

El contexto de la sentencia trata sobre una la acción extraordinaria de protección presentada por la Señora Elbia Farias Zambrano en contra de una sentencia emitida en fecha 17 de septiembre de 2019 que fue dictada por la sala especializada de la Familia, mujer, niñez, adolescencia a y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Manabí correspondiente al proceso 13332-2019-00233.

Inicialmente los hechos de dan dentro del Ministerio de Inclusión Económica y Distrito 13D07 Chone - Flavio Alfaro, la Señora Elbia Farias Zambrano laboraba en las funciones de Asistente de Acompañamiento Familiar Distrital, bajo el régimen de la Ley Orgánica de Servicio Público, desde la fecha de abril de 2018, el 30 de abril de 2019 recibe un memorando MIES-CZ-4-2019-2638-M emitido por el Coordinador zonal 4 del MIES en donde se notificaba la terminación de relación laboral sin considerar que la señora se encontraba en estado de gestación.

El 10 de mayo de 2019 la señora Elbia Farias Zambrano presenta una acción de protección, en contra del MIES y del procurador general del Estado, alegando vulneración de

derechos específicamente al trabajo, atención prioritaria, la no discriminación por su estado de gestación y la estabilidad laboral. Mediante sentencia de fecha 21 de mayo de 2019, un juez de la Unidad Judicial Multicompetente de lo civil, de la provincia de Manabí, negó la acción de protección alegando que el no evidencio violación de derechos en el procedimiento de terminación laboral emitida por el MIES, el 17 de septiembre de 2019 se declara sin lugar a la demanda por no haber constancia de vulneración de derechos constitucionales. El 8 de octubre se presenta una acción extraordinaria de protección en contra de la sentencia de 17 de septiembre de 2019.

La Constitución de la República del Ecuador en el artículo 94 y 437 y el artículo 58 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional “LOGJJCC” la acción extraordinaria de protección tiene por objeto garantizar la protección de derechos constitucionales en sentencias emitidas emite resoluciones con fuerza de sentencia, esta acción se presenta en contra de la sentencia emitida el 17 de septiembre de 2019 la misma que evidentemente se puede impugnar a través de esta garantía.

El 8 de octubre de 2019 se presentó una acción extraordinaria de protección por parte de la Señora Elbia Farias Zambrano, esta fue admitida el 17 de diciembre de 2019 por el Tribunal de la Corte Constitucional.

La accionante declaro que existen vulneración de derechos constitucionales específicamente: derecho al trabajo, estabilidad laboral de las mujeres embarazadas así mismo a la Seguridad Jurídica y al Debido Proceso, posterior a esto el 30 de marzo de 2023 el MIES consideró que no existía ningún tipo de vulneración y se podía dar fin a un contrato ocasional, basando en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Registro Público LOSEP específicamente en le literal a del artículo 146:

“Terminación de los contratos de servicios ocasionales. - Los contratos de servicios ocasionales terminarán por las siguientes causales: a) Cumplimiento del plazo” (REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGANICA DEL SERVICIO PUBLICO, 2016).

El 29 de agosto de 2023 se convocó a las dos partes procesales, que se llevó a cabo el 8 de septiembre de 2023, en este punto del proceso es importante saber sobre la competencia en este tipo de procedimientos en este caso una acción extraordinaria de protección es deber de la Corte Constitucional Ecuador resolver. La competencia es la capacidad que tienen tribunales o jueces para primero conocer un proceso y posterior resolverlo en este caso la Corte Constitucional.

La parte accionante alego que se quebrantaron sus derechos constitucionales el derecho al trabajo, derecho a la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas, derecho a la seguridad jurídica y al debido proceso, alego que su contrato de trabajo no podía finalizar ya que se encontraba en estado de gestación considerado como vulnerable, sino podía terminar una vez concluida su periodo de lactancia.

El derecho al trabajo es uno de los derechos fundamentales que se encuentra contemplado en la Constitución de la República en el artículo 33, el mismo garantiza a las personas un empleo digno, en condiciones y justas y estable también se habla de la dignidad humana y la igualdad en el entorno laboral, también el artículo 332 se habla de que está prohibido terminar la relación laboral con una mujer embarazada así mismo con la discriminación que tenga que ver con el rol reproductivo. De la misma manera se alegó que se transgredió el Debido proceso ya que no se velaron ni tampoco se garantizaron sus derechos por parte de la Sala, la misma que debió observar si el acto que impugno iba en contra de sus derechos constitucionales. Por último, el Derecho al Debido Proceso ya que no se cumplen las garantías legales y constitucionales que protegen la estabilidad laboral de una

mujer en estado de gestación, la sala debió observar si el acto que se impugno vulneraba derechos constitucionales, la sala solo se limitó a analizar asuntos de legalidad más que de si existió o no vulnerabilidad de derechos. Además, considera vulnerada su seguridad jurídica por la terminación del contrato antes que finalice su periodo de lactancia como lo dice el artículo 155 del Código del Trabajo, el periodo de lactancia dura hasta un año después de haber nacido el niño.

A criterio de la demandante, observa que el Tribunal solo considero la terminación laboral ya que el periodo que se estipulaba dentro del contrato había concluido y nada más analizo asuntos de mera legalidad, así mismo existió inobservancia de anteriores sentencias 309-16-SEPCC y 258-15-SEP-CC estas relacionadas con la protección especial de las que dispone las mujeres embarazadas y la obligación que tiene su contrato de durar hasta el momento que termine el año de lactancia del nacido. La demandante solicito a la Corte Constitucional: se declare la vulneración de los derechos antes mencionados; se acepte la acción extraordinaria de protección; la sentencia de primera y segunda instancia queden sin efecto y por último le permitan reintegrarse a sus labores.

La Sala expreso que un contrato de servicio ocasional que se mantenía con el MIES fue un proyecto de inversión que finalizo, la sala se basó en el artículo 146 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público específicamente en los literales a, b, c, d, e, g, h, i, la relación de una mujer embarazada podrá terminar únicamente con esas causales. Manifestó que dentro del proceso consta un aviso de salida del IESS y la finalización del contrato ocasional por el vencimiento del plazo. Expresa sobre el artículo 58 de la LOSEP se expresa claro y dice que el tipo de contrato no va generar estabilidad laboral. Finalmente aclara que nunca existió un comunicado por parte de la actora diciendo que se encontraba en estado de gestación al momento de suscribirse al contrato ocasional.

El MIES expreso que no existió vulneración de derechos ya que era un proyecto que tenía fecha de inicio y fecha de finalización especificada inicialmente por lo que la terminación del contrato se dio por la finalización del proyecto denominado “Proyecto de registro Social de 2018”, la institución contrato a la demandante por 4 ocasiones en un periodo de once meses y la demandante nunca informo que se encontraba en estado de gestación, la institución alega que alas pocas semanas de terminar el contrato dio a conocer que se encontraba en estado de gestación. También aclaro el MIES en la audiencia de segunda instancia, que la actora conocía totalmente el contrato de servicios ocasionales, con recursos económicos establecidos por el tiempo de duración del proyecto y el mismo finalizaría totalmente para todas las personas cumplido los objetivos del proyecto, existía un limitante de recursos económicos y de la misma manera era manejado por dos instituciones públicas el MIES y el SENPLADES. El objetivo del proyecto era realizar un traspaso de recursos presupuestarios por parte de las dos entidades así mismo levantamiento de información para la actualización de datos del registro social.

Por otro lado, el MIES hace referencia a la sentencia de primera y segunda instancia alegando que existe motivación en la resolución de las mencionadas, alega que no existió discriminación al trabajo se respetó totalmente el derecho al trabajo ya que se elaboró un contrato como manda la ley y se respetó su contenido.

## **1.2 EL CONTENIDO JURÍDICO DE LA SENTENCIA 2997-19-EP/23, VULNERACIÓN AL DERECHO TUTELA JUDICIAL EFECTIVA, EL DEBIDO PROCESO Y LA INTERPRETACIÓN QUE DA LA CORTE CONSTITUCIONAL.**

Se intenta comprender de manera profunda la estructura, contexto y significado de la sentencia 2997-19-EP/23 de la Corte Constitucional y los antecedentes de esta sentencia, el proceso en el que se da o se emite una sentencia es fundamental en el ámbito jurídico como

en le lingüístico ya que se permite desglosar elementos trascendentales de la sentencia, evaluando todas las aristas que se presentan para que le juez encamine a una resolución justa y equilibrada sin quebrantar el ordenamiento jurídico y sobre todo sin vulnerar derechos. Existen varios puntos relevantes entre ellos la jurisprudencia que involucra la sentencia, ponderación de normas, contenido de un contrato ocasional, vulneración de derechos, el cuerpo legal que vela por que no se transgreda derechos, entre otros aspectos relevantes. El contexto de la sentencia habla sobre una la acción extraordinaria de protección presentada por la Señora Elbia Farias Zambrano en contra de una sentencia emitida en fecha 17 de septiembre de 2019 la misma que fue dictada por la sala especializada de la Familia, mujer, niñez, adolescencia a y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Manabí correspondiente al proceso 13332-2019-00233. (Corte Costitucional del Ecuador, 2023)

Inicialmente los hechos de dan dentro del Ministerio de Inclusión Económica y Distrito 13D07 Chone - Flavio Alfaro, la Señora Elbia Farias Zambrano laboraba en las funciones de Asistente de Acompañamiento Familiar Distrital, bajo el régimen de la Ley Orgánica de Servicio Público, desde la fecha de abril de 2018, el 30 de abril de 2019 recibe un memorando MIES-CZ-4-2019-2638-M emitido por el Coordinador zonal 4 del MIES en donde se notificaba la terminación de relación laboral sin considerar que la señora se encontraba en estado de gestación. El 10 de mayo de 2019 la señora Elbia Farias Zambrano presenta una acción de protección, en contra del MIES y del Procurador General del Estado, alegando vulneración de derechos específicamente al trabajo, atención prioritaria, la no discriminación por su estado de gestación y la estabilidad laboral. Mediante sentencia de fecha 21 de mayo de 2019, un juez de la Unidad Judicial Multicompetente de lo civil, de la provincia de Manabí, negó la acción de protección alegando que el no evidencio violación de derechos en el procedimiento de terminación laboral emitida por el MIES, el 17 de septiembre de 2019 se declara sin lugar a la demanda por no haber constancia de vulneración

de derechos constitucionales. El 8 de octubre se presenta una acción extraordinaria de protección en contra de la sentencia de 17 de septiembre de 2019. (Corte Costitucional del Ecuador, 2023)

La constitución de la República del Ecuador en el artículo 94 y 437 y el artículo 58 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional “LOGJCC” la acción extraordinaria de protección tiene por objeto garantizar la protección de derechos constitucionales en sentencias emitidas emite resoluciones con fuerza de sentencia, esta acción se presenta en contra de la sentencia emitida el 17 de septiembre de 2019 la misma que evidentemente se puede impugnar a través de esta garantía. El 8 de octubre de 2019 se presentó una acción extraordinaria de protección por parte de la Señora Elbia Farias Zambrano, la misma que fue admitida el 17 de diciembre de 2019 por el Tribunal de la Corte. La accionante declaro que existen vulneración de derechos constitucionales específicamente dijo: derecho al trabajo, estabilidad laboral de las mujeres embarazadas así mismo a la seguridad jurídica y al debido proceso, posterior a esto el 30 de marzo de 2023 el MIES consideró que no existía ningún tipo de vulneración y se podía dar fin a un contrato ocasional, basando en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Registro Público LOSEP específicamente en le literal a del artículo 146: “Terminación de los contratos de servicios ocasionales. - Los contratos de servicios ocasionales terminarán por las siguientes causales: a) Cumplimiento del plazo” (REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGANICA DEL SERVICIO PUBLICO, 2016).

El 29 de agosto de 2023 se convocó a las dos partes procesales, se llevó a cabo el 8 de septiembre de 2023, en este punto del proceso es importante saber sobre la competencia en este tipo de procedimientos en este caso una acción extraordinaria de protección es deber de la Corte Constitucional Ecuador resolver. La competencia es la capacidad que tienen tribunales o jueces para primero conocer un proceso y posterior resolverlo en este caso la

Corte Constitucional. La parte accionante alego que se quebrantaron sus derechos constitucionales el derecho al trabajo, derecho a la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas, derecho a la seguridad jurídica y al debido proceso, alego que su contrato de trabajo no podía finalizar ya que se encontraba en estado de gestación considerado como vulnerable, sino podía terminar una vez concluida su periodo de lactancia. El derecho al trabajo es uno de los derechos fundamentales que se encuentra contemplado en la Constitución de la República en el artículo 33, el mismo garantiza a las personas un empleo digno, en condiciones y justas y estable también se habla de la dignidad humana y la igualdad en el entorno laboral, también el artículo 332 se habla de que está prohibido terminar la relación laboral con una mujer embarazada así mismo con la discriminación que tenga que ver con el rol reproductivo. De la misma manera se alegó que se transgredió el Debido proceso ya que no se velaron ni tampoco se garantizaron sus derechos por parte de la Sala, la misma que debió observar si el acto que impugno iba en contra de sus derechos constitucionales. Por último, el Derecho al Debido Proceso ya que no se cumplen las garantías legales y constitucionales que protegen la estabilidad laboral de una mujer en estado de gestación, la sala debió observar si el acto que se impugno vulneraba derechos constitucionales, la sala solo se limitó a analizar asuntos de legalidad más que de si existió o no vulnerabilidad de derechos. Además, considera vulnerada su seguridad jurídica por la terminación del contrato antes que finalice su periodo de lactancia como lo dice el artículo 155 del Código del Trabajo, el periodo de lactancia dura hasta quince meses después de haber nacido el niño. (Corte Costitucional del Ecuador, 2023)

A criterio de la demandante, observa que el Tribunal solo considero la terminación laboral ya que el periodo que se estipulaba dentro del contrato había concluido y nada más analizo asuntos de mera legalidad, así mismo existió inobservancia de anteriores sentencias 309-16-SEPCC y 258-15-SEP-CC estas relacionadas con la protección especial de las que

dispone las mujeres embarazadas y la obligación que tiene su contrato de durar hasta el momento que termine el periodo de lactancia del nacido. La demandante solicitó a la Corte Constitucional: se declare la vulneración de los derechos antes mencionados; se acepte la acción extraordinaria de protección; la sentencia de primera y segunda instancia queden sin efecto y por último le permitan reintegrarse a sus labores. La Sala expresó que un contrato de servicio ocasional que se mantenía con el MIES fue un proyecto de inversión que finalizó, la sala se basó en el artículo 146 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público específicamente en los literales a, b, c, d, e, g, h, i, la relación de una mujer embarazada podrá terminar únicamente con esas causales. Manifestó que dentro del proceso consta un aviso de salida del IESS y la finalización del contrato ocasional por el vencimiento del plazo. Expresa sobre el artículo 58 de la LOSEP se expresa claro y dice que el tipo de contrato no va generar estabilidad laboral. Finalmente aclara que nunca existió un comunicado por parte de la actora diciendo que se encontraba en estado de gestación al momento de suscribirse al contrato ocasional. (Corte Costitucional del Ecuador, 2023)

El MIES expresó que no existió vulneración de derechos ya que era un proyecto que tenía fecha de inicio y fecha de finalización especificada inicialmente por lo que la terminación del contrato se dio por la finalización del proyecto denominado “Proyecto de registro Social de 2018”, la institución contrato a la demandante por 4 ocasiones en un periodo de once meses y la demandante nunca informó que se encontraba en estado de gestación, la institución alega que a las pocas semanas de terminar el contrato dio a conocer que se encontraba en estado de gestación. También aclaró el MIES en la audiencia de segunda instancia, que la actora conocía totalmente el contrato de servicios ocasionales, con recursos económicos establecidos por el tiempo de duración del proyecto y el mismo finalizaría totalmente para todas las personas cumplido los objetivos del proyecto, existía un limitante de recursos económicos y de la misma manera era manejado por dos instituciones públicas el MIES y el

SENPLADES. El objetivo del proyecto era realizar un traspaso de recursos presupuestarios por parte de las dos entidades así mismo levantamiento de información para la actualización de datos del registro social. Por otro lado, el MIES hace referencia a la sentencia de primera y segunda instancia alegando que existe motivación en la resolución de las mencionadas, alega que no existió discriminación al trabajo se respetó totalmente el derecho al trabajo ya que se elaboró un contrato como manda la ley y se respetó su contenido. (Corte Constitucional del Ecuador, 2023)

La accionante presenta argumentos relacionados con la terminación de un contrato de servicios ocasionales, se realizó un análisis por mérito de caso, el análisis de caso es una evaluación minuciosa de un caso para determinar si lo demandado tiene suficiente respaldo jurídico para proceder por lo que se analizara desde un punto de vista de violación de derechos por parte de las autoridades judiciales que dieron la sentencia impugnada. La actora hace énfasis en la motivación de la Sala respecto a la existencia de una vulneración de derechos constitucionales. También habla sobre el Art 58 de la LOSEP en donde menciona que pese a ser un contrato de servicio ocasional este no genera estabilidad, pero en el caso de las mujeres embarazadas la vigencia del mismo durara hasta el fin del periodo fiscal en el que concluya su periodo de lactancia, por último la accionante hace mención de dos sentencias en donde se menciona de la protección especial que tiene las mujeres embarazadas y la terminación de su contrato luego del año en que termina le periodo de lactancia. La Corte Constitucional analiza si en la sentencia emitida el 17 de septiembre de 2024 se vulnero el derecho al debido proceso en la garantía de motivación ya que solo se enfocó en cuestiones de legalidad y no en si existió o no vulneración de derechos. (Corte Constitucional del Ecuador, 2023)

Dentro de un estado que va de la mano del derecho, Reglamentos esenciales para una sociedad deliberadamente justa, el derecho a la tutela judicial efectiva representa una

respuesta hacia la sociedad o en individuos en particular, al momento de obtener una respuesta positiva judicialmente hablando, así mismo motivada, cuando un individuo se dirige a un Tribunal en defensa de sus derechos. El sistema judicial debe asegurar una reparación integral rápida y eficaz basada en los derechos consagrados en la Constitución del República del Ecuador, ya que no solo basta con idealizar y mencionar reiteradamente los derechos de cada individuo sino efectivizar y llevar a cabo lo que está consagrado en la constitución y custodiar que se efectivice la protección de los mismos. Este derecho está plasmado en muchos instrumentos jurídicos internacionales y nacionales, en el artículo 76 de la Constitución del República se detallada las garantías del debido proceso, estas son fundamentales para llevar a cabo la tutela judicial efectiva, es un componente muy importante para la protección de derechos de cada individuo de esta sociedad, así mismo existe el artículo 86 de la Constitución de la República que habla y regula la acción de protección el mismo que es una herramienta en caso de vulneración de transgredir uno o varios derechos y garantizar que existe una reparación. (Constitución Del Ecuador, 2008)

### **1.2.1 LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA**

El Derecho a la Tutela Judicial efectiva tiene elementos claves como los son: el acceso a la justicia ya que todos los individuos tienen derecho y acceso a la recibir justicia en temas varios, acudir a tribunales sin ninguna prohibición para velar por sus derechos e intereses que vengan de la mano de trasgresiones. En los procesos judiciales que se llevan a cabo siempre se finaliza con una resolución, la misma es emitida mediante los jueces encargados de llevar a cabo este proceso, esta resolución debe ser motivada, claras y analizadas en su totalidad, es decir en base a que está emitiendo la resolución ya sea a favor o en contra de alguna de las partes, el proceso debe garantizar la imparcialidad, así mismo incluir el derecho a la defensa de cualquier individuo que sea parte de la sociedad sin discriminación o ya sea por temas económicos, el estado garantiza la defensa, además la

contradicción a cualquier acusación y dentro de los procesos penal la presunción de inocencia. La vulneración se da cuando alguno de los elementos mencionados no se hace presentes dentro, durante o fuera del proceso. (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021)

En la presente sentencia se da vulneración a la tutela judicial efectiva, es el caso donde una sentencia ignora los derechos de una mujer embarazada y varios cuerpos normativos hablan acerca de la estabilidad laboral de la mujer embarazada, la no discriminación, la prohibición de despido hacia una mujer embarazada y se prioriza un contrato ocasional puede ser analizado de varios aspectos, este caso implica la colisión de un contrato de acuerdo de partes que está vigente, interviene el principio de legalidad en una contratación y los derechos fundamentales especialmente en un grupo considerado vulnerable el de la mujer embarazada. La sentencia previa, inicialmente no considera los derechos constitucionales de la mujer embarazada y su protección especial por ser parte de este grupo vulnerable, como lo es la prohibición de discriminación por embarazo consagrado en la Constitución del Ecuador en el artículo 11 y también el derecho a la estabilidad laboral en el artículo 332. Sostener un contrato ocasional, es decir por un tiempo determinado, una relación laboral en situaciones específicas y que específicamente no tiene continuidad a futuro solo se establece una fecha de inicio y una fecha de finalización corta, este tipo de contrato generalmente se da para satisfacer necesidades concretas de una empresa por un tiempo determinado, para cumplir cierta meta, es por ello que se establecen plazos determinados. (Constitución Del Ecuador, 2008)

La tutela judicial efectiva se ve vulnerada por la carencia de reparación integral, no se ofreció medidas para reparar los derechos vulnerados, que debió haber sido la reinstalación en el puesto laboral o si no es el caso de una indemnización adecuada es por ello afecta la tutela judicial efectiva. Las normas relevantes en la vulneración de la tutela judicial efectiva

son: La Constitución de la República en el artículo 75 derecho a a la tutela judicial efectiva , art 11 numeral 2 el principio de no discriminación, art 332 las garantías laborales de la mujeres embarazada y el periodo de lactancia; El Código del Trabajo en el Art 153 la prohibición de la relación laboral de las mujeres embarazadas, el art 155 le garantiza a la mujeres embarazada la estabilidad laboral y hasta un año después del parto, así mismo existen instrumentos internacionales la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, el protocolo de San Salvador que habla de Reforzar la protección de derechos económicos y laborales. (Constitución Del Ecuador, 2008) (Codigo del Trabajo, 2005) (Organizacion de Naciones Unidas, 1981)

### **1.2.2 LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL**

Según la Corte Constitucional del Ecuador esta reitera en muchas ocasiones y habla sobre los derechos de las mujeres en estado de embarazo los mismos están sobre un interés económico o contractuales, la Corte declara que la terminación de un contrato laboral ocasional de una mujer embarazada es considerada un acto de discriminación y una vulneración a los derechos fundamentales de una persona que se encuentra vulnerable por el hecho de encontrarse embarazada. La Corte Interamericana de derechos también hace énfasis que todos los estados debe ajustar perspectivas de género en todos los niveles judiciales.

La falta de análisis por parte del juzgador enfocado en el género es una omisión grave. Mediante estándares nacionales e internacionales los jueces deben aplicar el enfoque de género para la protección de derechos de las mujeres embarazadas. El Tribunal fundamento su resolución únicamente en la terminación del contrato ocasional sin poner en primer plano los derechos constitucionales, por ello existe un fallo en la motivación. Una sentencia que no pondera derechos en un conflicto, es por ello que se vulnera el principio de razonabilidad y proporcionalidad. Los factores actuales como la identidad femenina, el reparto de responsabilidades dentro de un hogar es igualitario entre hombre y mujer esto ha llevado la

protección en el derecho laboral de la mujer ha tenido una transformación vertiginosa en la presente época, en la antigüedad a los jóvenes adolescentes, niños y mujeres se los consideraba débiles en la primera mitad del siglo pasado se les obligaba a realizar actividades no deseables ya que se le consideraba a la mujer débil, es por ello q hasta finales del siglo pasado se dio la prohibición del trabajo femenino en algunas circunstancias, a la mujer se le consideraba no apta para trabajos de esfuerzo físico. En 1919 la OIT adopta 6 convenios en donde dos de ellos están enfocado en evitar que la mujer labore en circunstancias que afecten su salud o para su condición femenina, entre ellos surge temas de prohibición de laborar durante y después del parto. (Organización Internacional del Trabajo, 2024)

### **1.2.3 LA ACCIÓN EXTRAORDINARIA DE PROTECCIÓN**

La acción de protección es una herramienta muy importante en casos de vulneración de derechos, en casos de agotamiento de recursos ordinarios, ya que una sentencia puede por error fallar en contra de los derechos de una persona, es por ello que se puede interponer una acción extraordinaria de protección para de esta manera revisar nuevamente la decisión, la motivación de la sentencia y la reparación integral. Las instancias superiores son las encargadas de la revisión de la sentencia en este caso la Corte Constitucional del Ecuador, en base a los derechos fundamentales y al reparación integral que debería ir dirigida, hacia la reinstalación laboral de la mujer embarazada o la indemnización por daños materiales y morales, así mismo el Estado es el encargado de garantizar la no repetición que no se den circunstancias similares en donde se vulnere el mismo derecho, es un elemento de la reparación integral, ya que básicamente se está transgrediendo el contenido jurídico de la Constitución que es la norma suprema de un Estado y es el pilar fundamental del diario vivir de una sociedad. En última instancia si los recursos nacionales son insuficientes se puede recurrir a recursos internacionales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, o sino a la Corte Interamericana de derechos

Humanos, esto sucede cuando una persona considera que se vulneraron derechos en un Estado y no se impartió justicia a nivel interno, estos recursos se pueden activar mediante circunstancias específicas: cuando ya no existe elementos o recursos disponibles es decir se agotaron todos los recursos que un Estado brinda para velar por derechos, de la misma manera si estos derechos constan en tratados internacionales y el Estado este adherido a el tratado se puede activar este recurso, estos entre otros. (Defensoria Publica del Ecuador, s.f.)

El Tribunal o juez que desconoce y deja a un lado los derechos de una persona y más aun de una mujer embarazada, que por su condición se encuentra en un estado vulnerable, para priorizar un contrato ocasional o cualquier tipo de contrato, efectivamente vulnera la tutela judicial efectiva, ya que no está aplicando el principio de proporcionalidad , desconoce las garantías constitucionales, la estabilidad laboral de una mujer embarazada consagrada en la constitución, además como ya se mencionó antes carece la perspectiva de género, entre otros aspectos fundamentales. Inobservar estos elementos tiene un nivel de gravedad, pero estos pueden ser corregido a través de mecanismos de control constitucional en este caso la acción extraordinaria de protección. (Defensoria Publica del Ecuador, s.f.)

La acción extraordinaria de protección es una garantía jurisdiccional para la protección de derechos constitucionales en cualquier acción que se produzca por actos jurisdiccionales. Esta acción garantiza la defensa de derechos constitucionales y del debido proceso. Tiene el objeto de precautelar, amparar, proteger, y tutelar lo derechos de un individuo que por una acción u omisión fueron quebrantados, consagrada en el artículo 94 de la Constitución, el Ecuador es un Estado de justicia y derechos, el deber fundamental del estado es garantizar ningún n tipo de discriminación y respetar los derechos plasmados en la constitución así mismo en tratados internacionales. (Sentencia No. 038-14-SEP-CC, 2014)

#### **1.2.4 EL DEBIDO PROCESO**

El debido proceso constituye un derecho constitucional, dentro de este se encuentran garantías que deben cumplirse obligatoriamente, esto dentro del desarrollo de cada proceso judicial, sobre todo en el cual están posiblemente vulnerándose derechos constitucionales con el fin de garantizar y proteger los mismos. Con ayuda del debido proceso se certifica la observancia a las normas y principios que permitan la efectividad de aplicación de los derechos. (Sentencia 118-14-SEP-CC, 2014)

Dentro del proceso judicial vulnerar el debido proceso puede ocurrir en las varias etapas del proceso primero al priorizar un contrato ocasional sobre los derechos de una mujer embarazada, la falta de motivación en la resolución de la sentencia esto ocurre cuando la sentencia no se aplica de manera razonable de cómo se ponderaron los derechos en conflicto, en este caso los derechos constitucionales y laborales de una mujer embarazada frente a un contrato ocasional. En la Constitución de la República de Ecuador en el art 76, numeral 7, literal I insta que toda decisión judicial debe estar totalmente motivada, esto lleva a un análisis minucioso, lógico y claro de los hechos, normas aplicables y pruebas. Como es el caso sino se abordó la protección especial que el estado da la mujer embarazada en el art 332 de la Constitución del Ecuador efectivamente se vulnera el debido proceso. (Constitución Del Ecuador, 2008)

#### **1.2.5 EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD**

Dentro de esto se encuentra el principio de proporcionalidad, el Tribunal falla a favor de un contrato ocasional sin priorizar la jerarquía superior de los derechos constitucionales de una mujer embarazada. El principio de proporcionalidad exige ponderar los derechos que se encuentran en conflicto y priorizarlos, específicamente en el presente caso el derecho a la no discriminación y el derecho a la estabilidad laboral de la mujer embarazada tiene privilegio sobre la terminación de un contrato ocasional, es decir tiene mucho más peso priorizar

derechos consagrados en la constitución frente a un contrato ya que se considera que la constitución esta por arriba de los demás cuerpos legales o temas contractuales. La sentencia no se enfoca en las disposiciones constitucionales que están a favor de las mujeres embarazadas existe un desconocimiento de normas constitucionales y legales como: la prohibición de despido a una mujer embarazada art 153 del Código del Trabajo, la estabilidad laboral que debe tener una mujer embarazada hasta 15 meses después del parto establecida en el artículo 155 del Código del Trabajo, es una omisión grave ignorar normas como el artículo 76 de la Constitución de la República que garantiza la aplicación del debido proceso de acuerdo a la constitución, tratados internacionales y las leyes en general. (Carlos Bernal, 2007) (Codigo del Trabajo, 2005)

El Tribunal de Justicia excluye el enfoque de género, en el análisis del caso, lo que da como resultado una sentencia que perpetua la desigualdad estructural, ya que en el artículo 11 de la Constitución se prohíbe la discriminación por razones de género, la inexactitud de perspectiva de género en este caso va constituido una vulneración del derecho al debido proceso y a la igualdad. Además, no se evidencia ninguna medida de reparación integral o de compensación, no se evidenciaron dentro de la sentencia, no se incluyen medidas de reparación como una indemnización o la reintegración al puesto de trabajo. En el artículo 75 de la Constitución se hace alusión al acceso a la justicia y a una tutela efectiva el mismo que habla de una reparación integral en caso de vulneración de derechos. (Constitución Del Ecuador, 2008) (Corte Nacional de Justicia, 2023)

La Corte Constitucional de Ecuador reconoce varias sentencias que se relacionan con los derechos de la mujer embarazada frente a contratos similares al presente caso, temas relacionados con terminación de contratos laborales varios involucrados con temas de embarazo o de lactancia, así mismo existe normas y jurisprudencia aplicable como lo es el articulo 75 la tutela judicial efectiva, art 76 las garantías del debido proceso, articulo 332

garantías laborales de las mujeres embarazadas estos se encuentran plasmados dentro de la Constitución de la República, así mismo el art 153 y 154 dentro del Código del trabajo que habla de la estabilidad de la mujer embarazada, en relación a vínculos y tratados internacionales adheridos al Ecuador, la opinión consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos que habla sobre los derechos laborales deben ir a favor de los trabajadores en situaciones de desigualdad estructural. En este tipo de casos, la infracción al debido proceso se da cuando el Tribunal da sentencia favorable a un contrato ocasional sin enfatizar ni analizar exhaustivamente los derechos en conflicto, sin dar motivación adecuada de la sentencia, ni tampoco aplicando principios de proporcionalidad o la perspectiva de género antes mencionada. La omisión afecta el derecho a la mujer embarazada a un juicio justo, sino que encamina a situaciones de desigualdad y de discriminación. La Corte reconoce en la sentencia 3-19-JP/20: en donde se especifica que los nombramientos provisionales, contratos ocasionales y los cargos de remoción libre y se menciona que existe un derecho a la protección ya que es un régimen especial, el derecho que tiene las mujeres embarazadas y al periodo de lactancia. (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021) (Codigo del Trabajo, 2005) (Constitución Del Ecuador, 2008)

La Corte Constitucional del Ecuador en relación a la acción extraordinaria de protección resalta que la mujer en estado de embarazado tiene el privilegio de una protección fortalecida, la misma que está fundamentada en principios constitucionales, tratados internacionales ratificados por el Ecuador, como lo es la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Americana sobre Derechos Humanos. También la Corte tiene fundamento constitucional específicamente en el artículo 331 en donde el Estado garantiza los derechos laborales de las mujeres sobre todo en el embarazo y la lactancia un año después de haber recibido el parto, así mismo el art 332 la no discriminación laboral por el embarazo y la obligatoriedad de proteger la

estabilidad laboral a la mujer embarazada y de ninguna forma puede terminar su vínculo laboral estando en ese estado. Se menciona que cualquier decisión judicial que concluya o modifique la relación laboral de una mujer embarazada debe ser analizada exclusivamente desde la perspectiva del género para impedir la discriminación directa e indirecta, da pronunciamientos relacionados con el despido de la mujer embarazada que se encuentra dentro de un contrato ocasional, se interpreta que esta práctica es una discriminación Directa cuando no se justifica de manera clara y adecuada la terminación de un contrato. (Consejo de la Judicatura, 2022)

La Corte Constitucional se pronuncia sobre la preminencia jerárquica que tiene los derechos laborales especialmente de una mujer embarazada estos se encuentran por arriba de disposiciones contractuales o administrativas, específicamente los derechos predominan sin discusión sobre cualquier tipo de contrato. Un contrato ocasional no puede ser una herramienta para evitar o finiquitar responsabilidades, en este caso en concreto no pude tener la facultad de finalizar este vínculo con una mujer embarazada, según la jurisprudencia constitucional específicamente en el art 11, numeral 3 se establece que los derechos fundamentales son de aplicación inmediata y directa, incluso sobre contratos o normas que pretenden restringir. (Corte Constitucional del Ecuador , 2023)

La Corte hace una interpretación del principio de estabilidad Laboral, el art 155 del Código del trabajo habla sobre la estabilidad laboral de la mujer durante el embarazo y hasta un año después del parto que otorga la ley, alude que este principio también aplica en contratos ocasionales no solo en contratos de larga duración, la protección es individualmente de cualquier tipo de contrato que se mantenga, la condición de embarazo totalmente va de la mano con que no se puede producir una separación de sus labores durante todo el periodo de embarazo y un año después del parto, incluso si el contrato especifica que la relación laboral durara pocos meses. Se exige una reparación integral dentro de las sentencias, esta puede ser

reinstalación al puesto de trabajo, la indemnización por daños materiales o inmateriales y medidas de no repetición para que no se repita la misma situación. Además menciona que los empleadores deben garantizar la estabilidad laboral sin importar el tipo de contrato que se tenga, hace énfasis en que la terminación de un contrato ocasional de una mujer embarazada siempre va ser una vulneración de derechos en todos los casos independientemente del contrato que se tenga, la obligatoriedad de brindar protección a la mujer embarazada contra despidos arbitrarios o que se fundamenten en la temporalidad de un contrato ocasional, la protección especial es una prioridad estatal muy independientemente de cualquier contrato que se tenga, el Estado debe garantizar en todo momento la protección de derechos consagrados en la constitución. (Consejo de la Judicatura, 2022)

### **1.2.6 LA REPARACIÓN INTEGRAL**

Según el derecho internacional menciona que la Reparación Integral hace referencia a que si produjo algún tipo de perjuicio, se debe reparar ese daño adecuadamente, el derecho internacional dice que la reparación integral es un elemento fundamental de un Estado, el alcance de la reparación integral en muchos casos debe ser a través de una compensación económica, dice que es el remedio más amplio para resarcir daños, teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso se debe dar una reparación efectiva y plena, basado en formas como: la indemnización, la restitución, la satisfacción, la rehabilitación y garantizar la no repetición. (Jorge Calderon Gamboa, 2023).

La reparación integral es un elemento fundamental y el paso final para terminar un conflicto de intereses o un proceso judicial, además que va directamente relacionado con derechos inherentes a las personas, si se ven afectados derechos constitucionales por el hecho de ser parte de la norma suprema deben ser reparados, ya que ningún acuerdo, ninguna norma de menor rango, contrato o algún tipo de acto que vulnere derechos puede ir en contra de lo que dice la Constitución. Además, el estado es el encargado de velar por impartir justicia y se

repare integralmente a una persona que fue afectada de alguna manera. La comunidad Internacional promueve el alcance de la reparación integral, la Corte Interamericana de Derechos Humanos hace alusión al artículo 63 CADH (Convención Americana de Derechos Humanos) dice que toda violación debe ser reparada integralmente y reparada adecuadamente

## **CAPITULO II**

### **EL CONTENIDO DE UN CONTRATO OCASIONAL Y LAS POSIBLES VULNERACIONES DE DERECHOS CONSTITUCIONALES.**

#### **2.1 EL CONTRATO OCASIONAL**

La Corte Constitucional del Ecuador se expresa sobre los contratos ocasionales menciona que, si las actividades establecidas por una empresa ha finalizado y se ha cumplido el plazo que se menciona inicialmente en el contrato, este puede terminar inevitablemente así mismo cada contrato celebrado con cada persona finalizara de la misma forma ya que específicamente este tipo de contrato no brinda estabilidad laboral y tiene una fecha establecida de inicio y final, pero sin embargo existen factores que se presentan e inevitablemente contradicen al contenido de este contrato ocasional, el mismo puede infringir derechos constitucionales que van en contra de las mujeres embarazadas, la infracción de su derecho a la estabilidad laboral de la mujer embarazada, a la no discriminación y al trato igualitario, entre otras afecciones constitucionales. Las decisiones que se dan judicialmente deben estar enfocadas específicamente en los derechos fundamentales considerando la protección constitucional, aplicando principios como la proporcionalidad, perspectiva de género y la reparación integral. (Corte Constitucional del Ecuador , 2024)

La sentencia 2997-19-EP/23 se basa específicamente en la validez de un contrato ocasional y su contenido específicamente su tiempo de duración y la aparente he inevitable finalización del contrato en una fecha determinada en el contenido del mismo, pero como este

tiene validez o peso frente a una persona que está adherida a este tipo de contrato, pero al mismo tiempo se encuentra en situación especial concretamente en estado de embarazo y tiene protección laboral reforzada. La constitución del Ecuador en el artículo 332 establece que se prohíbe el despido a la mujer en condición de gestación y de maternidad así como cualquier tipo de discriminación vinculada con el rol de reproducción, al momento de proceder la terminación de un contrato o el despido ineficaz de una mujer que está en un estado especial se dan varios factores que afectan a la mujer embarazada entre ellos: la violación de derechos laborales ya que en la constitución y el Código del trabajo se garantiza la estabilidad laboral de la mujer embarazada, lo que significa que no puede ser despedida en el embarazo ni hasta un año después del parto muy independiente del contrato al que este adherida la persona, así el contrato sea temporal y la persona haya accedido a firmar voluntariamente un contrato que establece un corto tiempo determinado. (Consejo de la Judicatura, 2022) (Constitución Del Ecuador, 2008)

## **2.2 EL DESPIDO INEFICAZ Y EL DESPIDO INTEMPESTIVO**

El despido intempestivo es cuando se disuelve un contrato, de forma unilateral específicamente por parte del empleador, y sin existencia de una causal que sea legal, sorpresivamente termina la relación laboral con el empleado.

Es considerado ineficaz un despido cuando un trabajador se encuentra en estado de gestación o este despido esta vinculado directamente con su condición de embarazo o maternidad, cuando se habla de ineficaz se entiende que le despido no se puede efectuar y la relación laboral continua, así mismo se ordena el pago de remuneraciones pendientes con el 10% de recargo. A pesar de la ineficacia la persona trabajadora podría decidir no continuar con la relación laboral esta tiene derecho a una indemnización equivalente a un año de remuneración según el artículo 195 del Código de trabajo. Además, si el empleador una vez

aceptado que el empleado se reintegre y el empleador no cumpliera con esto, podrá ser sancionado con la pena privativa de la libertad de uno a tres años lo establece el COIP por delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente.

La figura del despido ineficaz se incorporó en el año 2015 en la legislación, esta figura fue integrada específicamente para la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas, la protección asociada con su condición de maternidad y gestación, asegurando su estabilidad laboral ya que son un grupo de atención prioritaria. Esta fue incorporada mediante la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del trabajo en el Hogar.

### **2.3 LA ACCIÓN DE DESPIDO INEFICAZ**

Se debe acudir ante un órgano jurisdiccional, mediante una demanda se da inicio al proceso con el objetivo de obtener pretensiones presentadas. Una vez que se produce el despido la persona afectada deberá presentar la demanda en el plazo máximo de treinta días ante el Juez del trabajo de la jurisdicción correspondiente, en el caso de presentar la demanda pasado el plazo máximo se perderá automáticamente los beneficios de un despido ineficaz y solo tendrá la posibilidad de pedir indemnización por despido intempestivo como si fuera una persona común sin ningún tipo de protección especial. La Corte Nacional que el caso de las personas protegidas por la figura del despido ineficaz y no hayan presentado la demanda en el plazo establecido este derecho caduca y no podrá beneficiarse por el reintegro o la indemnización correspondiente a un despido ineficaz.

### **2.4 LA SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL**

Son inquebrantables, irrenunciables e intransferibles los derechos que están plasmados en la Constitución de la República, ya que son los pilares que sostienen la seguridad jurídica de un país, este es el contrato social de un país. Tienen un carácter natural superior e

inquebrantable. Todas las regulaciones, leyes, contratos y cualquier acto que venga de la una autoridad deben verse subordinado por la Constitución esto se llama la Supremacía Constitucional, ninguna acción que vaya en contra de la Constitución o ponga en conflicto principios constitucionales que son parte de la estructura de la sociedad, son válidos. Los derechos de ninguna manera pueden evitarse o ser ignorados arbitrariamente ya que, si se transgrede esto, se está atentando directamente con el eje de una sociedad democrática y justa. Así mismo los derechos nunca pueden ser irreversibles es decir siempre están en constante evolución y tiene naturaleza progresiva esto quiere decir que no pueden vulnerarse, ni eliminarse o reducirse. Es una Norma rectora la constitución de la república ya que emana el poder constituyente de un país, de aquí se dependen las normas y lineamientos legislativos que los individuos están adheridos a seguir. La supremacía Constitucional vincula la garantía jurídica el principio de suprallegalidad, esto nos lleva a la inflexibilidad constitucional de esta forma se determina que la cúspide o a la punta de la pirámide es la Constitución. La constitución no es solo la norma sino es la primera de las normas de todo el ordenamiento en general de un Estado, es la norma fundamental. Toda ley que vaya en contra de la Constitución no tiene valor alguno y es ineficaz. (Corte Constitucional Del Ecuador , 2014)

## **2.5 EL PRINCIPIO DE IRREVERSIBILIDAD**

El principio de irreversibilidad está protegido por normas internacionales que muchos países están adheridos en su constitución, normas internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, este principio busca el no retroceso en temas de protección de derecho humanos, también implicaría en no desconocer el condicionante de un derecho como propio de una persona, este principio estimula a la progresión en cuanto a la protección de derechos humanos, enfatiza en la no vulneración y trata de mejorar cada vez más la protección de derechos. Por tanto, si los derechos están protegidos y plasmados en la constitución de la república que es la norma suprema y el ordenamiento general de un Estado

¿, estos derechos no pueden ir en retroceso y se deben proteger a cabalidad, no pueden ser esquivados de ninguna forma.

Los derechos que están plasmados en la constitución son Inherentes y también universales a todos los individuos por el hecho de ser humanos, ninguna persona puede deslindarse de ellos, ni siquiera plasmándolo en un contrato se puede renunciar. Los mecanismos de protección constitucional están repartidos mediante el sistema jurídico de cada Estado, mediante el uso de cortes constitucionales, tribunales de justicia, que actúan efectivamente para evitar vulnerar derechos y protegerlos, las personas mediante acciones que son legales como habeas corpus, habeas data, acción de protección, entre otros pueden velar por el cumplimiento de sus derechos en caso de ser vulnerados. El Estado siempre tiene el deber de actuar a favor o en paralelo con principios constitucionales, garantizar el bienestar colectivo y la estabilidad, los derechos no pueden ser ni siquiera vulnerados por el propio Estado ya que el mismo tiene que manifestarse en concordancia con los derechos y principios constitucionales. Los derechos están diseñados para no transgredir la dignidad ni el bienestar de un individuo, esto asegura que la población viva en igualdad, libertad, seguridad, sin desconfianza a que sus derechos sean afectados, los derechos de la población son el eje del contrato social fundamentales para una sociedad ecuánime. (Cosntitucion del Ecuador, 2023)

Las leyes vigentes pretenden proteger a la mujer embarazada y evitar temas de discriminación y vulneración de derechos. Despedir una mujer embarazada la afecta personalmente y a su círculo familiar, además que surgen consecuencias legales, económicas y sociales para el empleador ya que va recibir sanciones económicas y en algunos de los casos se ve afectado el prestigio de la empresa por este tipo de situaciones. Respaldo por la constitución, acuerdos internacionales y otros cuerpos legales que hablan específicamente de la mujer embarazada en el ámbito laboral, se evidencia una prohibición total de despido hacia la mujer embarazada, sin embargo existen situaciones diversas como se observa en esta

sentencia que está vinculado con un contrato ocasional y la interpretación que tienen los jueces de un contrato frente a derechos, existe un choque entre un contrato legal, vigente y que las dos partes voluntariamente accedieron a él y la constitución y otros cuerpos legales que habla de la prohibición de terminar una relación laboral con una mujer embarazada ya que está en un estado vulnerable.

## **2.6 LA JERARQUÍA NORMATIVA**

Evidentemente se quiere analizar el principio de jerarquía normativa que está plasmado en el artículo 424 de la constitución de la república menciona que la constitución es la norma suprema y esta predomina sobre cualquier otra norma del ordenamiento jurídico y cualquier norma que vaya contraria a la constitución esta será considerada nula, en el artículo 425 se define el orden jerárquico de las normas del Ecuador, evidentemente la constitución se encuentra en primer puesto en la parte más alta de una pirámide. (Constitución Del Ecuador, 2008)

El teórico Hans Kelsen creó la teoría pura del derecho, donde explica la relación que tiene las numerosas normas que existen dentro de un Estado y conforman un sistema legal, la teoría pretende mostrar como estas normas se encuentran en un orden jerárquico, él explica que en la punta de pirámide esta la norma fundamental y esta es considerada la base de todo el sistema jurídico, la norma fundamental es la que concede validez a todo el sistema de varias normas inferiores, debajo de esta se encuentra la constitución o norma suprema, mediante esta se establecen bases legales y se da la organización del Estado, se encuentran los derechos fundamentales de las personas y la estructura del poder público, mediante la Constitución se legitima a las demás normas del sistema jurídico, por ellos todas las demás leyes y normas tiene que estar emparejadas con la Constitución. No hay norma poder o acto que se le pueda contradecir, hay varios escenarios en donde se pueden crear normas y puede haber inconstitucionalidad en fondo y forma. El control constitucional tiene un objeto que es la

supremacía constitucional, tiene que ver directamente con los sistemas de control, son diseños que aplica cada ordenamiento jurídico a través de mecanismo para el control de constitucionalidad, existen tres tipos de sistemas: sistema de control concentrado se da mediante la Corte Constitucional, corte suprema, Tribunal Constitucional que tiene el poder de Control Constitucional. (Kelsen, Teoría Pura del Derecho , 1982)

Las Normas, Leyes Orgánicas, Reglamentos, contratos, entre otros deben ajustarse indiscutiblemente a la Constitución. Los derechos establecidos en la Constitución de la República, no son susceptibles a ser abolidos por algún tipo de contrato, un contrato no puede ir en contra de derechos por ejemplo un empleador dentro de un contrato no puede violentar derechos constitucionales de un individuo, temas de discriminación, salarios más debajo de un básico, etc. Todas las personas que laboran bajo un contrato ocasional tienen de igual manera protección que proviene de la Constitución, el Estado tiene la obligación de hacer cumplir lo que dice la constitución y velar por cada artículo escrito en ella. Se garantiza los derechos fundamentales, ya que es la norma suprema en la jerarquía jurídica del Estado, esto quiere decir que está por encima de cualquier tipo de contrato, es por ello que no puede verse afectado por ningún otro tipo de documento que vaya en contra de ella, ya que se interpone la Primacía constitucional. La constitución establece los principios básicos de convivencia, derechos humanos, cualquier tipo de contrato que vaya en contra de estos principios y derechos de una persona es totalmente nulo, por ejemplo un contrato que limite la libertad de una persona, o esta sea discriminada por razón de género, raza o religión y en este caso el despido de una mujer que se encuentra embarazada, sea este porque concluyo el tiempo de contrato y se establecía la fecha de finalización del mismo, es totalmente nula terminación laboral, ya que la mujer se encuentra en un estado especial y la ley la ampara y efectivamente se vuelve contraria a los derechos constitucionales. Así mismo los derechos tienen carácter de ineludibles y también son universales, una persona no puede renuncia a ningún derecho,

incluso si esta accede voluntariamente dentro de un contrato que lo indique, este de ninguna forma tiene validez. (Corte Constitucional del Ecuador , 2023)

Las relaciones laborales deberían ser un ganar de las dos partes, ya que por una parte el uno recibe una remuneración por prestar sus servicios y la otra parte se ve beneficiada por las actividades realizadas beneficiar ya se a su empresa, la realidad social y laboral suele ser diferente, usualmente entre dos partes que mantiene un acuerdo mediante un contrato suele convertirse en desventajosa sobre todo la parte trabajadora, el empleador suele tener mucho más poder sobre el empleado, la constitución garantiza la protección frente a abusos de poder, la constitución brinda seguridad para que no se quebranten derechos. Realmente los contratos laborales deben ajustarse a los derechos constitucionales y a las leyes laborales, si existiera una cláusula que vaya en contra de estos derechos esta sería invalida, la jerarquía de derechos en todo sistema jurídico y la Constitución ocupa el lugar más alto, las Leyes, Reglamentos y en este caso contratos deben acoplarse a la misma. La Constitución prevalece en un conflicto entre un contrato y derechos consagrados en la constitución, ya que mediante la supremacía constitucional ninguna disposición legal o contractual puede ir en contra de la Constitución de la República. (Corte Interamericana de Derechos Humanos)

Al no considerarse la vulneración de derechos constitucionales, la sentencia inevitablemente no repara ningún daño, no existe la reparación integral, de esta manera se implanta vacíos de justicia. Se vulnera directamente la superioridad constitucional al prevalecer leyes ordinarias, sin enfocarse en la posible refutación con la constitución.

La reparación integral frente a la trasgresión proveniente de un contrato laboral que en efecto transgrede directamente derechos consagrados en la constitución y otros cuerpos legales, implicaría necesariamente reparar daños, compensando derechos de un trabajador. La reparación integral busca resarcir y volver al estado previo antes que sucediera el daño,

reparando temas económicos, sociales y emocionales de la persona vulnerada. La restitución es parte de la reparación integral, si la separación de las labores fue injustificada o transgredió derechos, se ordena la restitución al cargo que mantenía la persona anteriormente o en este caso se repara a la persona de manera económica.

## CONCLUSIONES

Una sentencia emitida por la Corte Constitucional tiene carácter vinculante, para todas las autoridades y órganos del Estado Ecuatoriano, es decir dentro de la jurisdicción nacional, tiene carácter erga omnes, a pesar de que el Ecuador cuenta con leyes que protegen a la mujer embarazada contra el despido laboral, el cumplimiento y la implementación de estas normativas son insuficientes, analizar las causas de esta discrepancia puede ayudar a elaborar fallos a favor y a la legislación que existe actualmente además proponer mejoras que ayuden a respaldar al trabajador evitando vulnerar derechos.

El Estado garantiza la efectividad cuando se imparte justicia dentro de los procesos judiciales, cuando no existe tutela judicial efectiva y el debido proceso no se garantiza la adecuada protección de derechos, esto puede desencadenar varias consecuencias: la inseguridad jurídica ya que puede haber decisiones injustas o de carácter arbitrario que generan fallas en el sistema judicial; vulneración de derechos esto puede afectar al individuo en su integridad, libertad, propiedad; impunidad puede permitir el sistema judicial actos de índole ilegales afectando directamente a la sociedad y estos actos queden sin sanción; falta de acceso a la justicia las sociedad puede ver afectada su criterio sobre el sistema judicial creyendo inexistente el mismo o injusto; la desigualdad repercute al momento que una de las partes tiene más poder que la otra y se genera un desequilibrio en la capacidad de una de las partes, así mismo el debido proceso y la tutela judicial efectiva es fundamental dentro de un proceso de cualquier tipo ya que mediante este se garantizan muchos puntos como la correcta

aplicación de justicia, acceso equitativo, neutralidad y otros aspectos importantes para un proceso judicial.

Otro punto importante si se habla específicamente de una persona que fue despedida injustamente es la pérdida de empleo durante el estado de gestación no solo afecta profesionalmente y económicamente a la mujer, también existen varios factores como problemas de salud mental, ansiedad, depresión entre otros. Comprender el impacto psicosocial de este tipo de situaciones ayudaría a la legislación a promover nuevas políticas a reformar códigos, contratos, analizarlos más profundamente. A menudo los despidos son resultados de prejuicios de género. Este analizar ayuda a visibilizar que existen prácticas discriminatorias y estereotipo de género y proporcionar evidencia para la reformación de políticas y promuevan la información necesaria para entender este contexto.

La investigación pretende visualizar cuestiones críticas referentes al derecho de los trabajadores enfocado específicamente en las mujeres embarazadas, procura abordar derechos laborales, derechos constitucionales, de la misma manera cuestiones críticas como la salud mental, desarrollo económico, equidad de género, se pretende generar un impacto positivo en las prácticas laborales y el ámbito académico promoviendo y concientizando hacia la inserción y el derecho al trabajo de todos.

## BIBLIOGRAFIA

- Carlos Bernal. (2007). *La Función del principio de Proporcionalidad*. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/carlosbernal.pdf>
- Carlos, B. (s.f.). La función del Principio de Proporcionalidad. En c. Bernal. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/carlosbernal.pdf>
- Código del Trabajo. (22 de Diciembre de 2005). Obtenido de [https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal\\_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf](https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf)
- Código del trabajo. (2005). *Código del trabajo*. Recuperado el 2024, de [https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal\\_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf](https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf)
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2019). *Relatoria sobre los derechos de las mujeres*. Obtenido de <https://www.oas.org/es/cidh/jsForm/?File=/es/cidh/r/dmujeres/default.asp>
- Consejo de la Judicatura. (Septiembre de 2022). *El Derecho al Cuidado de la Mujer Embarazada y el periodo de Lactancia en le contexto Laboral*. Obtenido de [https://www.obraspublicas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/09/curso\\_los\\_derechos\\_de\\_las\\_mujeres\\_en\\_estado\\_de\\_embarazo-1-12.pdf](https://www.obraspublicas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/09/curso_los_derechos_de_las_mujeres_en_estado_de_embarazo-1-12.pdf)
- Constitución Del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). Obtenido de [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador\\_act\\_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)
- Constitución del la Republica del Ecuador. (2008). *Constitución del la República del Ecuador*. Obtenido de [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador\\_act\\_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)
- Convención Americana sobre Derechos Humanos. (22 de noviembre de 1969). *Pacto de San José*. Obtenido de [https://www.oas.org/dil/esp/1969\\_Convenci%C3%B3n\\_Americana\\_sobre\\_Derechos\\_Humanos.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf)
- Corte Constitucional Del Ecuador . (2014). *Sentencia 155-14-SEP-CC*. Obtenido de <http://portal.corteconstitucional.gob.ec:8494/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=155-14-SEP-CC#:~:text=Supremac%C3%ADa%20Constitucional%3A%20La%20supremac%C3%ADa%20constitucional,inobservancia%2C%20da%20como%20resultado%20su>
- Corte Constitucional del Ecuador . (2023). *Sentencia 2997-19-EP/23*. Obtenido de [http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOicxZmEyYzhjMS00YWYyLmExNy04ZGRmMjYxYzk5YWUucGRmJ3Q=](http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOicxZmEyYzhjMS00YWYyLmExNy04ZGRmMjYxYzk5YWUucGRmJ3Q=)
- Corte Constitucional del Ecuador . (2024). *Protección laboral reforzada y derecho al cuidado para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia con nombramiento provisional*. Obtenido de

<https://www.corteconstitucional.gob.ec/proteccion-laboral-reforzada-y-derecho-al-cuidado-para-mujeres-embarazadas-o-en-periodo-de-lactancia-con-nombramiento-provisional/#:~:text=La%20Corte%20indic%C3%B3%20que%20la,a%20su%20car%C3%A1cter%20no%20permanente.>

Corte Constitucional del Ecuador. (2019). *Corte constitucional del Ecuador*. Obtenido de <https://portal.corteconstitucional.gob.ec/febrero/admision/2997-19-EP.pdf>

Corte Constitucional del Ecuador. (2023). *Corte Constitucional del Ecuador*. Recuperado el 2024, de [http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcNblDGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOicxZmEyYzhjMS00YWYyLTRlZmQtYmExNy04ZGRmMjYxYzk5YWUucGRmJ3O=#:~:text=La%20Corte%20Constitucional%20concluye%20que,con%20contrato%20de%20servicios%20ocasionale](http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNblDGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOicxZmEyYzhjMS00YWYyLTRlZmQtYmExNy04ZGRmMjYxYzk5YWUucGRmJ3O=#:~:text=La%20Corte%20Constitucional%20concluye%20que,con%20contrato%20de%20servicios%20ocasionale)

Corte Costitucional del Ecuador. (25 de Octubre de 2023). Obtenido de [http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcNblDGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOicxZmEyYzhjMS00YWYyLTRlZmQtYmExNy04ZGRmMjYxYzk5YWUucGRmJ3O=](http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNblDGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOicxZmEyYzhjMS00YWYyLTRlZmQtYmExNy04ZGRmMjYxYzk5YWUucGRmJ3O=)

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2021). [https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo13\\_2021.pdf](https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo13_2021.pdf). Obtenido de [https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo13\\_2021.pdf](https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo13_2021.pdf)

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (s.f.). *El derecho al Trabajo en el Sistema Interamericano*. Obtenido de [https://www.google.com/search?q=la+mujer+embarazada+en+el+ambito+laboral+corte+interamericana&sca\\_esv=d7e7d90bd6b3a957&rlz=1C1CHBF\\_esEC1029EC1029&sxsrf=ADLYWIKneAGpM3E\\_r24zy\\_qfrbLf5Hzq5g%3A1733928558115&ei=bqZZZ87aBvG2wt0P-LrgsA8&ved=0ahUKEWjOyZae-5-KAxVx](https://www.google.com/search?q=la+mujer+embarazada+en+el+ambito+laboral+corte+interamericana&sca_esv=d7e7d90bd6b3a957&rlz=1C1CHBF_esEC1029EC1029&sxsrf=ADLYWIKneAGpM3E_r24zy_qfrbLf5Hzq5g%3A1733928558115&ei=bqZZZ87aBvG2wt0P-LrgsA8&ved=0ahUKEWjOyZae-5-KAxVx)

Corte Nacional de Justicia. (Julio de 2023). *Perspectiva de Género en las actuaciones y diligencias Judiciales*. Obtenido de [https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/Produccion\\_CNJ/Manuales-Protocolos/Genero.pdf](https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/Produccion_CNJ/Manuales-Protocolos/Genero.pdf)

Cosntitucion del Ecuador. (2023). *Sentencia No. 1844-18-EP/23*. Obtenido de [http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcNblDGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOidhMzczZmM1MS1iYjExLTQ5OGQtYjhjNS0wMwVjMjEzYmZINzYucGRmJ3O=](http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNblDGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOidhMzczZmM1MS1iYjExLTQ5OGQtYjhjNS0wMwVjMjEzYmZINzYucGRmJ3O=)

Defensoria Publica del Ecuador. (s.f.). *La Accion Extraordinaria de Proteccion*. Obtenido de [https://www.defensoria.gob.ec/?epkb\\_post\\_type\\_1=que-es-la-accion-extraordinaria-de-proteccion#:~:text=La%20acci%C3%B3n%20extraordinaria%20de%20protecci%C3%B3n%20es%20un%20mecanismo%20constitucional%20de,protegidos%2C%20por%20acci%C3%B3n%20u%20omisi%C3%B3n](https://www.defensoria.gob.ec/?epkb_post_type_1=que-es-la-accion-extraordinaria-de-proteccion#:~:text=La%20acci%C3%B3n%20extraordinaria%20de%20protecci%C3%B3n%20es%20un%20mecanismo%20constitucional%20de,protegidos%2C%20por%20acci%C3%B3n%20u%20omisi%C3%B3n)

Jorge Calderon Gamboa. (2023). *La reparacion Integral en la Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r33008.pdf>

- Kelsen, H. (1960). *Teoría Pura del Derecho*. Obtenido de <https://bibliotecavirtualceug.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/05/libro-teoria-pura-del-derecho-hans-kelsen.pdf>
- Kelsen, H. (1982). *Teoría Pura del Derecho*. Obtenido de <https://etica.uazuay.edu.ec/sites/etica.uazuay.edu.ec/files/public/Teor%C3%ADa%20pura%20del%20Derecho%20-%20Kelsen.pdf>
- Ley Rorganica de Serivio Publico. (28 de Marzo de 2016). Obtenido de [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5\\_ecu\\_ane\\_mdt\\_4.3\\_ley\\_org\\_ser\\_p%C3%BAb.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAb.pdf)
- María Petzold Rodríguez. (s.f.). *Noción de supremacía constitucional*. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r32927.pdf>
- Ministerio del Trabajo . (2019). Obtenido de [https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/04/3.1.1-Acuerdo-Ministerial-MDT-2019-375\\_11zon-1.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/04/3.1.1-Acuerdo-Ministerial-MDT-2019-375_11zon-1.pdf)
- ONU. (03 de septiembre de 1981). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- ONU. (1996). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>
- Organizacion de Naciones Unidas. (3 de Septiembre de 1981). Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- Organizacion de Naciones Unidas. (2016). *Relatoria Especial violencia contra las mujeres y las niñas*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/special-procedures/sr-violence-against-women>
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2000). *Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000*. Obtenido de [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183)
- Organización Internacional del Trabajo. (14 de Agosto de 2024). Obtenido de <https://www.ilo.org/es/resource/news/mas-paises-reafirman-su-apoyo-para-acabar-con-la-brecha-salarial-de-genero>
- REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGANICA DEL SERVICIO PUBLICO. (25 de Eenero de 2016). Obtenido de [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5\\_ecu\\_ane\\_mdt\\_4.4\\_reg\\_losep.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.4_reg_losep.pdf)
- Santos, A. d. (2023). *El Derecho a la Tutela Judicial Efectiva*. Obtenido de <https://www.casadellibro.com/libro-sistema-de-tutela-judicial-efectiva-2023/9788445446195/14217575?srsIid=AfmBOoqvX58d1k05hqZYCHz472bxeFz903pmGnySXd4n6tpfBfv9cmAr>
- Sentencia 118-14-SEP-CC. (2014). Obtenido de <https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=118-14-SEP->

