

Quito, D.M., 05 de mayo de 2021

**CASO No. 593-15-EP**

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

**SENTENCIA**

**Tema:** La Corte Constitucional determina que la sentencia dictada el 24 de marzo del 2015 por la Sala Especializada de la Familia, Niñez, Adolescencia, Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, dentro de una acción de protección en contra de la terminación unilateral de la relación laboral de una mujer embarazada, vulneró el derecho al debido proceso en su garantía de la motivación. La Corte en ejercicio del control de mérito declara la vulneración del derecho a la protección especial de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral.

**I. Antecedentes Procesales**

1. El 13 de abril del 2015, la señora Yujan Sulay Villavicencio Salvador, presentó una demanda de acción de protección en contra del Director Regional del Ministerio de Relaciones Laborales con sede en Guayaquil (actualmente “Ministerio del Trabajo”) y el Procurador General del Estado, por la terminación unilateral de la relación laboral (contrato ocasional) contenido en el memorando No. 032-CGAGF-MRL-2014 del 6 de febrero del 2014<sup>1</sup>, mientras se encontraba en situación de embarazo.
2. El 27 de marzo del 2014, el Juzgado Quinto de Inquilinato y Relaciones Vecinales del cantón Guayaquil negó la acción de protección No. 09141-2015-0047 por “improcedente”<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> El memorando No. 032-CGAGF-MRL- 2014 del 6 de febrero del 2014 suscrito por Santiago Israel Saa Brito Coordinador General Administrativo Financiero del Ministerio de Relaciones Laborales expresa que “debo comunicarle que su contrato termina el 22 de Febrero del 2014, por lo que el Ministerio de Relaciones Laborales, le agradece los servicios prestados en la Institución.- Así mismo, se le solicita entregar un informe detallado da (sic) su jefe inmediato de todo trámite que se encuentre bajo su responsabilidad, bienes a su cargo, presentar la Declaración Patrimonial Juramentada y los documentos de fin de gestión correspondientes, la documentación requerida debe ser entregada hasta el viernes 21 de Febrero del 2014. A fin de que la Dirección Financiera, una vez terminado el mencionado contrato preceda a la respectiva liquidación de haberes de conformidad con lo que establece la Ley”.

<sup>2</sup> El Juez Quinto de Inquilinato y Relaciones Vecinales del cantón Guayaquil resolvió “En el ámbito del Derecho Público esto es la LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO LOSEP, no existe el despido intempestivo, no existe condena de indemnización, que en la especie por ser un contrato temporal u ocasional no genera ninguna estabilidad, así como tampoco es sujeto de indemnización (...). No existe ningún tipo de discriminación hacia la accionante por encontrarse en estado de gravidez, sino que simplemente el contrato de servicios ocasiones (sic) de fecha 6 de febrero del 2012, feneció por el

3. Inconforme con dicha decisión, el 01 de abril del 2014, la señora Yujan Sulay Villavicencio Salvador interpuso recurso de apelación en contra de la sentencia de primera instancia de 27 de marzo del 2014 emitida por el Juzgado Quinto de Inquilinato y Relaciones Vecinales del cantón Guayaquil.

4. El 24 de marzo del 2015, la Sala Especializada de la Familia, Niñez, Adolescencia, Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia del Guayas resolvió negar el recurso de apelación y confirmó el fallo de primera instancia porque “*la accionante no justificó que los actos legítimos de los accionados hayan vulnerado sus derechos constitucionales; esto es, que su terminación del contrato ocasional de trabajo haya sido por su estado de embarazo ni que haya habido (sic) discriminación*”.<sup>3</sup>

5. Finalmente, el 13 de abril de 2014, la señora Yujan Sulay Villavicencio Salvador (en adelante “la accionante”) presentó acción extraordinaria de protección en contra de la sentencia de segunda instancia de 24 de marzo del 2015 emitida por la Sala Especializada de la Familia, Niñez, Adolescencia, Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia del Guayas.

6. Mediante auto de 09 de junio del 2015, la Sala de Admisión conformada por los ex jueces constitucionales María del Carmen Maldonado Sánchez, Antonio Gagliardo Loor y Patricio Pazmiño Freire, admitió a trámite la referida acción extraordinaria de protección.

7. El 05 de febrero de 2019 fueron posesionados ante el Pleno de la Asamblea Nacional, las juezas y jueces constitucionales Hernán Salgado Pesantes, Teresa Nuques Martínez, Agustín Grijalva Jiménez, Ramiro Avila Santamaría, Alí Lozada Prado, Daniela Salazar Marín, Enrique Herrería Bonnet, Carmen Corral Ponce y Karla Andrade Quevedo.

---

*cumplimiento del plazo, esto es dos años, al 6 de febrero del 2014 y por esto ha sido notificada con el aviso de cumplimiento de contrato. (...) La accionante debió haber acudido a la vía contencioso administrativo, que (sic); es decir, no se ha agotado la vía administrativa o judicial y en consecuencia no se ha vulnerado ningún derecho constitucional”.*

<sup>3</sup> La Sala Especializada de la Familia, Niñez, Adolescencia, Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia del Guayas expresó que “*(...) si bien es cierto que cuando fue notificada con el aviso de que su contrato terminaba el 22 de febrero del año 2014, no se hace constar que dicha terminación sea por el hecho de que la accionante esté embarazada o con permiso médico por el embarazo; en el contenido del aviso se hace alusión exclusivamente al hecho de que el 22 de febrero del año 2014, se cumple la fecha de terminación del contrato; es más, en la redacción del aviso, además de referirse al plazo estipulado en el contrato, se hace constar las disposiciones legales en las que se fundamenta la Institución Pública. Procesalmente se ha hecho constar que la accionante no es la única persona a la que se le hizo saber de la terminación del contrato ocasional por el cumplimiento del plazo. De lo analizado se puede colegir que el acto administrativo no contraviene lo que dispone Nuestra Constitución en el inciso segundo de su Art. 332 “Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos (...)*”.

8. En el sorteo efectuado ante el Pleno de la Corte Constitucional del Ecuador en sesión de 09 de julio de 2019, se determinó la sustanciación de la presente causa, la cual correspondió al juez constitucional Agustín Grijalva Jiménez, quien avocó conocimiento de esta mediante providencia de 07 de agosto de 2020.

9. El 21 de diciembre de 2020, el juez constitucional Agustín Grijalva Jiménez convocó a las partes procesales y a terceros con interés a la audiencia pública de fecha 04 de enero de 2021.

10. El 06 de enero de 2021, se sentó razón de que la audiencia de 04 de enero de 2021 fue realizada con la presencia de las partes procesales, por la accionante compareció la abogada Fátima de Jesús Alfaro Espinosa en representación de esta, por las partes accionadas comparecieron el juez ponente Carlos Luis Zambrano Veintimilla de la Sala Especializada de la Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia del Guayas y la abogada Karen Bravo Mendoza en representación de la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Guayaquil del Ministerio de Trabajo<sup>4</sup>.

## II. Competencia

10. El Pleno de la Corte Constitucional del Ecuador es competente para conocer y resolver la presente acción extraordinaria de protección de conformidad con lo previsto por los artículos 94 de la Constitución de la República del Ecuador, y 58 y siguientes de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (en adelante “LOGJCC”).

## III. Alegaciones de las partes

### a. Por la parte accionante, Yujan Sulay Villavicencio Salvador.

11. La accionante alega vulneración del derecho al trabajo e indica que: *“las decisiones violatorias de mis derechos Constitucionales emanan de las decisiones del Ministerio de Relaciones Laborales, sin embargo, la última conculcación devino de la sentencia que motiva esta acción que fuera (sic) dictado por los doctores Carlos Luis Zambrano Veintimilla, Juez de la Sala Especializada de Familia; Ricardo Humberto Jiménez Ayoví, Juez de la Sala Especializada de Familia (...)”*.

12. Que *“el empleador conocía, al momento en que notificó la terminación del contrato laboral, que la accionante se encontraba embarazada, en tanto, con anterioridad se había presentado la certificación del departamento médico del IESS. En este contexto, se señala que el artículo 332 de la Constitución de la República, contiene una disposición imperativa que obliga al Estado a garantizar los derechos reproductivos de las trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud*

---

<sup>4</sup>En calidad de amicus curiae: el señor Christopher Iván Riofrío Cortez, por sus propios y personales derechos; y, el abogado Damián Guillermo Campaña Quinaucho por sus propios y personales derechos.

*reproductiva y la estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo; empero, también contiene una disposición prohibitiva de despido a la mujer embarazada asociado a su condición de gestación. Por lo tanto, la terminación de la relación laboral en el caso sub judice, soslaya los derechos establecidos en la referida norma”.*

**13.** Además, expresa “*que los jueces no observaron que en el caso de la trabajadora embarazada el único requisito es que se encuentra en ese estado de embarazo y sin más mérito goza de estabilidad especial desde que entra en gestación, sin ninguna excusa patronal. Lo que la Constitución y la ley protege no es sólo a la mujer sino al fruto materno, en consecuencia, los jueces no otorgan protección constitucional”.*

**14.** La accionante solicita como pretensión que se admita la acción extraordinaria de protección, se declare la vulneración de sus derechos constitucionales y se le repare integralmente.

**15.** En la audiencia de 04 de enero de 2021, la accionante manifestó en lo principal que fue notificada con la terminación del cumplimiento del contrato ocasional por el fenecimiento del plazo del contrato. La accionante informó al Ministerio de Relaciones Laborales que se encontraba en estado de embarazo que adjuntó certificados que demuestran este hecho. Que al momento de la terminación laboral se encontraba en la vigésima tercera semana de gestación. Finalmente, la accionante concluye que la terminación de la relación laboral en su estado de embarazo vulnera los derechos de las mujeres concretamente los derechos reproductivos, la prohibición del despido de la mujer embarazada y la no discriminación de la mujer en el ámbito laboral por su estado de embarazo. Como pretensión la accionante solicitó que se deje sin efecto las sentencias de primera y segunda instancia y se le repare integralmente.

#### **b. Por las autoridades judiciales demandadas**

**16.** Mediante escrito de 14 de agosto de 2020, los jueces de la Sala de Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia del Guayas presentaron su informe. En lo principal señalan que “*no hemos desconocido la garantía constitucional consagrada en el Art. 332 de la Constitución: “(...) Se prohíbe el despido de la mujer embarazada asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.”. (sic) Hemos analizado y determinado que el acto administrativo con el que se le hizo conocer a la accionante que su contrato de servicios ocasionales se cumplía o fenecía en una fecha determinada, no ha estado asociado, como dice la Constitución, a su estado de gestación, sino porque se cumplían los dos años que permite la ley para la contratación de servicios ocasionales. De lo que deviene que tampoco se lo ha hecho como acto discriminatorio, como lo alega la accionante; Pues (sic), no tiene vinculación con los roles reproductivos; es decir, que no consta haber existido las condiciones constitucionales despido asociado con la gestación ni vinculación con los roles reproductivos; sino el hecho de que la relación laboral estaba regida por contratos ocasionales y su fecha de vigencia máxima de tales contratos”.*

17. En audiencia de 04 de enero de 2021, el Dr. Carlos Luis Zambrano Veintimilla, juez ponente de la Sala Especializada de la Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, manifestó que la accionante en su demanda de acción de protección fundamentó que fue discriminada por su condición de embarazo al ser desvinculada del Ministerio de Relaciones Laborales. Sin embargo del análisis que se realizó para emitir sentencia se analizó si el acto administrativo por el cual se le terminó el contrato ocasional a la accionante era por el fenecimiento del plazo del contrato ocasional o por discriminación ligada a su condición de embarazo. Después del análisis la sala concluyó que la terminación de la relación laboral fue por el fenecimiento del plazo. Además, la accionante no demostró que existía discriminación.

**c. Por el Ministerio de Relaciones Laborales actual Ministerio de Trabajo**

18. En audiencia, Karen Bravo Mendoza, en representación del Ministerio de Trabajo, entidad accionada en el proceso originario, arguyó que la terminación del contrato ocasional por el fenecimiento del plazo es un acto legal que no viola ningún derecho de la accionante en el proceso originario. Adicionalmente, que en el ordenamiento jurídico no existe ninguna prohibición de terminar la relación laboral de un contrato ocasional a una mujer embarazada, porque la Constitución lo que prohíbe es el despido de la mujer embarazada por su condición de estar embarazada; que en este caso no se despidió a la accionante por su estado ya que se le permitió seguir trabajando por cinco meses más, hasta que se termine el plazo del contrato ocasional. Después de ello se procedió a notificarle con la terminación del contrato ocasional porque feneció el plazo de este. Finalmente, la entidad accionante en el proceso originario arguye que no existe ninguna discriminación.

**IV. Análisis del caso**

19. El artículo 4 numeral 13 de la LOGJCC consagra como uno de los principios procesales de la justicia constitucional el principio *iura novit curia*, en virtud del cual, esta Corte se encuentra facultada para analizar y pronunciarse sobre los hechos presentados a su conocimiento, en aplicación de normas no argumentadas por los accionantes, cuando a criterio de este Organismo podría generarse una afectación a derechos constitucionales no invocados. En el caso *sub judice* se aplicará el principio del *iura novit curia* con el objeto de verificar si los jueces de la Sala Especializada de la Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia del Guayas cumplieron con el derecho al debido proceso en la garantía básica de la motivación en una acción de protección al emitir su sentencia.

20. Si bien los argumentos de la demanda de la accionante se centran mayormente en cuestionar los hechos sobre los que trató el proceso originario, este Organismo estima necesario examinar si al momento de la terminación de la relación laboral, la accionante se encontraba en estado de gravidez y si los jueces resolvieron los cargos planteados en



la acción de protección respecto a la protección especial de la mujer embarazada en el ámbito laboral y el derecho de lactancia.

21. En este caso, al tratarse de una garantía jurisdiccional que analiza la posible vulneración de los derechos de una persona perteneciente a un grupo de atención prioritaria, concretamente los derechos de una mujer embarazada en el ámbito laboral público, los jueces de la Sala de Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia del Guayas estaban obligados a realizar un esfuerzo razonable a fin de identificar la existencia de vulneraciones de estos derechos, lo cual, debió reflejarse claramente en la motivación de la decisión judicial.

22. Por lo expuesto, a fin de examinar el derecho al debido proceso en su garantía de motivación, esta Corte procederá a plantear el siguiente problema jurídico:

**A) ¿La sentencia del 24 de marzo de 2015 emitida por la Sala Especializada de la Familia, Niñez, Adolescencia, Adolescentes Infractores de la Corte Provincial del Guayas vulneró el derecho al debido proceso en la garantía de motivación?**

23. En su parte pertinente, el artículo 76 numeral 7 literal 1 de la Constitución (CRE) establece:

*“en todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas: (...) El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías: (...) 1) Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se considerarán nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados (...)”.*

24. Sobre la motivación en garantías constitucionales, la Constitución en el artículo 76 (7) (1) y la jurisprudencia de la Corte establece que los jueces tienen las siguientes obligaciones i) enunciar las normas o principios jurídicos en que se funda la decisión, ii) explicar la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho; y, iii) realizar un análisis para verificar la existencia o no de vulneración a los derechos, si en dicho análisis no se determina la existencia de vulneraciones a los derechos, sino más bien conflictos de índole infraconstitucional, le corresponde al juez determinar cuáles son las vías judiciales ordinarias adecuadas para la solución del conflicto<sup>5</sup>.

25. Respecto al primer elemento de la motivación, la sentencia impugnada enunció el artículo 332 de la Constitución y artículo 42 de la LOGJCC para resolver la causa. En consecuencia, los jueces cumplieron con el primer elemento de la motivación, a saber:

---

<sup>5</sup> Corte Constitucional del Ecuador, sentencia No. 1285-13-EP/19.

“(…) De lo analizado se puede colegir que el acto administrativo no contraviene lo que dispone Nuestra Constitución en el inciso segundo de su Art. 332 “Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos está justificado con los contratos ocasionales suscritos por la accionante y la parte accionada, que el plazo máximo que pueden durar este tipo de contrato con el Estado es de dos años. (…). La Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, taxativamente dispone que “La acción de protección de derechos no procede: 1) Cuando de los hechos no se desprende que exista una violación de derechos constitucionales.- 3) Cuando la demanda exclusivamente se impugne la constitucionalidad o legalidad del acto u omisión, que no conlleve la violación de derechos. 4) Cuando el acto administrativo pueda ser impugnado en la vía judicial salvo, que se demuestre que la vía no fuere adecuada ni eficaz”. (…), tal como lo establece los numerales 1, 3, 4 y 5 del artículo 42 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (…)

**26.** Continuando con el análisis del segundo elemento de la motivación se observa que la sentencia impugnada del 24 de marzo del 2015 explicó la pertinencia de las normas enunciadas con los hechos. Es importante mencionar que a la Corte Constitucional no le corresponde verificar si el análisis realizado por los jueces accionados fue correcto o incorrecto, de tal forma que se ha cumplido con el segundo elemento de la motivación, a saber:

“en el presente caso se cumplía en el mes de febrero del año 2014; que cuando la accionante suscribió el último contrato no se encontraba embarazada; que si bien es cierto que cuando fue notificada con el aviso de que su contrato terminaba el 22 de febrero del año 2014, no se hace constar que dicha terminación sea por el hecho de que la accionante esté embarazada o con permiso médico por el embarazo; en el contenido del aviso se hace alusión exclusivamente al hecho de que el 22 de febrero del año 2014, se cumple la fecha de terminación del contrato; es más, en la redacción del aviso, además de referirse al plazo estipulado en el contrato, se hace constar las disposiciones legales en las que se fundamenta la Institución Pública”.

**27.** En relación con el tercer elemento de la motivación esta Corte Constitucional ha manifestado que los jueces constitucionales tienen la obligación de justificar y argumentar la existencia o no de una violación constitucional. Sólo y luego de ese ejercicio razonado, y en caso de no encontrar vulneración de índole constitucional podrá manifestar que existe otra vía idónea y eficaz<sup>6</sup>. Los jueces resolvieron de la siguiente forma:

“procesalmente se ha hecho constar que al accionante no es la única persona a la que se le hizo saber de la terminación del contrato ocasional por el cumplimiento del plazo. De lo analizado se puede colegir que el acto administrativo no contraviene lo que dispone Nuestra Constitución en el inciso segundo de su Art. 332 se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos (…) la accionante no justificó que los actos legítimos de los accionados hayan vulnerado sus derechos constitucionales; esto es, que su

---

<sup>6</sup> Corte Constitucional del Ecuador, sentencia No. 176-14-EP/19.

terminación del contrato ocasional de trabajo haya sido por su estado de embarazo ni que haya habido discriminación; por el contrario, la parte accionada ha justificado que la terminación del contrato ocasional es exclusivamente por haberse cumplido el plazo. Por lo tanto, la acción es improcedente tal como lo establece los numeral 1, 3, 4 y 5 del artículo 42 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional”.

**28.** De lo anterior, los jueces manifestaron que la terminación de la relación laboral se realizó por qué feneció el plazo del contrato ocasional y que la terminación unilateral del contrato ocasional no vulneró el derecho contenido en el artículo 332 inciso segundo de la Constitución, esto es, la prohibición del despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad. Finalmente los jueces concluyeron que la accionante no justificó que la terminación del contrato ocasional sea discriminatoria y esté ligada a su condición de embarazo.

**29.** Este Organismo observa que los jueces llegaron a estas conclusiones sin previamente haber realizado el examen de verificación de la vulneración de los derechos a la protección especial de la mujer embarazada en el ámbito laboral y el derecho de lactancia. Además, no existe argumentación jurídica respecto del por qué el Ministerio del Trabajo no estaba obligada a cumplir con estos derechos que fueron consagrados en la Constitución del 2008.

**30.** Esta Corte, no puede dejar de observar que la falta del análisis de la verificación de vulneración de derechos constitucionales en la que incurrió la Sala Especializada de la Familia, Niñez, Adolescencia, Adolescentes Infractores de la Corte Provincial del Guayas al dictar la sentencia que negó la acción de protección, se encuadra en los factores que desalientan a las mujeres embarazadas, en licencia de maternidad o en periodo de lactancia que han visto vulnerados sus derechos a recurrir a la justicia. No obstante, con base en la Sentencia 3-19-JP/20, esta Corte ratificó que:

*“la vía adecuada para atender las pretensiones de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia es la acción de protección, sin que esto impida que las personas puedan utilizar vías administrativas u otras vías jurisdiccionales que consideren idóneas y eficaces”.*<sup>7</sup>

## **V. Presupuesto y verificación de los requisitos para analizar el mérito del caso**

**31.** Esta Corte a través de la sentencia No. 176-14-EP/19 manifestó que la Corte Constitucional como máximo órgano de interpretación y administración de justicia constitucional podrá analizar la integralidad del proceso o los hechos que dieron origen al proceso constitucional, siempre que existan los presupuestos establecidos en dicha sentencia<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> Corte Constitucional del Ecuador, sentencia No. 3-19-JP/20, de 05 de agosto de 2020, párr. 207.

<sup>8</sup> Corte Constitucional del Ecuador, sentencia No. 176-14-EP/19 de 16 de octubre de 2019 “La Corte podrá revisar los méritos de lo decidido por los jueces cuando el proceso originario es una garantía jurisdiccional, el objeto del litigio es necesariamente de orden constitucional toda vez que dichas garantías fueron concebidas por el constituyente para tutelar los derechos constitucionales y resolver



**32.** La sentencia No. 176-14-EP/19 establece cuatro presupuestos que deberá verificar la Corte previo a realizar un control de méritos estos son: a) que la autoridad judicial haya violado el debido proceso u otros derechos de las partes en el fallo impugnado o durante la prosecución del juicio; b) que, *prima facie*, los hechos que dieron lugar al proceso originario puedan constituir una vulneración de derechos que no fueron tutelados por la autoridad judicial inferior, c) que el caso no haya sido seleccionado por esta Corte para su revisión; y, d) que el caso al menos cumpla con uno de los siguientes criterios: gravedad del asunto, novedad del caso, relevancia nacional o la inobservancia de precedentes establecidos por este Organismo. A continuación, esta Corte verificará si dichos presupuestos se cumplen en el presente caso.

**33.** Esta Corte en el acápite IV subtítulo A, analizó que la sentencia impugnada vulneró el derecho al debido proceso en la garantía básica de la motivación, en consecuencia, se cumple con el primer presupuesto.

**34.** Respecto al segundo presupuesto, de la revisión del expediente de la causa 0593-15-EP se observa una potencial vulneración de la protección especial de la mujer embarazada en el ámbito laboral en razón a que la accionante ha sido separada de su trabajo sin tomar en cuenta su situación. En cuanto al tercer requisito se ha constatado que este caso no ha sido seleccionado para su revisión<sup>9</sup>.

**35.** Finalmente, en relación con el cuarto requisito, esta Corte observa que se cumple con el mismo en razón a la gravedad, al tratarse de una mujer embarazada, es decir, es una persona que forma parte de los grupos de atención prioritaria conforme el artículo 35 de la Constitución, la cual fue desvinculada de su puesto de trabajo pese a su condición. Esto supondría, además, el desconocimiento de la protección especial y reforzada en el ámbito laboral determinado por la Constitución e instrumentos internacionales de derechos humanos para las mujeres en condición de embarazo<sup>10</sup>.

**36.** Con base en el análisis *ut supra*, esta Corte verifica que el presente caso cumple con todos los presupuestos exigidos en la sentencia No.176-14-EP, por lo tanto, procede a realizar el control de méritos.

---

sobre la vulneración a los mismos. Por lo cual, tanto el proceso originario de una garantía jurisdiccional como el de la acción extraordinaria de protección están dirigidos a solventar un problema de índole constitucional”.

<sup>9</sup> Corte Constitucional del Ecuador link: <https://portal.corteconstitucional.gob.ec/BuscadorSeleccion.aspx>, buscador de selección, del archivo digital de este Organismo se ha verificado que el caso no ha sido seleccionado para revisión, por lo tanto, se cumple con el requisito.

<sup>10</sup> Constitución de la República del Ecuador, artículo 332 “*el Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad*”.

## **VI. Análisis del mérito de la acción de protección**

**37.** De la revisión del expediente de la acción de protección No. 0047-2015, 075-2014 se han verificado los siguientes hechos:

**38.** Yujan Villavicencio Salvador tenía una relación laboral con el Ministerio del Trabajo a través de la figura de contrato de servicios ocasionales. Los contratos fueron celebrados en las siguientes fechas a) 06 de febrero de 2012 al 01 de mayo de 2012, b) 2 de mayo 2012 al 11 de enero de 2013; y, c) 12 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2013.

**39.** El 09 de octubre de 2013, 08 de noviembre de 2013, 09 de diciembre de 2013 y 14 de febrero de 2014 la señora Yujan Villavicencio Salvador presentó al Ministerio del Trabajo los certificados de asistencia de permiso médico por cita médica por embarazo<sup>11</sup>. El Ministerio de Relaciones Laborales conocía del estado de embarazo<sup>12</sup> de la señora Yujan Villavicencio Salvador de acuerdo con los certificados de asistencia por embarazo.

**40.** El 06 de febrero de 2014, la Dirección Regional del Ministerio de Relaciones Laborales a través del memorando No. 032-CGAGF-MRL-2014 notificó a Yujan Villavicencio Salvador con la terminación de la relación laboral, quien se encontraba en la semana vigésima tercera de su embarazo.

**41.** El 14 de febrero de 2014, la señora Yujan Villavicencio indicó al Ministerio de Relaciones Laborales que el Hospital Luis Vernaza de la Junta de Beneficencia de Guayaquil a través del certificado CIE 10- 0470- 023 ordenó descanso de ocho días por amenaza de aborto.

**42.** La accionante manifestó tanto en la acción de protección como en la extraordinaria de protección que la terminación de la relación laboral por parte del Ministerio de Relaciones Laborales vulneró el derecho a la protección especial de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral consagrado en la Constitución, así como instrumentos internacionales de derechos humanos.

**43.** Por lo tanto, este organismo procederá a examinar si el Ministerio del Trabajo, al dar por terminada la relación laboral de la accionante a pesar de estar embarazada, vulneró los derechos constitucionales alegados por la accionante.

---

<sup>11</sup> Expediente de la causa No. 0593-15-EP fojas 19, 20, 21, 22 y 23.

<sup>12</sup> Corte Constitucional del Ecuador, sentencia No. 3-19-JP y acumulados, párrafo 151 al 158 “Las obligaciones de cuidado comienzan con la notificación del embarazo, para que los obligados ejerzan su rol de cuidado cuando las mujeres lo requieran o sus circunstancias de salud así lo ameriten. El conocimiento del embarazo de las trabajadoras no es requisito para establecer si existe o no protección especial, sino para determinar la obligación de los deberes de cuidado. La falta de conocimiento imposibilita el ejercicio del rol de cuidado al empleador o empleadora”.

**A) Sobre la vulneración al derecho a la protección especial de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral**

44. El Ministerio de Trabajo, representado por la abogada Karen Bravo Mendoza en audiencia fundamentó que en el ordenamiento jurídico, en el año 2014 no existía ninguna prohibición en la Ley Orgánica del Servicio Público que prohíba el despido a la mujer embarazada. Además que la Constitución no impide el despido de la mujer embarazada, sino que prohíbe que la terminación laboral expresamente esté ligada al embarazo. Que en el presente caso se le permitió a la accionante seguir trabajando después que la entidad tuvo conocimiento del embarazo, y solo cuando feneció el plazo del contrato ocasional se procedió a terminar el mismo, que este es un acto legal y no genera discriminación.

45. Este Organismo recuerda a los servidores públicos que el argumento de la falta de normativa infraconstitucional no justifica la vulneración o desconocimiento de un derecho constitucional. El deber que tienen los servidores públicos se insiste desde el año 2008, consiste en aplicar directamente la Constitución y en caso de duda sobre la aplicación de las normas, existe una obligación de realizar la interpretación que más favorezca a su efectiva vigencia.

46. Esta Corte Constitucional alerta que la interpretación realizada en el año 2014 por el Ministerio de Relaciones Laborales, es decir que *“la Constitución no impide el despido de la mujer embarazada, sino que prohíbe que la terminación laboral expresamente esté ligada al embarazo”*, es una interpretación restrictiva que solo ha considerado el inciso final del artículo 332 de la Constitución, cuando la protección especial de la mujer embarazada es más amplia, lo cual debió ser tomando en cuenta antes de decidir la terminación del contrato.

47. Respecto al derecho al trabajo la Constitución en el artículo 33 reconoce a todas las personas el trabajo es un derecho y, a la vez, un deber social, y un derecho económico, fuente de la realización personal y base de la economía. Además, la Constitución establece que el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

48. Así la Constitución del Ecuador reconoce que a todas las personas el derecho al trabajo. No obstante, debido a las dificultades que los grupos de atención prioritaria enfrentan para ejercer el derecho al trabajo, la Constitución ha contemplado formas de protección especial, entre las cuales, se encuentran normas destinadas a asegurar el ejercicio de este derecho a las mujeres embarazadas.

49. Entre estas normas constitucionales, se encuentra el artículo 43 de la Constitución del Ecuador que manifiesta el Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a: no ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral, la protección prioritaria y cuidado de su salud

integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto, así como disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia.

**50.** En el mismo sentido, dentro de las normas constitucionales sobre el derecho al trabajo, en el artículo 331 de la Constitución expresa *“el Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo”*.

**51.** Dentro de la protección reforzada del derecho al trabajo reconocida a las mujeres embarazadas, el artículo 332 de la Constitución, en el cual se reconoce y garantiza los derechos reproductivos de las trabajadoras, expresamente señala que *“El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos”* (el énfasis en negrita ha sido añadido).

**52.** Esta norma constitucional, se encuentra en sintonía con lo previsto en instrumentos internacionales de derechos humanos, que contiene normas que propenden a la estabilidad laboral de mujeres embarazadas. Así por ejemplo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales<sup>13</sup> (PIDESC) en el artículo 10 dispone que los Estados Parte en el presente Pacto reconocen que: *“se debe conceder especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho periodo, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.”*

**53.** De manera más específica, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de las mujeres<sup>14</sup> (CEDAW) en el artículo 11 numeral 2 literales a) y b) establece que *“A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Parte tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; b) Implantar la licencia de maternidad con*

---

<sup>13</sup> El Estado ecuatoriano a través del Decreto Ejecutivo 358 de 02 de junio de 2010 ratificó el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

<sup>14</sup> El Estado ecuatoriano a través de la Resolución Legislativa 000, publicada en el Registro Oficial 108 de 27 de Octubre 1981 ratificó la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de las mujeres.

*suelo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales; (...)*”.

**54.** En el caso sujeto a análisis, si bien la Corte Constitucional se ha pronunciado sobre el derecho al trabajo y la estabilidad bajo la figura del contrato de servicios ocasionales y ha señalado que este tipo de contratos no pueden generar estabilidad laboral a las y los servidores contratados más allá del límite de tiempo permitido por la ley, dada la propia naturaleza de este tipo de contrato<sup>15</sup>, sin embargo, este Organismo ha señalado que las mujeres embarazadas gozan de una estabilidad especial<sup>16</sup>.

**55.** Específicamente en relación con la estabilidad laboral de mujeres embarazadas bajo esta forma de contratos, la Corte en la Sentencia 3-19-JP, estableció expresamente ***“que independientemente del tipo de contrato o cargo no se contabilizará la protección especial en atención al cierre del año fiscal, sino que durará hasta el fin del periodo de lactancia.”***<sup>17</sup> (el énfasis en negrita ha sido añadido)

**56.** Respecto a la estabilidad laboral, ésta tiene como finalidad la protección de las personas trabajadoras frente a posibles decisiones arbitrarias que pongan en riesgo el ejercicio del derecho al trabajo y conlleva inestabilidad en la continuidad de los ingresos. Tales riesgos impactan de manera más severa a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, de ahí que la estabilidad laboral reforzada contemplada en la Constitución e instrumentos internacionales es un derecho inherente a tal condición.

**57.** De esta manera, esta Corte ha comprendido que el Estado ecuatoriano tiene la obligación de proteger a las mujeres embarazadas dotándolas de un periodo para el desarrollo gestacional, la recuperación después del embarazo y la lactancia, de tal forma que goce de tranquilidad para evitar riesgos a su salud o la de su hijo/a. Asimismo, la estabilidad laboral especial de las mujeres embarazadas implica una condición necesaria para garantizar la igualdad material en el ejercicio del derecho al trabajo.

**58.** Esta Corte reitera que *“(e)sta protección se da frente a la desventaja en la que esta condición las pone frente a los hombres dentro de un sistema patriarcal. No sólo garantiza a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo sino también la permanencia. Al garantizar este derecho, los demás derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia se refuerzan para su pleno ejercicio”*.<sup>18</sup>

---

<sup>15</sup> Corte Constitucional del Ecuador, sentencia No. 126-12-SEP-CC, 204-12-SEP-CC, 251-12-SEP-CC, 166-16-SEP-CC-16-SEP-CC, 012-17-SEP-CC, 107-17-SEP-CC y 262-18-SEP-CC.

<sup>16</sup> Corte Constitucional del Ecuador, sentencia No. 108-14-EP/20, página 20 párrafos 92 y 93, sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados.

<sup>17</sup> Corte Constitucional del Ecuador, sentencia No. 3-19-JP/20 de 05 de agosto de 2020, párr. 176.

<sup>18</sup> *Ibid.*, párr.80.



**59.** De los hechos que se desprenden del caso se observa que, pese a que el Ministerio del Trabajo, tenía conocimiento del estado de embarazo de la accionante<sup>19</sup>, procedió a aplicar el artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público<sup>20</sup> y de esta manera terminar la relación laboral con la accionante, lo cual, vulnera de forma evidente la estabilidad laboral especial a la que se ha hecho referencia en párrafos anteriores.<sup>21</sup>

**60.** Así, el contrato de servicios ocasionales no cambia de naturaleza jurídica al otorgar una ampliación al límite de la terminación de la relación laboral, sino que éste adopta un régimen especial con el objeto de proteger a las mujeres embarazadas. Por lo tanto, las entidades públicas y privadas deben abstenerse de terminar la relación laboral hasta la terminación del permiso de lactancia.

**61.** En este caso, el vencimiento del plazo del contrato de servicios ocasionales no constituye una causa justa de terminación de la relación laboral porque va en contra la protección especial de Yujan Sulay Villavicencio Salvador que garantiza la Constitución.

**62.** Por todo lo expuesto, esta Corte concluye que la accionante no podía ser separada de su trabajo hasta culminar su periodo de lactancia, en consecuencia, el Ministerio del Trabajo vulneró el derecho a la protección especial de Yujan Sulay Villavicencio Salvador, en su condición de mujer embarazada en el ámbito laboral.

**63.** Además, llama la atención a esta Corte Constitucional que el Ministerio del Trabajo, entidad rectora de las políticas laborales destinadas a la protección de los derechos de los trabajadores, sea la entidad que en el presente caso incurrió en la

---

<sup>19</sup> Expediente de la causa No. 0593-15-EP fojas 19, 20, 21, 22 y 23 se desprende los certificados de salud emitidos por la Junta de Beneficencia de Guayaquil.

<sup>20</sup> Ley Orgánica del Servicio Público artículo 58 “(...) *la contratación de personal ocasional no podrá superar el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante; en caso de que se superare dicho porcentaje deberá contarse con la autorización previa del Ministerio de Relaciones Laborales, estos contratos no podrán exceder de doce meses de duración o hasta que culmine el tiempo restante del ejercicio fiscal en curso. Se exceptúa de este porcentaje a aquellas instituciones u organismos de reciente creación que deban incorporar personal bajo esta modalidad, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición y en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior. Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad (...)*”.

<sup>21</sup> Corte Constitucional del Ecuador, sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados, párrafos del 134 al 150 las obligaciones generales “*el Estado tiene la obligación de proteger a las mujeres embarazadas, en maternidad o en periodo de lactancia en el contexto laboral, de acuerdo con varias normas constitucionales, entre ellas está la prohibición de discriminación por embarazo en el ámbito laboral (artículo 43.1), el garantizar igual remuneración a trabajo de igual valor, promover ambientes adecuados de trabajo que garanticen su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (artículo 326), garantizar un salario digno que cubra las necesidades básicas de la trabajadora y las de su familia (artículo 328), garantizar la remuneración equitativa, a la adopción de medidas necesarias para eliminar las desigualdades, la prohibición de discriminación, acoso o violencia (artículo 331) y la prohibición del despido asociado a su condición de embarazo y maternidad o discriminación vinculada con roles reproductivos (artículo 332)*”.

vulneración de una garantía sustancial del derecho al trabajo, en particular de un grupo de atención prioritaria, como son las mujeres embarazadas.

**64.** Por último, este Organismo debe reiterar que la acción de protección en casos de despido de la mujer embarazada en el sector público es la vía idónea y eficaz para garantizar y precautelar el derecho a la protección especial a la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en el ejercicio del derecho al trabajo.

**65.** Este Organismo después de verificar que existe la vulneración de los derechos a la protección especial de la mujer embarazada y el derecho a la lactancia de la señora Yujan Sulay Villavicencio Salvador procede a emitir las medidas de reparación en el decisorio de esta sentencia.

## **VII. Decisión**

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

- 1.** Aceptar la acción extraordinaria de protección presentada y aceptar la acción de protección planteada.
- 2.** Declarar la vulneración del derecho al debido proceso en la garantía de motivación, por parte de los jueces de la Sala Especializada de la Familia, Niñez, Adolescencia, Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia del Guayas.
- 3.** Declarar la vulneración del derecho de Yujan Sulay Villavicencio Salvador a la protección especial a la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en el ejercicio del derecho al trabajo, por parte del Ministerio del Trabajo.
- 4.** Como medidas de reparación por la vulneración del derecho al debido proceso en la garantía básica de la motivación se dispone dejar sin efecto la sentencia de 24 de marzo del 2015, la Sala Especializada de la Familia, Niñez, Adolescencia, Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia del Guayas. Ordenar que los sujetos procesales estén a lo resuelto en esta sentencia que es de cumplimiento obligatorio, por lo que, devuelto el expediente, no se dictará una sentencia en sustitución de la dejada sin efecto.
- 5.** Se dispone pagar los haberes dejados de percibir desde la terminación del contrato hasta la terminación del periodo de lactancia, estos haberes serán determinados por el Tribunal Contencioso Administrativo No. 1 de Quito, como lo dispone el artículo 19 de la LOGJCC. Este órgano jurisdiccional deberá calcular este valor desde el día de la terminación de la relación laboral de la accionante, esto es, el 6 de febrero del 2014 hasta el tiempo que se cumplió con el periodo de lactancia del cual fue privada la misma. Por último se ordena al

Tribunal Contencioso Administrativo No. 1 de Quito que en el término de 30 días informe sobre el cumplimiento del pago de la compensación.

6. Como medidas de reparación por la vulneración del derecho a la protección especial de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral se dispone:

6.1. Que, en el término de cinco días después de notificada esta sentencia, el Ministerio del Trabajo difunda el contenido del ratio decidendi de esta sentencia en sus páginas web institucionales y en otros medios de difusión pertinentes para el conocimiento de los servidores públicos de sus instituciones y de la ciudadanía en general, durante cinco meses. El cumplimiento de esta medida se informará a esta Corte, la entidad accionada deberá presentar los documentos que justifiquen la difusión de esta sentencia al término del sexto mes a partir de la notificación de esta sentencia.

7. Notifíquese y cúmplase.

Dr. Hernán Salgado Pesantes  
**PRESIDENTE**

**Razón:** Siento por tal, que la Sentencia que antecede fue aprobada por el Pleno de la Corte Constitucional con siete votos a favor, de los Jueces Constitucionales Karla Andrade Quevedo, Ramiro Avila Santamaría, Agustín Grijalva Jiménez, Enrique Herrería Bonnet, Alí Lozada Prado, Teresa Nuques Martínez y Daniela Salazar Marín; y, dos votos salvados de los Jueces Constitucionales Carmen Corral Ponce y Hernán Salgado Pesantes; en sesión ordinaria de miércoles 05 de mayo de 2021.- Lo certifico.

Dra. Aída García Berni  
**SECRETARIA GENERAL**

**SENTENCIA No. 593-15-EP/21**

**VOTO SALVADO**

**Juez Constitucional Hernán Salgado Pesantes**

Me aparto del criterio de la mayoría de la Corte Constitucional expresado en la sentencia No. 593-15-EP/21, que aceptó la acción extraordinaria de protección presentada por Yujan Sulay Villavicencio Salvador (en adelante, la accionante), en contra de la sentencia de 24 de marzo del 2015 emitida por la Sala Especializada de la Familia, Niñez, Adolescencia, Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia del Guayas.

**Antecedentes y puntos de divergencia con el voto de mayoría**

1. La sentencia impugnada tiene como antecedente la acción de protección No. 09141-2015-0047 en la cual se rechazó la demanda planteada por Sulay Villavicencio Salvador, en contra del Director Regional del Ministerio de Relaciones Laborales (en adelante, Ministerio de Trabajo) y la Procuraduría General del Estado, por la terminación de su contrato de servicios ocasionales mientras se encontraba en estado de gestación.
2. En el fallo dictado por la Sala Especializada de la Familia, Niñez, Adolescencia, Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, una vez analizada la vulneración de derechos alegada por la accionante en su demanda de acción de protección, se decidió negar su recurso de apelación, confirmar la sentencia subida en grado y por lo tanto rechazar la acción planteada. En contra de esta decisión Yujan Sulay Villavicencio Salvador presentó acción extraordinaria de protección.
3. En su demanda de acción extraordinaria de protección, la accionante centró sus argumentos en cuestionar los hechos del proceso de origen sin imputar vulneración alguna de derechos constitucionales a la actividad jurisdiccional o a la sentencia impugnada.
4. Por ello, la sentencia de mayoría, en aplicación del principio *iura novit curia*, analizó si la sentencia emitida por la Sala Especializada de la Familia, Niñez, Adolescencia, Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia del Guayas vulneró el derecho al debido proceso en la garantía de motivación de la accionante.
5. Sin embargo, por las razones que expongo a continuación, considero que la decisión de mayoría de forma equivocada concluye que la sentencia impugnada no se encontraba debidamente motivada.

### Análisis jurídico

6. La Constitución de la República en su artículo 76 numeral 7 literal l) reconoce que: *"Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas principios jurídicos en que se fundan, no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho... "*

7. Adicionalmente, la Corte Constitucional ha señalado que para que exista una debida motivación dentro de decisiones expedidas en garantías jurisdiccionales *"los jueces y juezas tienen la obligación de examinar pormenorizadamente si ha existido afectación de los derechos constitucionales de quien así lo alega; y, únicamente después de este análisis pueden concluir que la acción de protección no es la vía adecuada ni eficaz para la reclamación<sup>1</sup>."*

8. En el presente caso, se tiene que la decisión de mayoría estimó que los jueces que emitieron el fallo impugnado cumplieron con el primer y segundo elementos de la motivación, esto es, enunciaron las normas y principios jurídicos en los cuales fundaron su decisión y explicaron la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho, sin embargo, consideraron que el fallo no cumplió con el tercer elemento puesto que existió *"falta del análisis de la verificación de vulneración de derechos constitucionales<sup>2</sup>"*

9. Ahora bien, de la revisión de la decisión judicial impugnada se verifica que los juzgadores analizaron de la siguiente forma si existió afectación de los derechos constitucionales alegados como vulnerados en la acción de protección. En primer momento señalaron que:

*"(...)no ha existido la vulneración de derechos constitucionales alegados por la accionante; pues, está justificado con los contratos ocasionales suscritos por la accionante y la parte accionada, que el plazo máximo que pueden durar este tipo de contrato con el Estado, es de dos años, que en el presente caso se cumplía en el mes de febrero del año 2014; que cuando la accionante suscribió el último contrato no se encontraba embarazada; que si bien es cierto que cuando fue notificada con el aviso de que su contrato terminaba el 22 de febrero del año 2014, no se hace constar que dicha terminación sea por el hecho de que la accionante esté embarazada o con permiso médico por el embarazo; en el contenido del aviso se hace alusión exclusivamente al hecho de que el 22 de febrero del año 2014, se cumple la fecha de terminación del contrato; es más, en la redacción del aviso, además de referirse al plazo estipulado en el contrato, se hace constar las disposiciones legales en las que se fundamenta la Institución Pública"*

10. En función de aquello, los juzgadores concluyeron que *"el acto administrativo no contraviene lo que dispone Nuestra Constitución en el inciso segundo de su Art. 332"* y por lo tanto, al no verificarse afectación a derechos constitucionales, decidieron rechazar la acción de protección.

<sup>1</sup> Corte Constitucional, Sentencia No. 342-13-EP, párr. 18. Ver también sentencia 1285-13-EP, párr. 28.

<sup>2</sup> Sentencia de mayoría, párr. 30.



11. En consecuencia, como se puede verificar del extracto de la decisión judicial impugnada transcrita, no se constata, como lo señala la sentencia de mayoría, que en la sentencia existió *“falta del análisis de la verificación de vulneración de derechos constitucionales”*.

12. Por el contrario, se observa que los jueces analizaron la vulneración de derechos que se alegó en la acción de protección y al considerar que la desvinculación de la accionante de su puesto de trabajo no tuvo como fundamento su estado de embarazo, sino la terminación del plazo del contrato laboral, decidieron rechazar la acción de protección, cumpliendo así con el estándar de motivación fijado por esta Corte y referido en el párrafo 7 de este voto.

13. En este punto, cabe recordar que esta Corte ha manifestado que si bien la *“motivación puede adolecer de incorrecciones o imperfecciones, la labor de esta Corte se debe limitar, en este caso (en atención a los cargos formulados), a establecer el cumplimiento o no de los elementos mínimos de la garantía de motivación, a la luz de la Constitución<sup>3</sup>”*.

14. En el mismo sentido, ha señalado que *“[l]a garantía de la motivación no incluye un derecho al acierto o a la corrección jurídica de las resoluciones judiciales<sup>4</sup>”* por lo que al analizar el derecho a la motivación no le corresponde a este Organismo constatar la corrección o incorrección de los fundamentos que motivaron la decisión impugnada, como considero que erradamente lo hace la decisión de mayoría.

15. En función de lo expuesto, esta Corte verifica que la sentencia de 24 de marzo del 2015 emitida por la Sala Especializada de la Familia, Niñez, Adolescencia, Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia del Guayas no vulneró el derecho al debido proceso en la garantía de motivación.

Dr. Hernán Salgado Pesantes  
**JUEZ CONSTITUCIONAL**

---

<sup>3</sup> Corte Constitucional, Sentencia 1442-13-EP, párr. 19.

<sup>4</sup> Corte Constitucional, Sentencia 274-13-EP, párr. 47.

**Razón.-** Siento por tal que el voto salvado del Juez Constitucional Hernán Salgado Pesantes, en la causa 593-15-EP, fue presentado en Secretaría General el 12 de mayo de 2021, mediante correo electrónico a las 14:27; y, ha sido procesado conjuntamente con la Sentencia.- Lo certifico.

Dra. Aída García Berni  
**SECRETARIA GENERAL**

**SENTENCIA No. 593-15-EP/21**

**VOTO SALVADO**

**Jueza Constitucional Carmen Corral Ponce**

1. El 05 de mayo de 2021, el Pleno de la Corte Constitucional emitió la Sentencia No. 593-15-EP/21 en la que se declaró que en el fallo impugnado que negó una acción de protección en segunda instancia planteada por la servidora del Ministerio de Educación Yujan Sulay Villavicencio Salvador, respecto de la desvinculación de su cargo se incurrió en la violación de la garantía de la motivación como parte del derecho al debido proceso (artículo 76 número 7 letra l de la Carta Constitucional), dado que el órgano jurisdiccional no analizó el contenido del derecho establecido como una prohibición de despido de la mujer trabajadora asociado a su estado de gestación (artículo 332 de la Constitución), con lo cual se dio paso al ejercicio del examen de mérito de la acción de protección (Sentencia No. 176-14-11-EP/19), concediéndola y ordenando que la entidad proceda a pagar los haberes dejados de percibir desde la finalización del contrato hasta la terminación del periodo de lactancia (Sentencia No. 3-19-JP/20).
2. El caso se origina producto de la expedición del Memorando No. 032-CGAGF-MRL-2014 de 06 de febrero de 2014, por el cual la Dirección Regional del Ministerio del Trabajo en Guayaquil dio por terminado el contrato de servicios ocasionales de la servidora Yujan Sulay Villavicencio Salvador, quien planteó una acción de protección.
3. El Juzgado Quinto de Inquilinato de Guayaquil en fallo de 27 de marzo de 2014 en la causa No. 09405-2014-0075 negó la acción de protección en el que consta *“No existe ningún tipo de discriminación hacia la accionante por encontrarse en estado de gravidez, sino que simplemente el contrato de servicios ocasiones de fecha 6 de febrero del 2012, feneció por el cumplimiento del plazo, esto es dos años, al 6 de febrero del 2014 y por esto ha sido notificada con el aviso de cumplimiento de contrato”*.
4. Este rechazo fue ratificado por la Sala de la Familia de la Corte Provincial de Justicia del Guayas en sentencia de 24 de marzo de 2015 en la causa No. 09141-2015-0047 en la que se indica: *“no ha existido la vulneración de derechos constitucionales alegados por la accionante; pues, está justificado con los contratos ocasionales (...) cuando la accionante suscribió el último contrato no se encontraba embarazada; que si bien es cierto que cuando fue notificada con el aviso de que su contrato terminaba el 22 de febrero del año 2014, no se hace constar que dicha terminación sea por el hecho de que la accionante esté embarazada (...) la accionante no es la única persona a la que se le hizo saber de la terminación del contrato ocasional por el cumplimiento del plazo (...) De lo analizado se puede colegir que el acto administrativo no contraviene lo que*

*dispone nuestra Constitución en el inciso segundo de su Art. 332 ‘Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos’. La Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, taxativamente dispone que ‘La acción de protección de derechos no procede: 1) Cuando de los hechos no se desprende que exista una violación de derechos constitucionales. 3) Cuando la demanda exclusivamente se impugne la constitucionalidad o legalidad del acto u omisión, que no conlleve la violación de derechos. 4) Cuando el acto administrativo pueda ser impugnado en la vía judicial salvo, que se demuestre que la vía no fuere adecuada ni eficaz’ (...) la accionante no justificó que los actos legítimos de los accionados hayan vulnerado sus derechos constitucionales; esto es, que su terminación del contrato ocasional de trabajo haya sido por su estado de embarazo ni que haya habido discriminación; por el contrario, la parte accionada ha justificado que la terminación del contrato ocasional es exclusivamente por haberse cumplido el plazo”.*

5. Es así, que del contenido de la decisión de negativa de la acción de protección, no se denota que se haya dejado de analizar y decidir sobre la alegación de la violación de los derechos de la accionante, incluso específicamente se examina si es que el acto administrativo incurre en la prohibición del artículo 332 de la Constitución, concluyendo que no se encuentra incurso en esta proscripción; por lo tanto, sin que se constate la vulneración de la garantía de la motivación como parte del debido proceso en la sentencia impugnada, no es dable el examen de mérito de la acción de protección (Sentencia No. 176-14-11-EP/19) y la concomitante aceptación de la misma con base en la aplicación de un criterio jurisprudencial que habilitó esta garantía jurisdiccional de defensa de derechos constitucionales para estos reclamos (Sentencia No. 3-19-JP/20).
6. En adición, me permito sustentar que de la Sentencia No. 3-19-JP/20 emitida el 05 de agosto de 2020 , consigné un voto salvado en el que se considera que: *“La Constitución, reconoce y garantiza expresamente en los artículos 35, 331 y 332 la estabilidad laboral reforzada, la no discriminación y la igualdad en el trabajo de las mujeres; otorgándole la categoría de grupo de atención prioritaria a la mujer embarazada y en periodo de lactancia (...) el artículo 35 de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, incorporó al Código de Trabajo de la figura de despido ineficaz (...) existe estabilidad laboral reforzada hasta que finalice el período de lactancia lo que no altera las modalidades por las cuales prestan sus servicios. Tal es así que, para precautelar este derecho existe la acción de despido ineficaz”;* constando en el decisorio *“Disponer que la Asamblea Nacional, en atención a las facultades conferidas por la Constitución de la República, incorpore y regule expresamente en las leyes del sector público la figura del despido ineficaz, de conformidad a la disposición general segunda de la Ley Orgánica Reformatoria a las leyes del sector público publicada el 19 de mayo de 2017 en el Registro Oficial Suplemento 1008”.*

7. En tal virtud, se evidencia que la decisión que niega la acción de protección en el fallo de segunda instancia de 24 de marzo de 2015 se encuentra motivada en la Constitución y la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (R.O.S. 52 de 22 de octubre de 2009). Así mismo, la Ley Orgánica de Justicia Laboral (R.O. 3S. 483 de 20 de abril de 2015) y la Ley Orgánica Reformatoria a las leyes del sector público (R.O. S. 1008 de 19 de mayo de 2017) consolidó la normativa legal para esta materia dentro de la justicia ordinaria, y al haberme apartado de la Sentencia No. 3-19-JP/20 de 05 de agosto de 2020 que habilita la acción de protección para estos reclamos, la que es aplicada en la Sentencia No. 593-15-EP/21 de 05 de mayo de 2021, disiento de la misma, por no estar de acuerdo con dicha aplicación al presente caso.

Dra. Carmen Corral Ponce  
**JUEZA CONSTITUCIONAL**

**Razón.-** Siento por tal que el voto salvado de la Jueza Constitucional Carmen Corral Ponce, en la causa 593-15-EP, fue presentado en Secretaría General el 19 de mayo de 2021, mediante correo electrónico a las 21:21; y, ha sido procesado conjuntamente con la Sentencia.- Lo certifico.

Dra. Aída García Berni  
**SECRETARIA GENERAL**