



UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR

TRABAJO DE TITULACIÓN

UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR



UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DE ECUADOR

**MAESTRÍA EN CONSTITUCIONALISMO CONTEMPORÁNEO Y GOBERNANZA
LOCAL**

**TRABAJO DE TESIS DERECHO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
MAGÍSTER EN CONSTITUCIONALISMO CONTEMPORÁNEO Y GOBERNANZA
LOCAL**

TEMA

**PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL REFORZADA EN EL SECTOR PÚBLICO A LA
MUJER EMBARAZADA DENTRO DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO
ECUATORIANO.**

Autor/es:

Abg. Msc. José Eduardo Ochoa Canchignia.

Abg. Ludys Gabriela Proaño Viscarra.

Tutor/a:

Abg. Msc. Alejandro Vanegas Maingon.

ECUADOR

2024

UBE



La Universidad para todos

DEDICATORIA

A Yahweh por ser la guía espiritual que ha permitido que se abran todos los caminos para culminar y aprobar las materias que constan dentro de la malla curricular de esta maestría y nos ha dado fortaleza y constancia para culminar este trabajo de titulación. A nuestros padres los cuales apoyan e incentivan nuestro desarrollo profesional. A todas las mujeres embarazadas que han enfrentado discriminación y acoso en el ámbito laboral, especialmente aquellas que han sufrido injusticias como la pérdida de sus derechos constitucionales, esta investigación está dedicada a ustedes. Vuestra valentía y determinación en enfrentar situaciones difíciles inspiran este trabajo que busca promover una cultura laboral inclusiva y respetuosa para todas las trabajadoras embarazadas en el sector público. Que vuestras experiencias sirvan de guía para construir un mundo laboral más justo y equitativo para todas las mujeres.

Abogada. Ludys Gabriela Proaño Viscarra.

Abogado. Msc. José Eduardo Ochoa Canchignia.



AGRADECIMIENTO

Yahweh

Nuestro padre todo poderoso el cual direcciono y nos ayudó a superar todas las adversidades con la finalidad de poder cumplir con este proyecto profesional.

Familiares

Ricardo Proaño, Ludys Viscarra, Kevin Proaño, Nicky Proaño, Diva Proaño, Lucas Proaño, Eduardo Ochoa, Roció Canchignia, Scrapy Ochoa, Hary Ochoa. Por estar siempre animándonos y compartiendo la responsabilidad y apoyo emocional, económico, ético y psicológico en los momentos más difíciles y más felices de nuestro estudio como maestrantes.

Docentes de la UBE

A todo el personal de coordinadores, tutores, docentes nacionales e internacionales, catedráticos universitarios que aportaron con sus conocimientos y experticia en el proceso de aprendizaje dentro de esta maestría.

Tutor

Dr. Msc. Alejandro Vanegas por apoyarnos en la culminación de nuestro trabajo de investigación, asesorarnos e instruirnos en toda nuestra etapa de titulación.

Abogada. Ludys Gabriela Proaño Viscarra.

Abogado. Msc. José Eduardo Ochoa Canchignia.

RESUMEN

El presente trabajo investigativo, se identificó la protección constitucional reforzada, como norma clara previa y publica existente en nuestro ordenamiento jurídico vigente; en contraste con la investigación y vulneración de los derechos constitucionales laborales de la “Mujer embarazada en el sector público” La Constitución de la República del Ecuador; garantiza una protección constitucional laboral; a la mujer embarazada que presta sus servicios en el sector público; mediante la existencia y la aplicación debida de sus mandatos y preceptos, reforzados en las normas y acuerdos internacionales; como mecanismo eficaz para garantizar los derechos laborales.

Esta investigación se fundamenta en nuestra legislación y la aplicación en sentencias con motivación en los tratados internacionales ratificados por nuestro país, y precedentes jurisprudenciales de la “CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR”; siendo su relevancia de interés social y jurídico; notoria y evidente; al existir criterios divididos en donde se determina la vía ordinaria como mecanismo eficaz, con aplicación del procedimiento contencioso administrativo y en otros se considera de forma alterna; la acción extraordinaria de protección.

Se pudo determinar las causas que generan esta división, por falta de aplicación de los preceptos del ordenamiento jurídico vigente en donde reconocen estos derechos constitucionales. Pudimos obtener una información jurídica sustentada en los mandatos y preceptos del ordenamiento jurídico; aplicando su pertinencia al tenor de la norma como lo dispone el precepto Art. 129. 2 de la CRE.

Palabras Clave: Protección, Constitucional, Reforzada, Aplicación, Derechos.

ABSTRACT

The present research identifies reinforced constitutional protection as a clear, pre-existing, and public norm within our current legal system, in contrast with the investigation and violation of constitutional labor rights of the “Pregnant Woman in the Public Sector.” The Constitution of the Republic of Ecuador guarantees labor protection to pregnant women working in the public sector through the existence and proper application of its mandates and provisions, reinforced by international norms and agreements, as an effective mechanism to safeguard labor rights.

This research is based on our legislation and the application of rulings motivated by international treaties ratified by our country, as well as judicial precedents from the "CONSTITUTIONAL COURT OF ECUADOR." Its social and legal relevance is clear and evident, as there are divided opinions regarding the determination of the ordinary legal route as an effective mechanism, applying the contentious administrative procedure in some cases, while in others, the extraordinary action for protection is considered an alternative.

The causes of this division were determined to stem from the lack of application of the provisions of the current legal framework that recognize these constitutional rights. We were able to obtain legal information supported by the mandates and provisions of the legal system, applying their relevance according to the wording of the rule, as stated in Article 129.2 of the Constitution of the Republic of Ecuador.

Keywords: Protection, Constitutional, Reinforced, Application, Rights.

ÍNDICE GENERAL

FICHA SENESCYT PARA EL REPOSITORIO.....	II
CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS DEL AUTOR (ES)	IV
AVAL DEL TUTOR DE LA TESIS.....	V
DEDICATORIA.....	VI
AGRADECIMIENTO	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT.....	IX
INTRODUCCIÓN	1
Justificación del problema.....	4
Planteamiento del problema.	6
Precisión del tema, (como acotación del problema y en relación con el proyecto y las líneas de investigación generales y específicas).	7
Objeto de la investigación.	8
Objetivo general.	9
Planteamientos hipotéticos, (preguntas científicas, idea a defender, guía temática (investigación con perfil histórico). La hipótesis solo en investigaciones que se requiera y sea demostrable).	9
Declaración de las variables o categorías de la investigación a declarar/ Dimensiones (independiente, dependiente y ajenas).	10

Objetivos específicos de la investigación.....	11
Declaración de la población y muestra.....	12
Declaración del tipo de investigación.	12
Principales aportes.....	12
Descripción breve del contenido de los capítulos que integran el informe del trabajo de titulación) MEJORAR.....	12
CAPÍTULO 1:	15
MARCO TEÓRICO	15
1.1. La Organización Internacional del Trabajo (OIT).	15
Tabla 1 Empleo y Ocupación	15
1.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH).	16
1.3. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer	17
1.4. Constitución de la República del Ecuador	23
1.4.1 Competencia De La Corte Constitucional	28
1.5. Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP.	30
1.6. Código de Trabajo.	32
1.7. Normativa tratados internacionales.	37
1.8. El derecho al trabajo sin discriminación.	38
1.9. El derecho a la protección especial.	40
1.10. El Derecho a la lactancia materna	41
1.11. El derecho al cuidado	42
1.11.1. El reconocimiento del derecho al cuidado.	44

1.11.2.	Los elementos del derecho al cuidado	46
1.11.2.1	El o la titular.....	46
1.11.2.2	El contenido y alcance del derecho.....	47
1.11.2.3	El sujeto obligado.....	48
1.12.	El derecho al cuidado de las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el contexto laboral.....	49
1.12.1	La titular.....	49
1.12.2.	El obligado u obligada.....	49
1.12.3.	Las obligaciones generales.....	50
1.12.4.	Obligaciones durante el embarazo.....	50
1.12.5.	Obligaciones durante el parto y puerperio.....	51
1.12.6.	Obligaciones durante la lactancia.....	54
1.12.7.	La notificación del embarazo.....	55
1.12.8.	El ambiente laboral.....	56
1.12.9.	Los lactarios.....	57
1.12.10.	Las modalidades de trabajo en el sector público.....	58
1.12.11.	Nombramientos provisionales.....	62
1.12.12.	Terminación de los contratos.....	64
1.12.13.	La compensación para el derecho al cuidado.....	65
1.13.	Violaciones a los derechos de las mujeres embarazadas, en período de lactancia y al derecho al cuidado.....	67
CAPÍTULO 2	72

METODOLOGÍA PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN Y



ESTUDIO DIAGNÓSTICO.....	72
2.1. Tipo de investigación.	72
2.2. Diseño de investigación.....	72
2.3. Población de estudio.	72
2.4. Tamaño de muestra.	73
2.5. Técnicas de análisis e interpretación de la información.....	73
2.6. Comprobación de hipótesis.	74
CAPÍTULO 3	75
PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA	75
3.1. Conceptos de las sentencias.....	76
3.2. EXPLICATIVO DESCRIPTIVO EN NORMAS DE LA JUSTICIA ORDINARIA CON SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL SOBRE LA JUSTICIA CONSTITUCIONAL.....	79
3.3. ANTECEDENTE	79
3.3.1. PRIMER ANTECEDENTE.....	79
3.3.2. SEGUNDO ANTECEDENTE	79
3.3.3. Desarrollo de la Matriz.....	80
Tabla 2 Revisión normas de la justicia ordinaria con supremacía constitucional sobre la justicia constitucional.	80
CONCLUSIONES	102
ANEXOS.....	112
TRIBUNAL PROYECTO DE TITULACIÓN	120

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 *Empleo y Ocupación*.....**15**

Tabla 2 *Revisión normas de la justicia ordinaria con supremacía constitucional sobre la justicia*.....**80**





INTRODUCCIÓN

La protección de los derechos de la mujer embarazada en el ámbito laboral público es un hecho de gran relevancia en el escenario ecuatoriano, donde la Constitución de la República y varios Tratados Internacionales aseguran la equidad y la no discriminación en el entorno de trabajo. Con la existencia de normativa constitucional internacional, las mujeres embarazadas que ofrecen sus servicios en el sector público, se someten ante retos considerables que amenazan su estabilidad en el trabajo y sus derechos constitucionales de aplicación inmediata.

En Ecuador, la Constitución dicta normas explícitas que resguardan a la mujer en etapa de gestación, prohibiendo ceses vinculados a su estado y fomentando acciones que promuevan la conciliación entre el trabajo y la maternidad. No obstante, la realidad evidencia que gran cantidad de estas normativas no se aplican de manera inmediata y efectiva.

Los casos de despidos injustificados, la ausencia de reconocimiento de derechos y la degradación del trabajo, particularmente mediante el desconocimiento de las normas establecidas en los contratos, muestran una notable diferencia entre la normativa que existe en la legislación y su falta de aplicación en la práctica.

No solo las mujeres embarazadas son impactadas por esta circunstancia, sino que también impacta a sus familias y a la sociedad en su conjunto, perpetuando ciclos de inequidad y vulnerabilidad. La cultura institucional y la ausencia de concienciación acerca de los derechos constitucionales establecidos en la relación laboral; generan un ambiente en el que no se aplica de manera adecuada la protección reforzada constitucional. Por esta razón, es crucial explorar y

examinar las razones de esta falta de aplicación inmediata; además de sugerir soluciones que potencien la salvaguarda de los derechos de las mujeres embarazadas en el ámbito público.

Este estudio se enfoca en reconocer y examinar las dificultades de la inaplicación de los derechos laborales de las mujeres embarazadas, con el objetivo de aportar a la formación de un marco regulatorio y una cultura de respeto a la CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR; que asegure la salvaguarda eficaz de sus derechos. Esta investigación, mediante un análisis crítico y reflexivo, aspira a brindar un aporte relevante para comprender y mejorar la situación laboral de las mujeres embarazadas en Ecuador, fomentando su bienestar y el de sus familias.

Examinaremos las teorías dogmática y criterios de justiciabilidad de los derechos constitucionales para mejorar esta situación examinaremos el estudio de casos que se han resuelto en la Corte Constitucional del Ecuador, mediante encuestas, entrevistas, opiniones consultivas respecto de la aplicación de los derechos públicos en el lugar de trabajo.

Nuestro objetivo es evaluar la efectividad de la protección constitucional y localizada actual sobre las mujeres embarazadas, que prestan sus servicios públicos a fin de diferenciar la protección constitucional y protección ordinaria y sugerir formas de fortalecer y expandir el conocimiento jurídico; sustentado en la Constitución de la República del Ecuador.

Formularemos recomendaciones basadas en el principio del “derecho más favorable” o “pro homine” para asegurar el desarrollo profesional de las mujeres embarazadas y su protección

dentro del marco constitucional y legal ecuatoriano al tenor del ordenamiento jurídico vigente Art. 425 de la CRE.

La investigación descriptiva busca exponer la presencia y características de un fenómeno específico dentro de un grupo humano determinado, utilizando análisis de datos cuantitativos como medidas de tendencia central y dispersión. En este contexto, es posible, aunque no obligatorio, plantear una hipótesis para caracterizar el fenómeno en estudio. En cuanto a la contextualización y relevancia del tema en el ámbito constitucional y laboral. Los derechos laborales forman parte esencial del corpus iuris del derecho ecuatoriano, y su relevancia es fundamental para el fortalecimiento progresivo de los derechos humanos.

La protección de estos derechos, especialmente para mujeres embarazadas en el ámbito laboral público, es una prioridad del Estado ecuatoriano, que debe ser garantizada desde la Constitución con los más altos estándares de derechos humanos, crítica y reglas de la experiencia. El derecho laboral debe estar en consonancia con la Constitución, ya que el orden constitucional tiene prelación sobre el derecho contencioso administrativo. La falta de alineación entre ambos provoca disonancia e incongruencia normativa, afectando la aplicabilidad de los derechos constitucionales y el catálogo de derechos humanos.

Es crucial que el legalismo no interfiera de manera que perturbe el orden constitucional y los principios de justicia. El Estado ecuatoriano debe garantizar una protección especial para las mujeres embarazadas en el ámbito laboral público, no solo desde una perspectiva legal, sino también desde el marco constitucional. Esto requiere una interpretación y aplicación que asegure

que los derechos de las mujeres embarazadas; sean defendidos en todos los aspectos, respetando tanto los principios constitucionales como los estándares internacionales de derechos humanos.

La investigación descriptiva proporcionará un panorama claro de cómo se manifiestan los derechos laborales en la práctica y permitirá identificar posibles discrepancias entre la normativa constitucional y su implementación. A través de esta investigación, se podrán formular recomendaciones para mejorar la protección y garantizar la alineación entre el derecho constitucional y los principios procesales constitucionales respecto de la primacía equivocada de la justicia ordinaria

Los objetivos y la importancia de la investigación descriptiva, destaca la relevancia de la protección constitucional y explica cómo la investigación contribuirá a identificar y resolver disonancias normativas. La investigación descriptiva se centra en exponer las características y la presencia de un fenómeno en un grupo específico. Este enfoque es particularmente útil cuando se busca documentar la realidad de un fenómeno; necesariamente vamos a probar una hipótesis. En el ámbito cuantitativo, la investigación descriptiva emplea herramientas de análisis de datos, como encuestas y entrevistas adjuntas en anexo con una matriz del ordenamiento jurídico vigente respecto de la administración de justicia constitucional y ordinaria ; analizada en la presente investigación

Justificación del problema.

El presente trabajo investigativo, está orientado a identificar la vulneración de los derechos laborales de la “mujer embarazada en el sector público” preestablecidos en nuestra Constitución. Se ha establecido en nuestra Republica una cultura de respeto mutuo del ordenamiento jurídico

para sustentar las relaciones laborales, al tenor de los contratos preexistentes, respetando y acordando por escrito, estas relaciones laborales a fin de que permanezcan por escrito y con claridad los derechos establecidos sobre la necesidad institucional de contratar personal; bajo las diferentes modalidades de contrato por servicios y en particular servicios ocasionales que generan controversia

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

Ante la existencia del acuerdo mutuo por escrito; podemos ver que la flexibilidad de las partes en varias acciones se desconoce estos derechos constitucionales, el ordenamiento jurídico vigente establece la administración de la justicia; al tenor de la norma Art. 129. 2 del COFJ de esta forma queda muy claro que todas estas controversias laborales en las contrataciones, deben haber sido aclarados al momento de asumir esta relación laboral al tenor de las normas, por se d aplicación in mediata.

Este trabajo investigativo se fundamenta en nuestra legislación, y la debida aplicación en

sentencias y en Tratados Internacionales ratificados por nuestro país y precedentes jurisprudenciales inclusive, la relevancia de interés social y jurídico de este tema es notoria y evidente.

La pertinencia se centra en la factibilidad para alcanzar la objetividad en la presente investigación, se cuenta con los medios investigativos necesarios que permitirán construir conocimientos, aplicando un estudio crítico, jurídico, jurisprudencial, doctrinario, en base a los aportes de sus actores directos, para el desarrollo de la investigación de campo, hacemos referencia a las servidoras públicas; abogados en libre ejercicio, autoridades nominadoras, nos permitirán con objetividad determinar el reconocimiento o desconocimiento de los derechos establecidos en nuestra Constitución al tenor de la seguridad jurídica establecida en el mandato Art. 82 de la CRE.

La utilidad de la presente investigación es ser (fuente informativa inmediata) sobre el conocimiento y posterior uso; que mujeres y profesionales del derecho, pueden disponer de la información oportuna y básica para hacer prevalecer sus derechos y puedan ser parte del contenido de sus defensas técnicas, para hacer prevalecer sus derechos al tenor del ordenamiento jurídico vigente y para que sepan y conozcan también que deben someterse a la normativa que en respeto de las partes firmaron al momento de asumir una relación laboral.

Planteamiento del problema.

¿Cómo se garantiza la protección constitucional de los derechos laborales de las mujeres embarazadas en el sector público en Ecuador, y qué obstáculos existen en la aplicación efectiva de estos mandatos y preceptos, a pesar de su respaldo por normas y acuerdos internacionales?

Precisión del tema, (como acotación del problema y en relación con el proyecto y las líneas de investigación generales y específicas).

El contenido de este estudio se enfoca en la salvaguarda constitucional reforzada de los derechos laborales de la mujer embarazada en el sector público dentro del sistema legal de Ecuador. Esta perspectiva se basa en la relevancia de asegurar la estabilidad laboral y los derechos esenciales de un grupo vulnerable en un entorno donde la legislación establece salvaguardias evidentes, pero la realidad revela una disparidad preocupante entre la normativa y su aplicación.

Aunque la Constitución de la República del Ecuador garantiza la salvaguarda de los derechos laborales de las mujeres en gestación, la aplicación efectiva de estos preceptos muestra graves fallos. La ley de Ecuador, avalada por reglamentos y acuerdos internacionales, garantiza que las mujeres no sean despedidas debido a su condición de gestación y fomenta un ambiente de trabajo que promueva la conciliación entre el trabajo y la maternidad. No obstante, la situación en el sector público es discriminante.

Las mujeres gestantes se encuentran con riesgos de despidos injustificados, particularmente en entornos de trabajo donde predominan contratos temporales que no aseguran estabilidad. Esto se intensifica por una cultura institucional que frecuentemente pasa por alto o desconoce las regulaciones actuales. La ausencia de formación y concienciación por parte de las autoridades designadas acerca de los derechos laborales de estas mujeres fomenta un entorno de vulnerabilidad y prejuicio.

Por lo tanto, el problema se presenta en dos dimensiones: por un lado, la presencia de un sólido marco regulatorio que resguarda a las mujeres embarazadas, y por otro, la realidad de su falta de aplicación, que muestra un desajuste crítico. Este estudio tiene como objetivo no solo detectar y examinar los motivos de esta disparidad, sino también sugerir soluciones específicas que robustezcan la salvaguarda eficaz de los derechos laborales de las mujeres embarazadas en el sector público, favoreciendo de esta manera un cambio cultural y jurídico en la nación.

Objeto de la investigación.

El objeto de la investigación es examinar la brecha entre la normativa constitucional y su aplicación efectiva en la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas en el sector público ecuatoriano. Esta investigación busca identificar y analizar las deficiencias en la aplicación de las leyes vigentes y su impacto en la equidad y justicia laboral para las mujeres embarazadas en el sector público.

Objetivo general.

Analizar la protección constitucional de las mujeres embarazadas en el servicio público de Ecuador, a través de la legislación y los tratados internacionales, para demostrar que estos derechos son justiciables asegurando un entorno laboral seguro y equitativo.

Planteamientos hipotéticos, (**preguntas científicas, idea a defender, guía temática (investigación con perfil histórico). La hipótesis solo en investigaciones que se requiera y sea demostrable**).

¿Cuáles son las principales deficiencias en la implementación de la normativa constitucional sobre los derechos laborales de las mujeres embarazadas en el sector público ecuatoriano?

La implementación efectiva de los derechos laborales de las mujeres embarazadas en el sector público ecuatoriano se ve obstaculizada por deficiencias en la aplicación de la normativa constitucional vigente, lo que exige reformas legislativas específicas para cerrar la brecha entre la ley escrita y su aplicación real.

La idea a defender es que, a pesar de la existencia de una normativa protectora, su aplicación inadecuada crea una brecha que perjudica a las mujeres embarazadas, y que reformas legislativas dirigidas a mejorar esta aplicación son cruciales para garantizar una verdadera protección y equidad.

Declaración de las variables o categorías de la investigación a declarar/ Dimensiones (independiente, dependiente y ajenas).

Variable independiente. –

Normativa y Protección Constitucional: Los derechos laborales y constitucionales que protegen a la embarazada en el ámbito público, mandatos y preceptos de la Constitución, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y el Código Laboral.

Variable dependiente. –

Grado de Protección y Aplicación Jurídica: El grado de eficacia y uso de los derechos laborales de la mujer gestante en el sector público, valorado mediante la gestión de justicia y las sentencias de la Corte Constitucional.

Variables ajenas. –

Factores Culturales: Posturas y visiones sobre la maternidad y el empleo en el sector público, que pueden afectar la implementación de los derechos laborales.

Factores Administrativos: Políticas y procesos internos de las entidades públicas que inciden en la incorporación y despido de mujeres en gestación.

Tratados Internacionales: Regulaciones y acuerdos internacionales que Ecuador ha ratificado que fortalecen la salvaguarda de los derechos laborales de la mujer en gestación.

Objetivos específicos de la investigación.

1. Estudiar los derechos constitucionales que protegen a la mujer embarazada en el servicio público, mediante un análisis jurídico de la Constitución, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y el Código de Trabajo, para establecer el grado de aplicación jurídica en la administración de justicia para este grupo prioritario en Ecuador.
2. Investigar la vulneración de derechos laborales de la servidora pública embarazada, a través del estudio de las motivaciones jurídicas en las sentencias de la Corte Constitucional, con el fin de identificar respuestas basadas en la Constitución y los Tratados Internacionales por parte de la autoridad nominadora.
3. Analizar los efectos de la falta de aplicación de los derechos constitucionales de la servidora pública embarazada, mediante el estudio del ordenamiento jurídico vigente y los fallos emitidos, para determinar la existencia de una protección constitucional reforzada.
4. Examinar la aplicación de los Tratados Internacionales como refuerzo de los mandatos constitucionales en las sentencias, para garantizar los principios de seguridad jurídica y debida diligencia.
5. Analizar sentencias de la Corte Constitucional del Ecuador relacionadas con los derechos laborales vulnerados de la mujer embarazada en el sector público, para determinar si se garantiza la seguridad jurídica.

Declaración de la población y muestra.

Dentro de nuestro estudio se trabajó con mujeres embarazadas que se encuentran trabajando en el ministerio de trabajo de la ciudad de Quito. Se considero empleadas de las instituciones públicas de la ciudad de Quito.

Declaración del tipo de investigación.

Investigación descriptiva.

Investigación explicativa.

Investigación aplicada.

Principales aportes.

- Clarificación de la normativa y sus deficiencias en la aplicación
- Conocimiento de la realidad laboral y desafíos específicos.
- Identificación de factores que contribuyen en la falta de aplicación normativa
- Desarrollo de recomendaciones y propuestas de reformas.
- Evaluación del impacto de las políticas actuales y propuestas de indicadores.
- Generación de conciencia y sensibilización sobre derechos constitucionales y tratados internacionales
- Fortalecimiento del marco legal y políticas de aplicación y protección constitucional

Descripción breve del contenido de los capítulos que integran el informe del trabajo de titulación) MEJORAR

Dentro de la introducción podemos encontrar el contexto del estudio donde se presenta el contexto general de la investigación, incluyendo la importancia de la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas en el sector público ecuatoriano. El problema de la investigación define y justifica el problema de investigación, identificando la diferencia entre la normativa constitucional y ordinaria con referencia a la primacía de aplicación efectiva.

El Marco Teórico se enfoca en la definición de conceptos clave relacionados con derechos constitucionales establecidos en las relaciones laborales, igualdad de género, y protección de mujeres embarazadas en el ámbito laboral. Revisión de la normativa ecuatoriana relevante, artículos de la Constitución, leyes laborales y regulaciones específicas sobre derechos de trabajadoras embarazadas. El Análisis de instrumentos internacionales y convenciones que protegen los derechos laborales de las mujeres, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y presenta teorías relacionadas con derechos laborales, igualdad de género y justicia social.

La Metodología en sí, se enfocará en el diseño de la investigación donde detalla el tipo de investigación (descriptiva, explicativa, aplicada) y el enfoque metodológico (mixto) y define la población y la muestra de la investigación los cuales van direccionados directamente con las mujeres embarazadas que desempeñan su trabajo en el sector público. Donde se describen los métodos utilizados para la recolección de datos incluyendo encuestas, entrevistas, y análisis documental. Donde podremos identificar y analiza las diferencias de aplicación, entre la normativa constitucional y su aplicación ordinaria efectiva, destacando los problemas identificados en la

protección de derechos.

Se examinan los factores que contribuyen a las deficiencias en la aplicación y cumplimiento de la normativa. Se analiza el impacto de las deficiencias en los derechos laborales de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.

Dentro de las conclusiones podremos interpretar los hallazgos en el contexto del marco teórico y los objetivos de la investigación, podremos analizar los resultados obtenidos con los estándares internacionales y buenas prácticas en la protección de derechos constitucionales reforzados laborales. Analizar si es necesario si podremos proponer una política pública.

Dentro de las recomendaciones podríamos sugerir reformar la normativa y mejorar la implementación de los derechos constitucionales laborales de las mujeres embarazadas. Sugiere estrategias para mejorar la aplicación de la normativa existente y cerrar la brecha identificada. Podríamos proponer políticas públicas y medidas institucionales para garantizar una protección efectiva de los derechos laborales en el sector público.

Conclusiones, en resumen; con los principales hallazgos de la investigación y su impacto en la protección constitucional reforzada de derechos laborales. El estudio resalta las principales aportaciones de la investigación y cómo contribuye al conocimiento y la práctica de una defensa técnica sustentada y motivada jurídicamente al tenor del ordenamiento jurídico vigente.

CAPÍTULO 1:

MARCO TEÓRICO

1.1. La Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está consagrada a la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, persiguiendo su misión fundadora: la justicia social es esencial para la paz universal y permanente.

Desde 1919, la Organización Internacional del Trabajo ha mantenido y desarrollado un sistema de normas internacionales del trabajo que tiene por objetivo la promoción de oportunidades para hombres y mujeres, con el fin de que éstos consigan trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad. En la economía globalizada de la actualidad, las normas internacionales del trabajo constituyen un componente esencial del marco internacional para garantizar que el crecimiento de la economía global sea beneficioso para todos. (Organización Internacional del Trabajo, 1962)

Tabla 1

Empleo y Ocupación

CONVENIO	FECHA	ESTATUS
C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	10 julio 1962	En vigor Final del formulario

Son 14 artículos que hacen mención a la discriminación, útil, pertinente y conducente para sustentar la defensa técnica por vulneración de derechos constitucionales.

C122 - Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)	13 noviembre 1972	En vigor Final del formulario
---------------------------------------------------------------	-------------------	-------------------------------

Son 11 artículos que hacen mención; con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido; útil, pertinente y conducente para sustentar la defensa técnica por vulneración de DERECHOS CONSTITUCIONALES

C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)	9 mayo 2021	En vigor
----------------------------------------------------------------	-------------	----------

Son 20 artículos que hacen mención. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, útil, pertinente y conducente para sustentar la defensa técnica por vulneración de DERECHOS CONSTITUCIONALES.

Nota. (Organización Internacional del Trabajo, 1962)

1.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH).

Es un documento declarativo adoptado por la Asamblea General de la Naciones Unidas en

su Resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948 en París; en esta se recogen en sus 30 artículos los Derechos Humanos considerados básicos, a partir de la carta de San Francisco (26 de junio de 1945). La unión de esta declaración y los Pactos de Derechos Humanos y sus Protocolos comprende lo que se ha denominado la Carta Internacional de Derechos Humanos. Mientras que la Declaración constituye, generalmente, un documento orientativo, los Pactos son tratados internacionales que obligan a los Estados firmantes a cumplirlos.

1.3. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer

Al tenor de la aprobación. De la convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 18 de octubre de 1979 y suscrita por el Ecuador el 17 de julio de 1980. (...)

A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (...) se materializa la existencia reforzada de normativa internacional.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer:
1753 Firma: 1980, Ratificación/Adhesión: 1981 verificado y actualizado a la fecha.

Codificación 1238 Registro Oficial Suplemento 153 de 25-nov.-2005 Última modificación: 27-oct.-1981 Estado: Reformado Nota: APROBACION. Aprobar la CONVENCIÓN SOBRE ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER, adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 18 de octubre de 1979 y suscrita por el Ecuador el 17 de julio de 1980. Dada por Resolución Legislativa No. 000, publicado en Registro Oficial 108 de 27 de octubre de 1981. Son 30 artículos sobre los cuales se sustenta la no discriminación de la mujer. (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1976).

La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, establecida por la ONU en 1979, proporciona un marco jurídico que fomenta la equidad de derechos y oportunidades para todas las mujeres, incluyendo a las empleadas. A continuación, se ofrece una síntesis centrada en la mujer empleada:

Definición de Discriminación: Según la Convención, la "discriminación contra la mujer" se refiere a cualquier diferenciación, marginación o limitación basada en el género que afecte el reconocimiento, disfrute o aplicación de los derechos humanos y libertades esenciales de las mujeres en diferentes ámbitos, incluyendo el laboral.

Igualdad de Oportunidades: Se subraya la importancia de asegurar la igualdad de oportunidades para las mujeres en el entorno laboral, lo que comprende el acceso a trabajo, capacitación profesional y condiciones laborales equitativas y beneficiosas.

Protección contra la Discriminación: Los Estados Partes se comprometen a implementar acciones apropiadas para erradicar la discriminación laboral y garantizar que las mujeres puedan tener una participación activa en la vida social y económica, lo cual abarca la salvaguarda contra el hostigamiento y la violencia en el entorno laboral.

Involucramiento en la Toma de Decisiones: Se enfatiza la importancia de incrementar la participación de las mujeres en las decisiones tanto laborales como políticas, lo cual es vital para alcanzar una verdadera y eficaz igualdad.

Compromiso de los Estados: Los países que ratifican la Convención se obligan a establecer políticas y acciones que fomenten la paridad de género en el ámbito laboral, garantizando que las mujeres puedan acceder a los mismos derechos y oportunidades que los hombres.

La Convención aspira a erradicar todas las manifestaciones de discriminación hacia la mujer en el ámbito laboral, fomentando la paridad de derechos, oportunidades y condiciones de trabajo, además de la salvaguarda contra la violencia y el hostigamiento en el lugar de trabajo. (Instrumentos de derechos humanos, 2003)

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) es un órgano principal y autónomo de la Organización de los Estados Americanos (OEA) encargado de la promoción y protección de los derechos humanos en el continente americano. Está integrada por siete miembros independientes que se desempeñan en forma personal y tiene su sede en Washington, D.C. Fue creada por la OEA en 1959 y, en forma conjunta con la Corte Interamericana de Derechos

Humanos (Corte IDH), instalada en 1979, es una institución del Sistema Interamericano de protección de los derechos humanos (SIDH).(Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 1969)

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) es un órgano autónomo de la Organización de los Estados Americanos (OEA) que promueve y protege los derechos humanos en América. Fundada en 1959 y con sede en Washington, D.C., está compuesta por siete miembros independientes que actúan de forma personal. La CIDH trabaja junto con la Corte Interamericana de Derechos Humanos, establecida en 1979, como parte del Sistema Interamericano de protección de derechos humanos.

El CIDH se inició formalmente con la aprobación de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en la Novena Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá en 1948, en el marco de la cual también se adoptó la propia Carta de la OEA, que proclama los "derechos fundamentales de la persona humana" como uno de los principios en que se funda la Organización. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 1969)

El Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH) comenzó formalmente con la aprobación de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en 1948, durante la Novena Conferencia Internacional Americana en Bogotá. En esta conferencia también se adoptó la Carta de la OEA, que establece los "derechos fundamentales de la persona humana" como un principio fundamental de la organización.

El pleno respeto a los derechos humanos aparece en diversas secciones de la Carta. De

conformidad con ese instrumento, "el sentido genuino de la solidaridad americana y de la buena vecindad no puede ser otro que el de consolidar en este Continente, dentro del marco de las instituciones democráticas, un régimen de libertad individual y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre". La Carta establece la Comisión como un órgano principal de la OEA, que tiene como función promover la observancia y la defensa de los derechos humanos y servir como órgano consultivo de la OEA en dicha materia. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 1969)

La Carta de la OEA enfatiza la importancia del respeto a los derechos humanos en varias de sus secciones. Afirma que la verdadera solidaridad y buena vecindad entre los países del continente deben centrarse en establecer un entorno de libertad individual y justicia social, basado en el respeto por los derechos fundamentales de las personas. En este contexto, la Carta designa a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) como un órgano principal de la OEA, con la responsabilidad de promover y defender los derechos humanos, además de actuar como un asesor en esta área para la organización. Esto refleja un compromiso institucional hacia la protección de los derechos humanos en la región.

La CIDH realiza su trabajo con base en tres pilares de trabajo:

- el Sistema de Petición Individual;
- el monitoreo de la situación de los derechos humanos en los Estados Miembros, y
- la atención a líneas temáticas prioritarias. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, s.f.)

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) fundamenta su labor en tres pilares esenciales:

1. Sistema de Petición Individual: Este mecanismo permite a las personas presentar quejas sobre violaciones a sus derechos humanos. La CIDH recibe y examina estas peticiones, investigando los casos y buscando soluciones.
2. Monitoreo de la Situación de los Derechos Humanos: La CIDH supervisa y evalúa continuamente la situación de los derechos humanos en los Estados Miembros. Esto implica la recopilación de información, la elaboración de informes y la identificación de patrones de violaciones en diferentes países.
3. Atención a Líneas Temáticas Prioritarias: La CIDH también se enfoca en áreas específicas que requieren atención urgente, como la violencia contra mujeres, derechos de grupos indígenas, libertad de expresión, entre otros. Esto permite abordar problemas críticos de manera más efectiva.

Estos tres pilares juntos permiten a la CIDH promover y proteger los derechos humanos en el continente americano de manera integral y sistemática.

A través de este andamiaje, la Comisión considera que, en el contexto de la protección de los derechos de toda persona bajo la jurisdicción de los Estados americanos, es fundamental dar atención a las poblaciones, comunidades y grupos históricamente sometidos a discriminación. En forma complementaria, otros conceptos informan su trabajo: el principio *pro personae* – según el cual la interpretación de una norma debe hacerse de la manera más favorable al ser humano, la necesidad de acceso a la justicia, y la incorporación de la perspectiva de género a todas sus actividades.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos hace mención sobre el derecho a la vida, el cual se protege desde el momento de la concepción. Sin embargo, la ley puede regular el ejercicio de derechos relacionados con la maternidad por razones de edad, nacionalidad, o capacidad civil. No se especifica un artículo exclusivo para mujeres embarazadas, pero se reconoce su derecho a la integridad y protección. (Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1969)

Los principios de esta Convención es hacer prevalecer que los derechos son inherentes al ser humano y a cada persona sin tomar en cuenta su nacionalidad donde los estados que forman parte se vean en la obligación de respetar y garantizar estos derechos sin discriminación.

1.4. Constitución de la República del Ecuador.

Del análisis y estudio de mandatos que garantizan los derechos constitucionales de la mujer embarazada dentro del ámbito público se establecen en los siguientes mandatos al tenor de su condición de ciudadana ecuatoriana mediante su vínculo jurídico con el estado Art. 6 de la CRE que es la cedula de ciudadanía ecuatoriana y el registro constitucional de sus nombres y apellidos Art. 66. 28 de la CRE, en ese orden se establecen los siguientes derechos que garantizan su condición laboral dentro del servicio público ecuatoriano.(Asamblea Constituyente, 2008)

Art. 11. 4 de la CRE Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales. Los derechos y garantías constitucionales no disponen de ninguna restricción bajo el ordenamiento jurídico vigente y al tenor del mandato Art. 11. 5 de la CRE. En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su

efectiva vigencia particular que es concordante con el mandato Art. 11. 6 de la CRE que determina: Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.

Al tenor del mandato Art. 43 de la CRE. El Estado *garantizará a las mujeres embarazadas* y en periodo de lactancia los derechos a: Art. 43. 1 de la CRE. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y *laboral*. Art. 43. 2 de la CRE. La *gratuidad de los servicios* de salud materna. Art. 43. 3 de la CRE. La protección prioritaria y *cuidado de su salud integral* y de su vida durante el embarazo, parto y posparto. Art. 43. 4 de la CRE. Disponer de las *facilidades necesarias para su recuperación* después del embarazo y durante el periodo de lactancia. Con lo expuesto está garantizada; la relación laboral de la servidora pública que estuviere embarazada en el ejercicio de su actividad laboral. (Asamblea Constituyente, 2008)

Sobre la base de este objetivo se sustenta la presente investigación al tenor del mandato Art. 284. 6 de la CRE. La política económica tendrá los siguientes objetivos: Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales. Objetivo establecido que requiere para su cumplimiento el cumplimiento de los principios establecidos en el mandato Art. 326 de la CRE. El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: Art. 326. 1 de la CRE El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo. Art. 326. 2 de la CRE. (Asamblea Constituyente, 2009)

Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. Art. 326. 3 de la CRE. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales,

reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. Art. 326. 5 de la CRE. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. Art. 326. 10 de la CRE.

Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos. Art. 326. 11 de la CRE. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente. Principios sobre los cuales se sustenta la defensa técnica en el supuesto no consentido de ser requerido la defensa de la causa seguida en contra de una servidora pública en estado de gestación. Ha de tomarse en cuenta estas disposiciones constitucionales de supremacía constitucional al momento de resolver y requerir respuesta motivada de los operadores de justicia Art. 66.23 de la CRE. (Asamblea Constituyente, 2008)

Considérese el mandato Art. 327 de la CRE La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. *El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral* se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley. Particular necesario que deberá ser motivado y tomarse en cuenta al momento de firmar un contrato laboral dentro del sector público.

El precepto Art. 331 de la CRE. 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, en lo particular este mandato guarda directa concordancia con el mandato Art. 43. 1 de la CRE. No ser discriminadas por su embarazo en el ámbito *laboral*; de esta forma se consolida la protección constitucional normativa existente respecto de las funcionarias públicas en estado de gestación.

Los mandatos constitucionales Art. 363 de la CRE. El Estado será responsable de cumplir con el mandato Art. 363. 1 de la CRE. *Formular políticas públicas que garanticen* la promoción, prevención, curación, rehabilitación y *atención integral* en salud y *fomentar prácticas saludables* en los ámbitos familiar, *laboral* y comunitario. estas políticas públicas se establecen desde la ASAMBLEA DEL ESTADO ECUATORIANO al tenor de lo establecido en el mandato Art. 84 de la CRE que determina lo siguiente que en derecho corresponde poner especial atención al momento al momento de plantear una defensa técnica para reconocer los derechos que bajo ningún concepto debieron ser desconocidos, respecto de las defensoras públicas en estado de gestación.(Asamblea Constituyente, 2008)

En estas líneas de derecho constitucional se materializa la siguiente disposición legislativa que es una GARANTIA CONSTITUCIONAL NORMATIVA. (...) La Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales,

y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades. *En ningún caso, la reforma de la Constitución, las leyes, otras normas jurídicas ni los actos del poder público atentarán contra los derechos que reconoce la Constitución (...)* (Asamblea Constituyente, 2008)

Siempre debemos mantener presente que el ordenamiento jurídico vigente determina en su mandato la siguiente disposición de aplicación inmediata Art. 425 de la CRE. En caso de conflicto entre normas de distinta jerarquía, la Corte Constitucional, las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, *lo resolverán mediante la aplicación de la norma jerárquica superior.*

Finalmente es obligación ética moral de todo abogado de la REPUBLICA DEL ECUADOR recordar el cumplimiento del mandato Art. 426 de la CRE. Todas las personas, autoridades e instituciones *están sujetas a la Constitución.* Las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, *aplicarán directamente las normas constitucionales y las previstas en los instrumentos internacionales* de derechos humanos siempre que sean más favorables a las establecidas en la Constitución, aunque las partes no las invoquen expresamente.

Los derechos consagrados en la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos *serán de inmediato cumplimiento y aplicación.* No podrá alegarse falta de ley o desconocimiento de las normas para justificar la vulneración de los derechos y garantías establecidos en la Constitución, para desechar la acción interpuesta en su defensa, ni para negar el

reconocimiento de tales derechos.

Art. 429 de la CRE. Corte Constitucional es el máximo órgano de control, interpretación constitucional y de administración de justicia en esta materia. Ejerce jurisdicción nacional y su sede es la ciudad de Quito.

Art. 436. 6 de la CRE La Corte Constitucional ejercerá, además de las que le confiera la ley, las siguientes atribuciones: Expedir sentencias que constituyan jurisprudencia vinculante respecto de las acciones de protección, cumplimiento, hábeas corpus, hábeas data, acceso a la información pública y demás procesos constitucionales, así como los casos seleccionados por la Corte para su revisión.

Art. 439 de la CRE. Las acciones constitucionales podrán ser presentadas por cualquier ciudadana o ciudadano individual o colectivamente.

1.4.1 Competencia De La Corte Constitucional

Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados No. 24 De conformidad con lo dispuesto en el artículo 436 (6) de la Constitución de la República. *Expedir sentencias que constituyan jurisprudencia vinculante respecto de las acciones de protección, cumplimiento, hábeas corpus, hábeas data, acceso a la información pública y demás procesos constitucionales, así como los casos seleccionados por la Corte para su revisión;* en concordancia con los artículos 2 (3) y 25 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, (...) Selección de sentencias por la Corte Constitucional. la Corte Constitucional es competente para expedir

sentencias que constituyen jurisprudencia vinculante (precedente de carácter erga omnes), en todos los procesos constitucionales que llegan a su conocimiento a través del proceso de selección. (Asamblea Constituyente, 2009)

La Corte analizará los casos seleccionados y desarrollará los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia en el contexto laboral del sector público en cinco acápite.

1. El contexto laboral de las mujeres ecuatorianas para comprender que los casos seleccionados son ejemplificativos de una situación generalizada.

2. La Corte identifica los derechos de las mujeres embarazadas y a la lactancia, que están reconocidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos.

3. La Corte reconoce el derecho al cuidado, como un derecho que comprende y se desprende de los demás derechos y permite encontrar una justificación adecuada para abordar la problemática en los casos seleccionados.

4. La Corte establece algunas de las formas en las que se pueden violar los derechos de las mujeres embarazadas, lactancia y cuidado.

6. La Corte desarrolla la reparación integral en relación a la violación de los derechos analizados.

Este análisis que realiza la CORTE CONSTITUCIONAL, lo analiza para establecer jurisprudencia vinculante y de este análisis se obtiene la JURISPRUDENCIA VINCULANTE que es denominada por los jueces constitucionales PROTECCIÓN REFORZADA

1.5. Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP.

Art. 23. Derechos de las servidoras y los servidores públicos. Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos (LOSEP, 2010):

- a) Gozar de estabilidad en su puesto;
- c) Gozar de prestaciones legales y de jubilación de conformidad con la Ley;
- h) Ser restituidos en forma obligatoria, a sus cargos dentro del término de cinco días posteriores a la ejecutoria de la sentencia o resolución, en caso de que la autoridad competente haya fallado a favor del servidor suspendido o destituido; y, recibir de haber sido declarado nulo el acto administrativo impugnado, las remuneraciones que dejó de percibir, más los respectivos intereses durante el tiempo que duró el proceso judicial respectivo si el juez hubiere dispuesto el pago de remuneraciones, en el respectivo auto o sentencia se establecerá que deberán computarse y descontarse los valores percibidos durante el tiempo que hubiere prestado servicios en otra institución de la administración pública durante dicho periodo;
- i) Demandar ante los organismos y tribunales competentes el reconocimiento o la reparación de los derechos que consagra esta Ley;
- j) Recibir un trato preferente para reingresar en las mismas condiciones de empleo a la institución pública, a la que hubiere renunciado, para emigrar al exterior en busca de trabajo, en forma debidamente comprobada;
- k) Gozar de las protecciones y garantías en los casos en que la servidora o el servidor denuncie, en forma motivada, el incumplimiento de la ley, así como la comisión de actos de

corrupción;

l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud,

n) No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos;

ñ) Ejercer el derecho de la potencialización integral de sus capacidades humanas e intelectuales;

r) No ser sujeto de acoso laboral; y,

s) Los demás que establezca la Constitución y la ley.

Art. 27. Licencias con remuneración. Toda servidora o servidor público tendrá derecho a gozar de licencia con remuneración en los siguientes casos(LOSEP, 2010):

c) Por maternidad, toda servidora pública tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimiento múltiple el plazo se extenderá por diez días adicionales. La ausencia se justificará mediante la presentación del certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y, a falta de éste, por otro profesional de los centros de salud pública. En dicho certificado se hará constar la fecha probable del parto o en la que tal hecho se produjo.

e) En los casos de nacimientos prematuros o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración por ocho días más; y, cuando hayan nacido con una enfermedad degenerativa, terminal o irreversible o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico, otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y a falta de éste, por otro profesional médico debidamente avalado por los

centros de salud pública

f) En caso de fallecimiento de la madre, durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso de la parte que reste del período de licencia que le hubiere correspondido a la madre.

Art. 33. De los permisos. Inciso cuarto. Las servidoras públicas tendrán permiso para el cuidado del recién nacido por dos horas diarias, durante doce meses contados a partir de que haya concluido su licencia de maternidad.(LOSEP, 2010)

Art. 58. De los contratos de servicios ocasionales. Inciso tercero.

Se exceptúa de este porcentaje a las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud; personas contratadas bajo esta modalidad en instituciones u organismos de reciente creación, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición, en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior; *y el de las mujeres embarazadas*. Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad, en el caso de las mujeres embarazadas la vigencia del contrato durará hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia, de acuerdo con la ley.(LOSEP, 2010)

1.6. Código de Trabajo.

Derechos de la mujer embarazada en el sector privado están en los artículos 92, 152, 153, 154 y 155 del Código del Trabajo.

Art. 92. Garantía para parturientas. No cabe retención ni embargo de la remuneración que perciban las mujeres durante el período de dos semanas anteriores al parto y seis semanas

posteriores al mismo.(Código de Trabajo de Ecuador, 2015)

Art. 152. Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido. (Código de Trabajo de Ecuador, 2015)

El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más. En los casos de que la hija o hijo haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración, por ocho días más y cuando la hija o hijo haya nacido con una enfermedad, degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional.

En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del período de licencia que le hubiere correspondido a la madre si no hubiese fallecido.

Art. 153. Protección a la mujer embarazada. No se podrá dar por terminado el contrato de

trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior. Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código. La o el juzgador dispondrá el reintegro inmediato al trabajo de la mujer despedida en estado de embarazo o en periodo de lactancia.(Código de Trabajo de Ecuador, 2015)

Art. 154. Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto. En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor. Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este Código.

Salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este Código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo.(Código de Trabajo de Ecuador, 2015)

Art. 172 de este Código. Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos (Código de Trabajo de Ecuador, 2015):

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;

2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;

3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;

4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;

6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes;

7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos; y,

8. Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa.

Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente

La mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo ni de desahucio desde la fecha que se inicie el embarazo particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto de Seguridad Social, y a falta de este por otro facultativo.

En caso de despido o desahucio a que se refiere el inciso anterior, el inspector del trabajo ordenara al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten.

A más de ello la mujer trabajadora en el Ecuador, tiene derecho al servicio de guardería infantil (Art. 155 del Código del Trabajo), que deberá establecer el empleador que tuviere a su cargo cincuenta o más trabajadores en los lugares anexos o próximos a la empresa, debiendo suministrar gratuitamente alimentación e implementos para este servicio; en el caso de las empresas o centros de trabajo que no cuenten con guarderías infantiles, se establecerá para la madre, una jornada de seis horas diarias de trabajo, durante los nueve meses posteriores al parto, pudiendo acordarse los correspondientes horarios en relación con el contrato colectivo, el reglamento interno o por acuerdo entre las partes. (Código de Trabajo de Ecuador, 2015)

Además, debemos sostener que aún existe insuficiencia normativa en cuanto a determinar la estabilidad y su remuneración parte esencial de los derechos laborales en cuanto a la irrenunciabilidad e intangibilidad como principios rectores de garantías a la clase trabajadora, y por los derechos que claramente determina el Código del Trabajo para la mujer obrera embarazada o en período de lactancia

La Organización Internacional del Trabajo, defiende a la mujer trabajadora de todas las formas de discriminación y establece garantías que reconocen los derechos especiales que asisten a la mujer trabajadora en estado de gestación, en el parto y durante el período de lactancia, las que corren de cuenta del Estado, del empleador y del sistema de seguridad social, estos derechos especiales de la mujer trabajadora en estado de gestación se encuentran plenamente reconocidos en el ordenamiento constitucional Ecuatoriano, y en la legislación secundaria del trabajo.(Organización Internacional del Trabajo, 1962)

1.7. Normativa tratados internacionales.

A juicio de esta Corte, esta **protección especial y reforzada** se fundamenta, en primer lugar, en la situación de vulnerabilidad y los factores de riesgo enfrentados en cuanto “se trata de mujeres embarazadas, parturientas o púerperas; atención y protección que solo ellas requieren por su capacidad biológica de embarazo y parto”.(Instrumentos de derechos humanos, 2003)

Concordancias:

- Corte IDH. Caso I.V. Vs. Bolivia. Excepciones preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 30 de noviembre de 2016. Serie C No. 329, párr. 157.
- CIDH, Violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes: Buenas prácticas y desafíos en América Latina y en el Caribe, párr. 6.

Al respecto, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (en adelante, “CEDAW”), establece en su artículo 11, establece la obligación de los Estados Parte de tomar medidas adecuadas para 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. En este sentido, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en adelante “PIDESC”), en su artículo 10, establece que los Estados parte deben conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable, antes y después del parto, así como una licencia con remuneración o prestaciones adecuadas; y la CEDAW, en su artículo 11, insta a los Estados parte a otorgar licencia con sueldo pagado o prestaciones sociales comparables.(Comité de Derechos Económicos, 2009)

Concordancias:

- Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, Observación general N° 18, párr. 13; Observación general N° 20, párr. 13.

Así también, el Comité de DESC y el Comité de Derechos del Niño han señalado que los Estados parte deben adoptar medidas especiales para proteger a las mujeres embarazadas y en período de lactancia, durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto.(Comité de Derechos Económicos, 2009)

Concordancias:

- Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales en su Observación General 22 ha indicado Comité de Derechos del Niño, Observación General No. 15, párr. 44.

1.8. El derecho al trabajo sin discriminación.

Las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, tienen derecho al trabajo, de acuerdo al artículo 33 de la Constitución. En el ejercicio del derecho al trabajo está prohibida la discriminación. La Constitución prohíbe la discriminación en general en su Art. 11. 2 de la CRE específicamente, mujeres embarazadas y en periodo de lactancia en el ámbito laboral, en su mandato Art 43. 1 de la CRE

Las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia no pueden ser discriminadas tal como se desprende del Art. 2 de la CRE en ese sentido, los empleadores garantizarán que las mujeres no pierdan sus empleos por el solo hecho del embarazo o lactancia, lo cual no sólo protege la igualdad en el acceso al trabajo, sino el mantenimiento de ingresos vitales para su bienestar y el de su familia para su realización profesional y personal y para el ejercicio del derecho al cuidado.

Las mujeres embarazadas están protegidas por norma constitucional y por la jurisprudencia de esta Corte se establece en consecuencia, *toda terminación de una relación laboral de una mujer*

embarazada, en licencia de maternidad o en periodo de lactancia *se debe presumir discriminatoria* si la entidad responsable no demuestra lo contrario.(Asamblea Constituyente, 2009)

Por el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación, las personas *tienen derecho a ser tratadas de forma igual cuando el trato diferenciado les inferioriza* y tienen derecho a ser tratadas de forma diferente *cuando el trato igualitario las excluye*.

En el caso de las mujeres en el trabajo, tienen derecho al acceso y a la permanencia como cualquier otro trabajador sin que se deba considerar la situación de embarazo o lactancia; *al mismo tiempo, las mujeres tienen derecho a que se considere su situación de embarazo o lactancia y tener, mediante la protección especial, un trato diferenciado al resto de trabajadores, que se manifestará, entre otros, en el ejercicio del derecho al cuidado. (Código de Trabajo de Ecuador, 2015)*

En la revisión se identifican ciertos momentos en los que este derecho se ve vulnerado, cuando las mujeres dan a conocer su embarazo y son desvinculadas del trabajo (Casos 3-19-JP, 5-19-JP, 9-19-JP, 23-19-JP, 294-19-JP, 372-19-JP)

Cuando las mujeres se encuentran con licencia de maternidad o en periodo de lactancia y son cambiadas de puesto por uno de menor jerarquía (Casos 15-19-JP, 21-19-JP, 65-19-JP, 145-19-JP, 215-19-JP, 229-19-JP, 307-19-JP, 322-19 JP)

Cuando son reintegradas al trabajo y se les ubica en las denominadas “congeladoras” –no

tener funciones y ubicarlas en un lugar marginal– (Caso 21-19-JP, 23-19-JP).

Todas estas situaciones reflejan un trato diferenciado que termina discriminando a las mujeres por estar embarazadas, en licencia de maternidad o en periodo de lactancia.

1.9.El derecho a la protección especial.

Art. 35 de la CRE. Establece: Las mujeres embarazadas; recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado.(Asamblea Constituyente, 2008)

Arts. 43. 3. 4 de la CRE. Determina que el Estado garantizará: La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto. (...) Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia (...) (Asamblea Constituyente, 2009)

En el mismo sentido, los instrumentos internacionales de derechos humanos obligan a proteger de forma especial y prioritaria a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.

Concordancias:

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC, Artículo 10.2).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, Artículo 12.2).
- Convenio de la OIT C103 (Artículo 6).

De igual modo, el artículo 11 (2) de la CEDAW reconoce el derecho a una protección especial, cuando prohíbe el despido por embarazo, y dispone que los Estados otorguen la licencia con sueldo o con prestaciones comparables, el suministro de servicios y la protección en caso de trabajos perjudiciales. (Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 1979)

Se identifica la violación a este derecho al terminar la relación laboral cuando las mujeres están embarazadas (Caso 3-19-JP, 5-19-JP, 9-19 JP, 15-19-JP, 21-19-JP, 23-19-JP, 65-19-JP, 145-19-JP, 215-19-JP, 294-19-JP, 307-19 JP, 322-19-JP, 372-19-JP, 390-19-JP)

Cuando no pueden acceder a servicios de salud o no es considerada su situación de salud en el espacio laboral (Caso 304-19-JP, 307-19 JP)

Al contrario, cuando al momento de la supresión de puestos se tiene especial consideración a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, *y la institución prioriza su estabilidad*, se garantiza la protección especial (Caso 42-19-JP)

1.10. El Derecho a la lactancia materna.

La lactancia materna, entendida no solo como el “dar de lactar” sino como el periodo de tiempo en el que se alimenta de distintos modos a una niña o niño recién nacido, es la piedra angular para la supervivencia y salud de las niñas y niños y podría brindarles un mejor comienzo en la vida. (UNICEF, 2017)

Concordancias:

- UNICEF, “Desarrollo de la Primera Infancia”, párr. 18, <https://www.unicef.org/es/desarrollo-de-la-primera-infancia>.

De ahí que la Ley Orgánica de Salud establece en su Art. 20 que: La autoridad sanitaria nacional, en coordinación con el Ministerio del Trabajo y Empleo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, vigilará y controlará las condiciones de trabajo, de manera que no resulten nocivas o insalubres durante los periodos de embarazo y lactancia de las mujeres trabajadoras.

Los empleadores tienen la obligación de cumplir las normas y adecuar las actividades laborales de las mujeres embarazadas y en período de lactancia.(Ley Orgánica de Salud, 2011)

Toda mujer que desee tener una hija o hijo y decida amamantarlo debe poder hacerlo sin tener miedo de perder su trabajo, sus ingresos o su carrera. La protección especial a la mujer prima frente a las necesidades del mercado.

Concordancias:

- Ley Orgánica de Salud. Ecuador Art.20.
- Convenio de la OIT.

1.11. El derecho al cuidado.**Consideraciones previas**

El cuidado puede definirse como: Una actividad específica que incluye todo lo que hacemos para mantener, continuar y reparar nuestro mundo, de manera que podamos vivir en él tan bien como sea posible. Ese mundo incluye nuestros cuerpos, nuestro ser y nuestro ambiente,

todo lo que buscamos para entretejer una compleja red del sostenimiento de la vida

Concordancias:

- Consejo Nacional para la Igualdad de Género, oficio N. CNIG-ST-2020, 5 de marzo de 2020, acápite 7.

La sociedad requiere dos tipos de actividades fundamentales para su existencia y mantenimiento: *producción y reproducción*. Por las actividades de producción, las personas obtenemos bienes y servicios necesarios para *satisfacer ciertas necesidades*, como alimentarnos, tener una vivienda adecuada, acceder a servicios de salud. (García, 2018)

Ciertas personas, *en la organización social del trabajo, siembran, construyen, curan*. Estas actividades se las conoce como actividades de producción, que suelen estar valoradas económicamente a través de una remuneración o de incentivos económicos.(García, 2018)

Las actividades de reproducción, son igualmente importantes e imprescindibles para la vida en sociedad, y son aquellas relacionadas con el cuidado, y con la construcción cotidiana de vínculos sociales y afectivos. (García, 2018)

Actividades como alimentar, cocinar, cambiar pañales, limpiar una casa, lavar, planchar la ropa, jugar, atender en la enfermedad, no son valoradas social ni económicamente. Las actividades de producción y reproducción son complementarias y ambas son igualmente importantes e imprescindibles para la vida en plenitud y vida digna.

Una sociedad sin actividades de cuidado está condenada a la desintegración, al aislamiento y al fracaso. La importancia del cuidado en lo social, económico y jurídico de un país ha merecido considerables investigaciones tanto a nivel regional.(García, 2018)

Como se evidencia en los párrafos anteriores, en una sociedad patriarcal como la ecuatoriana la carga de obligaciones de cuidado ha recaído tradicionalmente en las mujeres, tanto a nivel de servicios públicos como en los hogares. Las cifras muestran aún un predominio de hombres en cargos directivos y en la carga casi insignificante de las tareas de cuidado que ponen en situación de desigualdad a las mujeres; incluso aquellas que han logrado obtener cargos públicos o puestos directivos se topan con un techo de cristal que no cubre ni limita a los hombres. De ahí la necesidad de atender una situación que reproduce la desigualdad y discriminación y de reconocer y desarrollar el contenido del derecho al cuidado, para que sea valorado y que sea distribuido de forma equitativa.

1.11.1. El reconocimiento del derecho al cuidado.

Cuando se trata de mujeres embarazadas, en su mandato Art. 43. 3 de la CRE: determina que el Estado garantizará “La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto”

” Cuando trata de la familia, en su artículo 69, el Estado debe promover la maternidad y paternidad responsable y que la madre y el padre “estarán obligados al cuidado” de hijos e hijas. Cuando trata del derecho al trabajo, en su Art. 325 de la CRE; establece que el Estado debe garantizar toda modalidad de trabajo incluso “labores de auto sustento y cuidado humano”; en el mismo sentido, en su Art. 332 de la CRE “se reconoce como labor productiva el trabajo no

remunerado de auto sustento y cuidado humano que se realiza en los hogares”. “así como en las labores de auto sustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias.” Cuando trata de grupos de atención prioritaria, en su Art. 363. 5 de la CRE, determina que el Estado tiene la obligación de “Brindar cuidado especializado a los grupos de atención prioritaria establecidos en la Constitución”(Asamblea Constituyente, 2009)

A nivel internacional, el derecho al cuidado ha sido reconocido expresamente en la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Adultas Mayores (Art. 12) la Convención sobre los Derechos del Niño (Art. 3.2) la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (objetivo 5), las Conferencias Regionales de la Mujer de América Latina y el Caribe (2007, 2010, 2013 y 2016). La que tuvo lugar en la ciudad de Quito, en el año 2007, expresamente estableció el compromiso de: formular y aplicar políticas de Estado que favorezcan la responsabilidad compartida equitativamente entre mujeres y hombres en el ámbito familiar, superando los estereotipos de género, reconociendo la importancia del cuidado y del trabajo doméstico para la reproducción económica y el bienestar de la sociedad como una de las formas de superar la división sexual del trabajo; adoptar medidas en todas las esferas de la vida particular, en los ámbitos económico y social, incluidas reformas institucionales, para garantizar el reconocimiento y el aporte al bienestar de las familias y al desarrollo promover su inclusión en las cuentas nacionales. (Instrumentos de derechos humanos, 2003)

Uno de los principios que sustentan el *sumak kawsay* (expresión quichua que significa "buen vivir" o "plenitud de la vida". Se refiere a una vida digna, en armonía con el universo y el ser humano, y en comunidad) es el de relacionalidad. Por este principio, la

vinculación entre todos los componentes de la realidad permite la vida, como un tejido: “el ser humano no es más que una hebra del tejido cósmico; es un elemento más del sistema de vida. Todos los seres vivos son elementos esenciales del tejido cósmico que es la vida. La misión del ser humano es el mantenimiento de las relaciones y del equilibrio que generan la vida.”(Maldonado, 2011)

1.11.2. *Los elementos del derecho al cuidado*

El derecho al cuidado, como cualquier otro derecho reconocido constitucionalmente, tiene tres elementos:

1.11.2.1 *El o la titular.*

El o la titular del derecho al cuidado es cualquier persona, sea esta un ser humano o la naturaleza. El derecho al cuidado es un derecho universal. En consecuencia, no cabe una concepción que restrinja el derecho exclusivamente a las personas que no gocen de la autonomía suficiente para cuidarse por sí mismas, como podrían ser las personas recién nacidas, los adultos mayores, ciertas personas enfermas o con discapacidad. Tampoco se trata de un derecho particularísimo de las mujeres sino de cada persona. El cuidado alude a una necesidad humana, ya que todas las personas necesitan cuidados de otros a lo largo del ciclo vital.

Sin embargo, se reconoce que hay períodos en que estas necesidades son más imprescindibles para la sobrevivencia, sobre todo al comienzo y al final de la vida, aunque a lo largo de toda la vida se necesita de cuidados cotidianos frente a situaciones que podrían producir limitaciones a la autonomía.

Las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia pueden, dependiendo de su circunstancia, ejercer el derecho al autocuidado, cuidar y ser cuidadas. Cuando las mujeres embarazadas ejercen el derecho al autocuidado, las personas y las entidades públicas no deben obstaculizar su ejercicio.

Cuando las mujeres embarazadas requieran ser cuidadas, de acuerdo con sus circunstancias, deberá respetarse su dignidad y decisiones.

1.11.2.2 *El contenido y alcance del derecho.*

Un derecho reconocido al cuidado, permite a una persona o grupo de personas hacer o no hacer algo y reclamar a terceros (funcionarios públicos o particulares) que hagan o no hagan algo. El o la titular en base a un derecho reconocido en la Constitución, en los instrumentos internacionales de derechos humanos o derivado de la dignidad, puede tener una expectativa positiva (acción) y negativa (omisión) por parte de un sujeto que tiene obligaciones correlativas al derecho.

El derecho otorga poder a su titular y condiciona o restringe el accionar de la persona o entidad obligada, sea estatal o privada. Finalmente, el reconocimiento de un derecho permite a su titular, cuando considera que éste se ha violado, reclamarlo judicialmente vía mecanismos de protección de derechos (garantías jurisdiccionales).(Alvarado-Vélez et al., 2024)

Las obligaciones positivas exigen que la persona, entidad o el Estado ofrezcan las condiciones necesarias para el ejercicio del derecho al cuidado, como prestaciones monetarias, servicios, licencias y políticas de tiempo, dado que se necesita tiempo para cuidar, dinero para cuidar y/o servicios de cuidado.(Alvarado-Vélez et al., 2024)

Las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia no carecen de autonomía, no tienen autonomía disminuida ni son incapaces de ejercer el autocuidado. Sin embargo, pueden existir situaciones, por complicaciones en el embarazo, por salud física o emocional, que las mujeres requieran ejercer el derecho a ser cuidado. Lo cual, por ejemplo, implica la creación de condiciones y espacios en atención a sus necesidades especiales.(Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1969)

Por el derecho a cuidarse o autocuidado, una persona tiene la autonomía y la capacidad suficiente para ejercer el derecho al cuidado por sí misma, atiende sus necesidades básicas para sobrevivir y realizar el *sumak kawsay*.(Maldonado, 2011)

El derecho al cuidado debe ser activo, integral, recíproco y, cuando se trata de casos que requieran el concurso de varios saberes, interdisciplinario

Concordancias:

- Convención Interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores, *Art 2*.

1.11.2.3 El sujeto obligado.

El obligado u obligada es cualquier persona que, en relación con responsabilidades establecidas por acuerdo o por el sistema jurídico, debe cuidar. La obligación en general del cuidado no distingue entre hombres o mujeres, ámbitos públicos o privados. Un principio importante que contribuye a esclarecer las obligaciones de cuidado, es el de corresponsabilidad. La corresponsabilidad refiere a la responsabilidad que tiene cada uno de los sujetos con relación

al cuidado.

En primer lugar, está cada una de las personas con el cuidado a sí mismo (autocuidado). En segundo lugar, están quienes tienen obligaciones (por el principio de reciprocidad), como el padre y madre con relación a sus hijas e hijos, la mujer o el hombre en relación con su cónyuge o pareja. Un tercer lugar corresponde a los miembros del espacio en el que se desenvuelven cotidianamente las personas, como la familia, el lugar de trabajo o de educación. Un cuarto lugar es la sociedad o comunidad, el barrio, el condominio, la familia ampliada, las organizaciones sociales. En quinto lugar está el Estado, y acá pueden existir varios niveles: nacional, provincial, cantonal, parroquial. (Constitución Política de Colombia, 1991)

1.12. El derecho al cuidado de las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el contexto laboral.

1.12.1 La titular.

Las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia tienen derecho al cuidado en el ámbito laboral. El derecho al cuidado permite aglutinar todas las obligaciones que se derivan del derecho a tomar decisiones sobre la salud y vida reproductiva, a la intimidad, al trabajo sin discriminación, a la protección especial y a la lactancia materna. El reconocimiento de la titularidad al derecho al cuidado no debe entenderse como una forma de disminución de autonomía o capacidad sino como una forma de protección especial.

1.12.2. El obligado u obligada.

La obligación de generar el ambiente de cuidado y cuidar, cuando las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia lo requieran, en contextos laborales, corresponde al empleador o

empleadora, al personal de talento humano y a las personas que trabajan en ese lugar.

1.12.3. 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 (Art. 43.1 de la CRE), el garantizar igual remuneración a trabajo de igual valor, promover ambientes adecuados de trabajo que garanticen su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (Art. 326 de la CRE), garantizar un salario digno que cubra las necesidades básicas de la trabajadora y las de su familia (Art. 328 de la CRE) garantizar la remuneración equitativa, a la adopción de medidas necesarias para eliminar las desigualdades, la prohibición de discriminación, acoso o violencia (Art. 331 de la CRE) y la prohibición del despido asociado a su condición de embarazo y maternidad o discriminación vinculada con roles reproductivos (Art. 332 de la CRE).(Asamblea Constituyente, 2009)

1.12.4. Obligaciones durante el embarazo.

Con independencia de la situación laboral de las mujeres, las personas obligadas al cuidado, durante el embarazo, deben al menos (Organización Internacional del Trabajo, 1962):

- 1).- Tratar a las mujeres con dignidad.
- 2).- Permitir el acceso a todo servicio de salud que sea necesario.
- 3).- Todas las mujeres deberían realizar como mínimo ocho visitas a un profesional de la salud, recomendando su primer contacto a las 12 semanas de embarazo, y los contactos posteriores a las 20, 26, 30, 34, 36, 38 y 40 semanas de embarazo.

4).- Adaptar el espacio físico para que sea un ambiente seguro, adecuado y de fácil acceso.

Tomar medidas administrativas para prevenir, investigar y sancionar cualquier tipo de estigmatización, acoso o discriminación por su condición.

5).- Atender cuando la mujer tenga algún tipo de dolor o malestar, en el caso de que lo solicite.

6).- No interferir en la vida íntima y en las decisiones relacionadas con la salud reproductiva de las mujeres.

7).- Brindar la atención emergente, que puede incluir traslados a hospitales o centros de salud, si fuere necesario.

8).- Respetar los horarios de alimentación y promover la hidratación adecuada.

9).- Evitar exposición a sustancias químicas, vapores tóxicos, radiación o cualquier otra situación semejante que afecte a su salud.

10).- Promover pausas activas.

11).- Evitar exigencias físicas inadecuadas.

12).- Asegurar el acceso y uso al baño sin limitaciones.

13).- Evitar horarios de trabajo inadecuados: facilitar otras modalidades de trabajo.

1.12.5. Obligaciones durante el parto y puerperio.

El parto es un proceso sensible a la influencia de cuestiones tales como temperatura, luz, olores, posturas corporales y muchas otras sensaciones; para que el parto fluya con seguridad, se requiere de condiciones que permitan a las mujeres sentirse seguras, protegidas, respetadas, estimuladas.

Y principalmente para escuchar y fortalecer su cuerpo y mente ante los nuevos cambios. El no considerar el cuidado durante esta etapa podría, si fuere el caso, intensificar “la depresión posparto, que ocurre en casi el 15% de los partos o la tristeza posparto, que afecta hasta a un 80% de las madres”

Las personas obligadas al cuidado, durante el parto y puerperio, deben garantizar de acuerdo con la ley un periodo de descanso remunerado de doce (12) semanas por licencia de maternidad y de diez días por paternidad.(Organización Internacional del Trabajo, 1962)

Concordancias:

- OIT, Kit de Recursos sobre la Protección de la Maternidad, p. 29.
- OIT, el Convenio 183.

Los hombres también deben participar y compartir equitativamente el cuidado de los niños y niñas durante el puerperio y lactancia. Para ello, el Estado debe formular políticas adecuadas que permitan equilibrar mejor las responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres. Una de las medidas para lograr este equilibrio es mediante el fortalecimiento de la licencia de paternidad, para que los padres que trabajan compartan las responsabilidades de cuidado con las mujeres. De ahí la importancia de incrementar el tiempo de esta licencia, eliminar los estereotipos de género, promover la toma de conciencia de la paternidad como un valor y una responsabilidad de carácter social, y garantizar que el permiso sea efectivamente dedicado al cuidado compartido.

La licencia de paternidad está reconocida en la legislación ecuatoriana, y consiste en un periodo muy breve de tiempo (10 días) que se concede al padre después del nacimiento de su hija o hijo, para ejercer roles de cuidado. De acuerdo a la OIT, “los padres que hacen uso de la licencia

inmediatamente después del parto, tienen más probabilidades de interactuar con sus hijos/as pequeños/as, generando impactos positivos sobre la igualdad de género en el hogar y en el trabajo.(Organización Internacional del Trabajo, 1962)

Por otro lado (LOSEP, 2010), las madres y padres adoptivos, cuentan únicamente con 15 días de licencia remunerada desde que llega su hijo o hija. (Losep , Art,27)

Por lo expuesto la CORTE CONSTITUCIONAL *considera que, para garantizar la corresponsabilidad*, proteger el derecho al cuidado y eliminar la brecha de género, la Asamblea Nacional deberá legislar sobre la ampliación de la licencia de paternidad para el cuidado, de ser posible y progresivamente equiparable con la licencia para la madre, la ampliación de la licencia para madres y padres adoptivos, las condiciones para su ejercicio, los supuestos en los que no sería posible ejercer este derecho (como el caso de violencia doméstica o suspensión de patria potestad), las formas de garantizar que el tiempo de licencia sea efectivamente destinado al cuidado, las consecuencias por incumplimiento de los roles de cuidado, de ser el caso mediante sanciones adecuadas y proporcionales, y más circunstancias que se creyeren necesarias, observando los derechos desarrollados en esta sentencia. (Asamblea Constituyente, 2008)

Esta reforma para que sea efectiva no debe tomarse de forma aislada. Al mismo tiempo los departamentos de talento humano de las entidades estatales deberán promover progresivamente el rol de cuidado y garantizar que sea efectivamente cumplida.

Para el efecto, bajo la coordinación y dirección de los órganos rectores encargados del

trabajo, de la inclusión y los Consejos Nacionales para la Igualdad, se establecerán mecanismos de supervisión, que aplicarán los correctivos y sanciones que fueren pertinentes.

1.12.6. Obligaciones durante la lactancia.

El periodo de lactancia o alimentación a la persona recién nacida requieren de tiempo, asesoría por especialistas de la salud, acompañamiento y aprendizaje constante para mujeres y hombres. Las mujeres deben tener acceso a información para tomar decisiones sobre la lactancia⁸⁸ y apoyo para que ésta se realice en condiciones adecuadas, y no sentir culpabilidad en caso de decidir no dar de lactar.

Las personas obligadas al cuidado, durante la lactancia, deben:

Permitir el inicio inmediato de la lactancia materna en la primera hora de vida.

Brindar las condiciones para que la nutrición de las personas recién nacidas sea mediante lactancia materna durante los seis (6) primeros meses, si fuere posible y las mujeres así lo decidan.

Permitir la introducción de alimentos complementarios seguros y nutricionalmente adecuados a partir de los seis (6) meses, continuando la lactancia materna hasta los dos años o mas.(LOSEP, 2010)

Alentar a las nuevas madres y padres con una actitud positiva, reconocer que los primeros meses de maternidad y paternidad son especiales y requieren de mutuo cuidado y apoyo.

Apoyar a la madre que necesita tiempo y flexibilidad para dar de amamantar o alimentar a la persona recién nacida, y al padre para que pueda ser corresponsable y cuidar a la persona recién nacida. Un ejemplo de cuidado compartido podría ser la recolección y almacenamiento de leche

materna para que el padre pueda alimentar al recién nacido.(UNICEF, 2017)

Disponer las facilidades para el periodo de lactancia, tanto de tiempo como de espacio.

Disponer que los hombres asuman responsabilidades de cuidado obligatorias, garantizando la licencia de paternidad sin interrupciones por parte del empleador o empleadora.

Investigar y sancionar a las personas que obstaculicen, restrinjan o impidan la lactancia materna o el ejercicio del derecho al cuidado.(LOSEP, 2010)

Concordancias:

- Losep, *Art 33*.
- *Unicef*

1.12.7. La notificación del embarazo.

La protección especial para las mujeres embarazadas comienza el momento mismo del embarazo. Las obligaciones de cuidado comienzan con la notificación del embarazo, para que los obligados ejerzan su rol de cuidado cuando las mujeres lo requieran o sus circunstancias de salud así lo ameriten. El conocimiento del embarazo de las trabajadoras no es requisito para establecer si existe o no protección especial, sino para determinar la obligación de los deberes de cuidado. La falta de conocimiento imposibilita el ejercicio del rol de cuidado al empleador o empleadora.(Constitución Política de Colombia, 1991)

La mujer embarazada para ejercer el derecho al cuidado en el trabajo deberá notificar tan pronto tenga conocimiento del embarazo. La notificación deberá realizarse a la persona encargada del talento humano, quien comunicará al jefe inmediato y a las personas del trabajo para efectos

de cumplir con sus obligaciones de cuidado, si es que así lo deseara la mujer. En caso de que la mujer solicite confidencialidad, el empleador o empleadora garantizará este derecho hasta que la mujer lo decida.

En cuanto a la forma de notificación, *si es que la mujer no lo hiciera por escrito a talento humano*, esta podrá realizarse por cualquier otro medio disponible. La falta de notificación por parte de las mujeres embarazadas no acarrea responsabilidad alguna para ellas, sin embargo, de no comunicar, estaría dando una oportunidad, razón, motivo para ser despedida no en derecho, pero si por cuota del poder, pueden hacerlo y de hecho lo han hecho.

1.12.8. El ambiente laboral.

Para que las mujeres embarazadas puedan ejercer todos sus derechos, el espacio laboral debe ser un ambiente de cuidado, que compatibilice lo más posible el embarazo y la lactancia con el trabajo, en el que las mujeres puedan sentirse seguras, protegidas, tratadas con dignidad y puedan alcanzar el *sumak kawsay* y en el que los hombres puedan ejercer la corresponsabilidad en el cuidado

Los ambientes laborales que provocan inseguridad, reproducen estereotipos, generan inestabilidad, degradación, y que afectan a la integridad física y emocional de la mujer, tal como ubicarlas en lo que, varias accionantes en los casos sujetos a revisión, describen como “congeladoras”, es contrario a un ambiente laboral de cuidado.(Maldonado, 2011)

Los entes rectores de las políticas de trabajo, inclusión e igualdad, a través de mecanismos de participación efectiva en los cuales se escuche a organizaciones de mujeres, sindicatos, academia y personas expertas en el tema, elaborarán e implementarán de forma progresiva y

participativa un “Modelo de Ambientes Laborales para el Cuidado” que incluya los indicadores desarrollados más adelante en esta sentencia y que sean necesarios para verificar el cumplimiento del derecho al cuidado dentro del ámbito de la negociación colectiva.

1.12.9. Los lactarios.

Actualmente las instituciones públicas, en su gran mayoría, no cuentan con lugares adecuados para dar de lactar, para extraer la leche materna o para alimentar al niño o niña. Como se escuchó en la audiencia pública ante esta Corte, muchas mujeres acuden a los baños de las instituciones en sus horas de almuerzo para amamantar o extraer su leche. Esto constituye un trato indigno y además insalubre. Ninguna persona se alimentaría en un servicio higiénico. El sentido común no lo permite. En el Ecuador esto sucede porque no existen lugares adecuados para la lactancia.

Las instituciones públicas deberán disponer lugares dignos, específicos y condicionados para la lactancia, extracción y conservación de la leche materna, que se denominan “lactarios”. En los lugares donde trabajen mujeres en edad fértil.

Concordancias:

- Ministerio de Salud Pública en “Normas para la implementación y funcionamiento de lactarios institucionales en los sectores público y privado en el Ecuador”, p. 9.

Los centros de cuidado diario o guarderías

Una de las formas de prestar las condiciones para conciliar el trabajo con el cuidado es contar con la posibilidad de tener cerca a la persona que requiere cuidado, tanto para el hombre como para la mujer que tiene bajo sus responsabilidades cuidar al hijo o hija. Estos espacios se los

conoce como centros de cuidado diario o guarderías.(LOSEP, 2010)

La LOSEP ya ha reconocido el derecho del servidor o servidora pública a contar con un lugar de cuidado infantil: “Mantener a sus hijos e hijas, hasta los cuatro años de edad, en un centro de cuidado infantil pagado y elegido por la entidad pública”.(LOSEP, 2010)

Concordancias:

- Losep, *Art 23*.

1.12.10. Las modalidades de trabajo en el sector público.

De los casos analizados, se identifica que las mujeres trabajaban, al momento de los hechos, en instituciones del sector público bajo las siguientes modalidades: i) contratos de servicios ocasionales, ii) nombramientos provisionales, y iii) cargos de libre nombramiento y remoción.

La Corte considera que los contratos ocasionales, los nombramientos provisionales y los cargos de libre remoción no deben cambiar de naturaleza jurídica, sino que tienen un régimen especial debido al derecho a la protección especial, a la no discriminación y al derecho cuidado que tienen las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.(Asamblea Constituyente, 2009)

Contratos de servicios ocasionales

Los contratos de servicios ocasionales son aquellos que se crean debido a una necesidad institucional no permanente a través de una partida presupuestaria y de la disponibilidad de recursos económicos.(LOSEP, 2010)

Concordancias:

- Losep, *Art 58*.

Las instituciones públicas han aplicado como regla común la contratación de personal bajo esta modalidad, situación que no permite a los trabajadores y trabajadoras alcanzar estabilidad y permanencia en la institución. En ese sentido, si bien el objeto de este contrato es responder a una necesidad institucional temporal y excepcional, la Corte Constitucional ha sostenido que mantener al trabajador o trabajadora bajo esta modalidad por un tiempo indefinido pasado el año, da a entender que la necesidad institucional ya no es temporal, sino permanente. Corte Constitucional, Sentencia No. 048-17-SEP-CC.

Respecto a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia que se encuentran dentro de este tipo de contratos, la Corte ha determinado que prima su situación especial ante cualquier necesidad administrativa, que el plazo del contrato durará hasta el fin del período fiscal en que concluya su periodo de lactancia. Esta regla se aplica ya que los contratos ocasionales tienen duración de 1 año fiscal. Es decir, si a una persona bajo esta modalidad le contratan en febrero de 2020, su contrato finalizará en diciembre de 2020. En el caso de mujeres en estado de gravidez, la lógica de la estabilidad laboral es proteger a la mujer cuando da a luz, con 3 meses de maternidad y 9 de lactancia. Si en el mismo caso, le contratan a una mujer embarazada en febrero de 2020, su contrato no terminará en diciembre de 2020, sino al finalizar el año fiscal en que concluya su período de lactancia. que la no renovación del contrato vulnera su derecho a la no discriminación, que estos contratos no tienen un máximo de duración¹⁰³ Corte Constitucional, Sentencia No. 048-17-SEP-CC. que la no renovación o terminación anticipada del contrato vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación de las mujeres Corte Constitucional, Sentencias No. 309-16-SEP-CC y 263-18-SEP-CC. que la no renovación en permiso de maternidad vulnera el derecho al trabajo Corte Constitucional, Sentencias No. 048-17-SEP-CC y 138-SEP-CC. y que el contrato ocasional con las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia se entiende vigente hasta el fin del año fiscal en que terminó el periodo de lactancia. Corte Constitucional, Sentencias No. 309-16-SEP-CC,

263-18-SEP-CC, 048-17-SEP-CC, 138-17 SEP-CC.

La jurisprudencia de la Corte ha recogido importantes regulaciones que lograron el objetivo de brindar protección a las mujeres embarazadas trabajadoras con contratos de servicios ocasionales. Sin embargo, la Corte, por brindar protección a las mujeres embarazadas, terminó desnaturalizando este tipo de contratos y estableciendo regulaciones de excepción. El contrato no tiene que cambiar de naturaleza jurídica, sino que las exigencias de protección a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia requiere consideraciones especiales de acuerdo a los mandatos constitucionales y al derecho al cuidado. Por otro lado, sin mayor explicación, la Corte consideró que el contrato de servicios ocasionales debía extenderse hasta la finalización del periodo fiscal en que terminó el año de lactancia. Corte Constitucional, Sentencias No. 309-16-SEP-CC.

Este tipo de límite a la protección generó innecesariamente una situación de trato diferenciado que podría ser discriminatorio. Estando en igualdad de condiciones dos mujeres en periodo de lactancia con el mismo tipo de contrato (comparabilidad), reciben un trato diferenciado por el tiempo en que termina el contrato (categoría diferenciadora) y terminan teniendo un trato desigual (resultado). Corte Constitucional, Caso N. 11-18-CN (matrimonio igualitario), Sentencia de 12 de junio de 2019, párr. 82 Si es que el periodo de lactancia concluye en enero el beneficio hasta el final de periodo fiscal sería de once meses; en cambio, si la lactancia termina en noviembre, el beneficio sería de un mes.

Por lo expuesto, esta Corte se aleja de la mencionada regla jurisprudencial 109 LOGJCC, Art. 2 (3). específicamente en cuanto a la modificación del contrato de servicios ocasionales por razones de maternidad y lactancia y al tiempo de extensión de la protección hasta la finalización

del periodo fiscal. En estos aspectos, la Corte examinará la constitucionalidad de dicha regulación a fin de revisarla en orden a garantizar la no regresividad y el desarrollo progresivo de los derechos (Art. 11. 8 de la CRE)

La regla jurisprudencial que estableció la extensión de la protección hasta la finalización del período fiscal. Corte Constitucional números 258-15-SEP-CC, 048-17-SEP-CC, 309-16-SEP-CC. fue incorporada en la LOSEP, mediante reforma legal el 13 de septiembre de 2017 Art. 1 de la Ley s/n, R.O. 78-S.

La norma vigente de la LOSEP establece que “en el caso de las mujeres embarazadas la vigencia del contrato durará hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia...” LOSEP, artículo 58. El texto original de esta norma, en lo pertinente, fue reformado por las Sentencias de la Corte Constitucional números 258-15-SEP-CC, 048-17-SEP-CC, 309-16-SEP-CC y que fue adecuada mediante reforma legal el 13 de septiembre de 2017, Art. 1 de la Ley s/n, R.O. 78-S. (LOSEP, 2010)

Como se ha establecido en esta sentencia, la norma establece una distinción para la duración del contrato que depende del mes del año para tener beneficios y que podría tener efectos discriminatorios en su aplicación. En consecuencia, la frase “hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia” se declara inconstitucional por contravenir el Art. 11. 2 de la Constitución, y la Corte considera que debe sustituirse por la expresión “hasta el fin del periodo de lactancia”, que garantizará una temporalidad para la protección en igual condición para toda mujer que requiera protección por embarazo o período de cuidado por lactancia. La situación expuesta obliga a la Corte a establecer un criterio que beneficie por igual a la mujer indistintamente del tiempo en que termina la lactancia en relación al año fiscal. Para evitar este trato diferenciado,

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

En cuanto al periodo de tiempo de cuidado (licencia de maternidad), de acuerdo con las normas de la OIT, debería tener una duración de al menos 14 semanas. Para considerar esta posible reforma legal, la Corte remite a la Asamblea Nacional para que adecue la normativa de la LOSEP al periodo establecido por la OIT113. Convenio 183 de la OIT, artículo 4 (1). (Organización Internacional del Trabajo, 1962)

1.12.11. Nombramientos provisionales.

Los nombramientos provisionales son aquellos que se expiden para ocupar temporalmente un puesto determinado de un servidor o servidora i) suspendido en sus funciones o destituido, ii) en licencia sin remuneración, iii) en comisión de servicios sin remuneración o vacante, iv) quienes ocupen puestos dentro de la escala jerárquica superior; y v) de prueba. LOSEP, artículo 19 (b). El servidor o servidora pública se encuentra sujeto a evaluación durante un periodo de 3 meses, superado el cual se otorgará el nombramiento definitivo; si no superare la prueba respectiva, cesará en el puesto. (LOSEP, 2010)

De igual manera se otorgará nombramiento provisional a quienes fueron ascendidos, mientras sean evaluados en un periodo máximo de 6 meses. El artículo 18 del Reglamento a la LOSEP señala que para este tipo de nombramientos tiene que existir la partida correspondiente y no se puede dar nombramientos provisionales a través de la celebración de contratos de servicios ocasionales, estos nombramientos, cuando se trata de partidas vacantes, terminan cuando se haya

llamado a un concurso de méritos y oposición y se designe al ganador o ganadora. Reglamento General a la LOSEP, Artículo 18 (c). (LOSEP, 2010)

La Corte considera que los nombramientos provisionales, en atención al derecho al cuidado, deberán renovarse hasta la terminación de la protección especial (periodo de lactancia), por lo que la respectiva Unidad de Talento Humano tomará en consideración dentro de su planificación a las mujeres que se encuentren en estado de gestación, en licencia de maternidad o en periodo de lactancia bajo esta modalidad. (Asamblea Constituyente, 2009)

La entidad pública suspenderá y declarará desierto el concurso de méritos y oposición para cubrir una vacante que estaba provisionalmente ocupada por la mujer embarazada o en período de lactancia. Una vez que culmine el periodo de lactancia de la trabajadora, se planificará el concurso para que pueda participar en igualdad de condiciones si así la trabajadora lo quisiera. Si se convocare a concurso para ocupar dicha vacante dentro del periodo de embarazo o lactancia, el concurso será nulo

Los cargos de libre remoción son aquellos “expedidos a favor de personas que van a ocupar puestos de dirección política, estratégica o administrativa en las instituciones del Estado. “Reglamento General a la LOSEP, artículo 17 (c). (LOSEP, 2010)

Se caracterizan por cumplir un papel de manejo, conducción u orientación institucional, que están ligados al grado de confianza que la autoridad nominadora tenga sobre quienes ocupan estos cargos. Los cargos de libre remoción terminan cuando la autoridad nominadora considera

que ha perdido la confianza.

Si la mujer venía trabajando en el cargo de libre remoción y la supuesta “pérdida de confianza” coincide con la noticia del embarazo o con su periodo de cuidado o lactancia, se presumirá que la terminación de la relación laboral se basa en un hecho discriminatorio, por lo que el empleador deberá demostrar que la terminación no se produjo por razón de embarazo o lactancia, sino por incumplimiento comprobado del desempeño de su trabajo. Si no existe esa demostración, la trabajadora tendrá derecho a la compensación para el derecho al cuidado hasta el fin de su periodo de lactancia.(Organización Internacional del Trabajo, 1962)

Cuando se trata de una nueva administración o de una nueva autoridad que tiene la potestad de designar a personas de libre remoción, la autoridad nominadora procurará contar con el trabajo de la persona bajo protección especial. Si no fuere posible, hasta un período máximo de 30 días, contados a partir de la posesión del funcionario con dicha potestad, se podrá terminar la relación laboral sin que exista la obligación de la compensación por cuidado. Transcurrido ese plazo, se estará a lo dispuesto en el párrafo anterior.

1.12.12. Terminación de los contratos.

Ningún contrato podrá terminar por razón del embarazo o lactancia.

En todo tipo de contrato, las mujeres en estado de gestación tendrán protección especial hasta que termine el periodo de lactancia. La protección especial consiste en garantizar la misma remuneración a la percibida antes del embarazo o una mejor, el respeto de la licencia de maternidad

y el permiso de lactancia, además de la obligación que tiene el empleador de generar un ambiente laboral adecuado, acorde a sus necesidades específicas.

Independientemente de la causal por la que se separa a la trabajadora de sus funciones, no pierde su derecho a recibir una compensación económica hasta que finalice su periodo de lactancia, además de la liquidación que por ley le corresponda, salvo en los casos de remoción por faltas graves y de los contratos de libre remoción cuando se trata de una nueva administración o de una nueva persona con competencia para designar a personas de libre remoción.

Si se produjo la desvinculación del trabajo por las causales leves contempladas al momento que asumió el cargo y la mujer se encontraba embarazada con anterioridad, pero no dio aviso, si fuere posible se le contratará nuevamente, de lo contrario se le otorgará la compensación para el derecho al cuidado, lo cual abarca el tiempo desde que fue notificada hasta que culmine su periodo de lactancia.

En caso de que se produzca la desvinculación de la trabajadora por embarazo o lactancia, por estar expresamente prohibida la discriminación en el ámbito laboral, conforme con el Art. 43.1 de la Constitución, esta desvinculación se considerará una falta grave por parte del empleador, y el despido carecerá de validez. Por lo que la mujer podrá reincorporarse inmediatamente a su puesto, o en caso de no desearlo así, además de su derecho a la compensación, se establecerán las medidas de reparación según corresponda la circunstancia en cada caso.

1.12.13. La compensación para el derecho al cuidado.

Independientemente del tipo de contrato o nombramiento, si se termina la relación laboral

de forma unilateral por parte del empleador o empleadora, la mujer embarazada, en licencia de maternidad o en periodo de lactancia, tiene derecho a la compensación para el derecho al cuidado como parte de la corresponsabilidad estatal. No se trata de una indemnización ni tampoco puede considerarse como un gasto público innecesario. El cuidado a la madre y al niño o niña lactante es una cuestión de corresponsabilidad social y pública. De igual modo, independientemente si la madre es biológica o adoptiva, la mujer tendrá igual protección conforme a esta sentencia, siempre que sus hijas e hijos se encuentren dentro del rango de edad de recién nacido a 15 meses y 2 semanas o requieran un período de adaptación. De esta manera se valora el rol de cuidado y permite que personas recién nacidas se desarrollen en contextos en los cuales puedan alcanzar el mejor comienzo posible de vida.(Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 1969)

La naturaleza de la compensación busca garantizar el derecho de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia a la protección especial, además, desincentivar su desvinculación del trabajo. La compensación correrá a cargo del empleador o empleadora, y deberá realizarse dentro del plazo de 30 días contados a partir de la notificación de terminación del trabajo, sin la necesidad de judicialización para que la trabajadora pueda obtener el valor respectivo, salvo incumplimiento del empleador o empleadora en cuyo caso cabría la demanda judicial correspondiente.

La compensación para el derecho al cuidado comprenderá la suma de los siguientes componentes:

La misma remuneración que venía percibiendo la persona por el resto de meses de embarazo

La misma remuneración que venía percibiendo por 14 semanas de cuidado (licencia de maternidad). Convenio 183 OIT, Artículo 4 (1).(Organización Internacional del Trabajo, 1962)

La misma remuneración que venía percibiendo por el tiempo que reste para cumplir el

periodo de lactancia establecido en la ley.

La compensación se calcula a partir del día de terminación de trabajo y se suma el tiempo que faltare hasta completar el periodo de lactancia. En este sentido, por ejemplo, si la terminación se produce durante el cuidado por maternidad (licencia) no se tomará en cuenta el tiempo del embarazo (literal a del párrafo anterior), se sumará el tiempo restante hasta cumplir 14 semanas (literal

b) y se añadirá el monto correspondiente a lactancia (literal

c); de igual manera, si la terminación se produce en el período de lactancia, no se agregarán los montos de embarazo ni cuidado por maternidad (literal b y c). (Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1969)

1.13. Violaciones a los derechos de las mujeres embarazadas, en período de lactancia y al derecho al cuidado.

Son violaciones a los derechos de las mujeres embarazadas, en período de lactancia y cuidado, entre otras (Organización Internacional del Trabajo, 1962):

1. Restringir, limitar, impedir el ejercicio del derecho a decidir sobre su salud y vida reproductiva, en tanto el deseo de tener el hijo o hija, por razones laborales.

2. Estigmatizar y patologizar a las mujeres embarazadas, en maternidad o en periodo de lactancia como una persona incapaz, anormal, inferior, persona no creíble o incompetente dentro de sus espacios laborales y también durante los procesos judiciales. Corte Constitucional, Sentencia 525-14-EP/20. por parte de empleadores, compañeros de trabajo, operadores de justicia o profesionales del derecho. Cualquier señalamiento en este sentido constituye un tipo de violencia contra las mujeres y deberá

ser investigado y sancionado de ser el caso, por la autoridad competente.

3. Ejercer cualquier tipo de violencia contra las mujeres en el trabajo, esto incluye el mobbing maternal.

4. Ejercer cualquier tipo de violencia contra las mujeres en el trabajo, esto incluye el mobbing maternal De acuerdo a la OIT p. 23. que comprende uno o varios de los siguientes actos:

- a. Tratar a la mujer de forma indigna, irrespetuosa, inhumana o degradante.
- b. Discriminar por razón de embarazo, lactancia o ejercicio del cuidado.
- c. Impedir que acceda a servicios de la salud (controles médicos durante el período de embarazo y de lactancia).
- d. Reducción de rango o remuneración.
- e. Reubicación del lugar de destino.
- f. La asignación de trabajos nocturnos o peligrosos que resultaren incompatibles con su embarazo o lactancia.
- g. Despido injustificado.
- h. Efectuar abuso físico, psicológico o sexual.
- i. Causar dolor o sufrimiento o actuar de manera indolente ante sus necesidades.
- j. Obstaculizar la posibilidad de que la mujer alimente o amamante a la persona recién nacida o extraiga, recolecte y almacene su leche.

5. La atención prioritaria y la protección especial se vulnera cuando las mujeres gestantes, o en periodo de lactancia reciben igual trato que cualquier trabajador sin atender a sus necesidades

específicas.

6. Toda actividad que impida o limite injustificadamente la lactancia, al igual todo ambiente laboral que no disponga de espacios saludables o dignos para la lactancia y cuidado infantil, constituye una violación al derecho al cuidado.

7. En general, irrespetar la protección especial laboral y las obligaciones que emanan del derecho al cuidado.

8. El derecho a la tutela efectiva es que toda persona que considera que sus derechos han sido violados tiene derecho a la tutela efectiva de los derechos, conforme lo dispone el artículo 75 de la Constitución Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión.

9. La reparación integral

La Constitución establece que cuando exista una violación de derechos, reconocida por un juez o jueza, procederá la reparación integral, en su artículo 86 (3): La jueza o juez resolverá la causa mediante sentencia, y en caso de constatarse la vulneración de derechos, deberá declararla, ordenar la reparación integral, material e inmaterial, y especificar e individualizar las obligaciones, positivas y negativas, a cargo del destinatario de la decisión judicial, y las circunstancias en que deban cumplirse.

Por su parte, la LOGJCC desarrolla el derecho a la reparación integral, en su artículo 18 y dispone las formas y las modalidades de reparación, que han sido desarrolladas en algunas sentencias de esta Corte Corte Constitucional, Sentencias 159-11-JH y 904-12-JP.:

En caso de declararse la vulneración de derechos se ordenará la reparación integral por el daño material e inmaterial. La reparación integral procurará que la persona o personas titulares del derecho violado gocen y disfruten el derecho de la manera más adecuada posible y que se restablezca a la situación anterior a la violación. La reparación podrá incluir, entre otras formas, la restitución del derecho, la compensación económica o patrimonial, la rehabilitación, la satisfacción, las garantías de que el hecho no se repita, la obligación de remitir a la autoridad competente para investigar y sancionar, las medidas de reconocimiento, las disculpas públicas, la prestación de servicios públicos, la atención de salud.

Cuando el juez o jueza declare que se violaron los derechos de la mujer embarazada, en maternidad o en periodo de lactancia, dispondrá de las medidas de reparación que sean pertinentes para cada persona y en función de cada una de las violaciones a los derechos. La reparación integral depende de cada caso, de la violación de derechos y de lo expresado por las mujeres. Los jueces y juezas atenderán a la reparación solicitada en la demanda y deberán preguntar en audiencia cómo las mujeres, si se declarase la violación de derechos, se sentirían reparadas. Las medidas de reparación integral deben ser posibles, determinadas, proporcionadas a la violación y a los hechos, tomando en cuenta las circunstancias de la entidad o persona responsable.

En los casos analizados se identifican los siguientes patrones:

El despido o cesación a las mujeres por encontrarse embarazadas, mientras gozaban de su licencia de maternidad o en periodo de lactancia;

La estigmatización por parte de los empleadores, compañeros de trabajo y operadores de justicia,

La inexistencia de espacios adecuados para que las mujeres puedan extraer su leche o dar de lactar y para el cuidado infantil;

La reintegración de las mujeres a un cargo de menor rango, en peores condiciones, o en “una congeladora”,

La tramitación no inmediata del pago de remuneraciones no percibidas o liquidación, y,

Las disculpas públicas o medidas de satisfacción no efectuadas. Para atender estos patrones, se hacen las siguientes consideraciones.

La restitución consiste en restablecer la situación laboral de las mujeres a su empleo cuando han sido despedidas estando embarazadas, en las mismas condiciones, similares, o mejores. Cuando se trate de terminación del contrato por razón del embarazo o lactancia, el despido será ineficaz.

En los cargos de libre remoción, no procederá la compensación por el derecho al cuidado cuando se trate de una nueva administración. La restitución nunca empeorará la situación de las mujeres antes de producirse la violación, en términos de ambiente laboral y de remuneración.

La compensación económica, en los casos de mujeres embarazadas y lactantes, se considera la compensación para el derecho al cuidado conforme ha quedado establecido el cálculo en esta sentencia, Políticas públicas e indicadores para garantizar el derecho al cuidado

CAPÍTULO 2

METODOLOGÍA PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN Y ESTUDIO DIAGNÓSTICO

2.1. Tipo de investigación.

Descriptiva.

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

Documental Bibliográfica.

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

Análisis de Casos.

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

2.2. Diseño de investigación.

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

2.3. Población de estudio.

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

2.4. Tamaño de muestra.

La población conforme a los involucrados no es extensa, por tal razón no existe la necesidad de tomar una muestra, se realizó las encuestas entrevistas puntuales al tenor de su contenido de forma aleatoria

Técnicas de recolección de datos Para la recopilación de la información se aplicaron las siguientes técnicas e instrumentos:

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

Instrumento de investigación. El cuestionario aplicado a la población involucrada en el presente trabajo investigativo se adjunta en Anexo 1 Matriz; Anexo 2 Encuesta funcionarias publicas embarazadas, Anexo 3 Encuesta entrevista abogados en libre ejercicio profesional.

2.5. Técnicas de análisis e interpretación de la información.

Una vez concluida con la recolección de información a través de la aplicación del instrumento de investigación, se procedió al tratamiento de la información utilizando técnicas matemáticas, informáticas y lógicas. Tabulación: Para la tabulación de la información, se utilizó la técnica matemática de la cuantificación y cualificación de tal manera que permitió determinar las cualidades de las variables estudiadas, así como la cuantificación de números en porcentajes.

Procesamiento de la información: Para el procesamiento de la información en el que convierten los datos cualitativos en cuantitativos, se utilizaron herramientas tecnológicas logrando relacionar la información de manera proporcional y en porcentajes. Interpretación de resultados y discusión de los mismos: Para la interpretación y discusión de resultados se utilizó las técnicas lógicas que permitieron realizar un análisis de los resultados obtenidos.

2.6. Comprobación de hipótesis.

1. Existe la *protección constitucional reforzada* del estado dentro del servicio público hacia la *mujer embarazada*.

2. Existe evidencia de la justiciabilidad en la protección constitucional reforzada dentro del servicio público en atención a la mujer embarazada.

LA JUSTICIABILIDAD. Calidad de los derechos que los hace susceptibles de ser alegados y exigidos ante los tribunales de justicia y la Administración pública, aun a falta de norma jurídica expresa, a fin de evitar que su violación o desconocimiento sean utilizados como justificación para su no aplicación.

CAPÍTULO 3

PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA

La propuesta se origina en la investigación realizada respecto de la Protección Constitucional Reforzada en el Sector Público a la Mujer Embarazada Dentro del Ordenamiento Jurídico Ecuatoriano.

En la investigación se determina que la definición protección constitucional reforzada en el sector público a la mujer embarazada nace como concepto; en la CIDH; por tanto; al ser tomada esta expresión en nuestro sistema constitucional era necesario conocer el origen para su aplicación y fundamentación jurídica en nuestro sistema de justicia constitucional.

La originalidad se materializa en la forma, como se presenta la propuesta al fundamentar jurídicamente; en el ordenamiento jurídico vigente Art. 425 de la CRE de la REPUBLICA DEL ECUADOR; consideramos que es la vía eficaz la protección constitucional reforzada a mujeres embarazadas del sector público, la motivación de la normativa constitucional existente en nuestro sistema de administración de justicia es coherente con el mandato Art. 82 de la CRE es decir disponemos de seguridad jurídica.

De la investigación se desprende que en varias sentencias de la CORTE CONSTITUCIONAL DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR; determina que la vía eficaz es la vía contencioso administrativa, otras sentencias determinan como vía eficaz la vía ordinaria, otros criterios de jueces de la Corte Constitucional de la República del Ecuador determina que es la vía constitucional, mediante la Acción Extraordinaria de Protección para resolver las controversias

laborales respecto de mujeres embarazadas que pertenecen al sistema laboral público y que por alguna razón han sido vulnerados sus derechos constitucionales en estado de gestación.

Con estos antecedentes en atención a la investigación tenemos una y propuesta se materializa en fundamentar la protección constitucional reforzada fundamentada en los fundamentos de la CIDH, como medio de protección constitucional para sustentar esta defensa a mujeres embarazadas en el servicio público al ser los tratados internacionales del mismo grado jerárquico que la constitución al tenor del precepto 425 de la CRE.

La propuesta dispone una estructura jurídica; con la normativa vigente existente en nuestro ordenamiento jurídico vigente y en donde procedemos a fundamentar la protección constitucional reforzada constitucional sobre las mujeres embarazadas en el sector público, y la presentaremos mediante una Acción Extraordinaria de Protección, sustentada en la normativa del ordenamiento jurídico vigente; debidamente explicada y motivada paso a paso en la estructura de la propuesta sustentada en la presente investigación.

Ponemos énfasis en la motivación utilizando los términos generales sobre los cuales se sustenta esta propuesta reforzada y atendiendo un patrón común en las sentencias de la Corte Constitucional del Ecuador.

Los términos que utilizaremos en la Acción Extraordinaria de Protección, como fundamento en calidad de precedente jurisprudencial constitucional y que serán parte de la nuestra propuesta son: competencia, supremacía constitucional, jurisdicción, debido proceso; motivación, seguridad jurídica.

3.1. Conceptos de las sentencias.

Argumentación jurídica, garantía de motivación, acción u omisión judicial, problemas

jurídicos:

La solución de protección constitucional reforzada científica; se sustenta en el ordenamiento jurídico vigente Art. 425 de la CRE y sobre los criterios y citas obtenidas de los precedentes jurisprudenciales sentencias de la Corte Constitucional. (Corte Constitucional del Ecuador, 2016)

Sobre los criterios de valoración la presente propuesta se sustenta en fundamentar a la vía de Acción Extraordinaria de Protección como la más eficaz; en cumplimiento del principio de supremacía constitucional mandato Art. 424 de la CRE.(Corte Nacional de Justicia, 2017a)

Los criterios que se ha buscado en la identificación de la presente propuesta son ámbito de legalidad, competencia, supremacía constitucional, jurisdicción, debido proceso motivación, seguridad jurídica, argumentación jurídica, garantía de motivación, acción u omisión judicial, problemas jurídicos.(Corte Nacional de Justicia, 2017b)

Esta propuesta se transcribe en un documento formal; estructurado y fundamentado mediante una acción extraordinaria de protección reforzada a mujeres embarazadas en el sistema público, que se explica mediante los temas investigados dentro de nuestro sistema de justicia, reflejado en sentencias de la Corte Constitucional del Ecuador, justifica su investigación para difundir a la sociedad, la forma como pueden disponer las mujeres embarazadas dentro del sistema de justicia conocimientos jurídicos sustentados en el ordenamiento jurídico vigente realizando una investigación de campo sustentado en las sentencias de la Corte Constitucional.

Es una propuesta del tipo de seguimiento para el cumplimiento del debido proceso en despidos a mujeres embarazadas en el servicio público. El alcance sustentar en la propuesta la protección constitucional reforzada para mujeres embarazadas en el servicio público con el ordenamiento jurídico vigente, identificando plenamente el mecanismo constitucional de garantía contra: sentencias, autos definitivos y resoluciones con fuerza de sentencia, de las cuales se originen vulneraciones al debido proceso u otros derechos constitucionalmente protegidos, por acción u omisión.(Corte Nacional de Justicia, 2017a)

La propuesta se plantea en el ámbito de educación jurídica por el conocimiento y estructura motivado en la misma al tenor de la normativa existente en el ordenamiento jurídico vigente Art. 425 de la CRE.

La presente propuesta implica aplicación de los mandatos constitucionales en relación a la jerarquía Art. 425 de la CRE. Consideramos se estime ciertas reformas legales que deben estar plasmadas en la constitución como Protección Constitución Reforzada de Mujer Embarazada en Sector Publico.

Implica un procedimiento de juicio con aplicación irrestricta del ordenamiento jurídico vigente Art. 425 de la CRE. El procedimiento es practico con la aplicación de conclusiones y recomendaciones obtenidas en la presente investigación, se materializa la aplicación ejemplarizada en los anexos adjuntos a la investigación.

3.2. EXPLICATIVO DESCRIPTIVO EN NORMAS DE LA JUSTICIA ORDINARIA CON SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL SOBRE LA JUSTICIA CONSTITUCIONAL.

Compartimos la cita textual de una sentencia con nombres y apellidos de una operadora de justicia constitucional; al tenor de la norma precepto Art. 129. 2 de la CRE la motivación jurídica respecto del principio de supremacía constitucional; no aplicado en la administración de justicia

3.3. ANTECEDENTE

3.3.1. PRIMER ANTECEDENTE

“La Corte recordó que la acción de protección no puede considerarse como un mecanismo residual, y, por lo tanto, no cabe exigir el agotamiento de otras vías para que esta sea ejercida” 20. Desde mi punto de vista, que ya lo he manifestado en reiteradas ocasiones: “... subsumir la acción de protección o las garantías jurisdiccionales al proceso ordinario para realizar una excepción a la motivación o para establecer nuevas excepciones a la procedencia de la acción de protección, desconoce la naturaleza de la acción de protección como garantía y causa una ordinarización de la justicia constitucional” XIMENA ALEJANDRA CARDENA REYES.

3.3.2. SEGUNDO ANTECEDENTE

(...) Ninguna Función, órgano o autoridad del Estado podrá interferir en el ejercicio de los deberes y atribuciones de la Función Judicial. En efecto la independencia mientras sus resoluciones nazcan y se sometan a la CRE y la Ley eso dice la norma sin embargo en muchas sentencias escriben que los operadores de justicia constitucional (...) Por su parte, esta Corte ha expresado que no debe confundirse el deber de los jueces de motivar correctamente sus resoluciones con la garantía constitucional de la motivación, en función de la cual, los jueces tienen que justificar

suficientemente sus decisiones. Así, la garantía de la motivación no incluye un derecho al acierto o a la corrección jurídica de las resoluciones judiciales.⁵ Por tanto, cuando se alega la vulneración de la garantía de la motivación, *no es deber de la Corte verificar la corrección o incorrección de los fundamentos esgrimidos por los órganos jurisdiccionales para justificar sus decisiones, sino evaluar si se cumplieron con las condiciones mínimas para concluir que la motivación fue suficiente con miras a tutelar el derecho a la defensa.* 5CCE, sentencia 1158-17-EP/21, de 20 de octubre de 2021, párr. 28.

3. 3. 3. Desarrollo de la Matriz.

Tabla 2

Revisión normas de la justicia ordinaria con supremacía constitucional sobre la justicia constitucional.

NO EXISTE MOTIVACIÓN ORDINARIA DE SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL; CUANDO LA JURISDICCIÓN NACE Y SOMETE EN LOS MANDATOS DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR	APLICACIÓN SUPREMACÍA A CONSTITUCIONAL	S	N
		i	O
Art. 178 de la CRE. Los órganos jurisdiccionales, sin perjuicio de otros órganos con iguales potestades reconocidos en la Constitución, son los encargados de administrar justicia, y serán los siguientes: Art. 178. 1 de la CRE. La Corte Nacional de Justicia.	SI	X	
Art. 178. 2 de la CRE. Las cortes provinciales de justicia.	SI	X	
Art. 178. 3 de la CRE. Los tribunales y juzgados que establezca la ley.	SI	X	
Art. 178. 4 de la CRE. Los juzgados de paz.	SI	X	
Art. 178. 5 de la CRE El Consejo de la Judicatura es el órgano de gobierno, administración, vigilancia y <i>disciplina</i> de la Función Judicial. La Función Judicial tendrá como órganos auxiliares el servicio notarial, los martilladores judiciales, los depositarios judiciales y los demás que determine la ley.	DISCIPLINARIA	X	X

<p><i>La contradicción disciplinaria es existente; cuando el prevaricato Art. 268 del COIP; está establecido; el organismo más alto del sistema de justicia ECUATORIANO; no pueden ser competentes únicamente en el área disciplinaria y desconocer la competencia constitucional es necesario una reforma urgente en donde quienes integren el CONSEJO DE JUDICATURA sean expresamente especialistas constitucionales con experticia constitucional.</i></p>	X
<p>Art. 178. 6 de la CRE La Defensoría Pública y la Fiscalía General del Estado son órganos autónomos de la Función Judicial.</p>	AUTONOMOS
<p><i>Si la autonomía significa no aplicación de la CONSTITUCION en la administración de justicia, es incomprensible la falta de experticia constitucional en estas instituciones del ESTADO, que también adoptan y esperan el cumplimiento de la justicia ordinaria sin motivación jurídica y desconociendo esta matriz constitucional</i></p>	X
<p>La ley determinará la organización, el ámbito de competencia, el funcionamiento de los órganos judiciales y todo lo necesario para la adecuada administración de justicia.</p>	
<p><i>Sustentado en este único mandato constitucional se atribuye constitucionalmente y de manera equivocada; la competencia ordinaria; para resolver por sorteo los procesos constitucionales que constan en los mandatos Arts. 88, 89, 91, 92, 93, 94, 98, 99 de la CRE; es decir actúan como juez y parte con prevaricato Art. 268 del COIP; sobre el mandato Art. 76.7 lit k) de la CRE; convirtiéndose en operadores de justicia parcializados; al estar decidiendo y asumiendo la jurisdicción constitucional; posterior haber resuelto inicialmente en la justicia ordinaria, es decir son los mismos resolviendo sus decisiones y por obvias razones negando las garantías del debido proceso, transparencia, integridad; haciendo prevalecer el poder sobre la razón y el derecho público constitucional establecido.</i></p>	X
<p><i>El precepto claramente expresa sin perjuicio de otros órganos con iguales potestades reconocidos en la Constitución, pero son asumidos por los mismos operadores de justicia en los sorteos presentadas que fueran estas acciones, no tramitan inadmiten y siguen con la falta de motivación para desconocer derechos Arts. 88, 89, 91, 92, 93, 94, 98, 99 de la CRE.</i></p>	X
<p>JURISDICCION CONSTITUCIONAL</p>	<p>S N I O</p>
<p>Art. 3. 1 de la CRE Son deberes primordiales del Estado. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales.</p>	X

Cumplen con garantizar el deber fundamental del estado, goce de derechos establecidos en la CRE	X
Art. 3. 4 de la CRE Garantizar la ética laica como sustento del quehacer público y el ordenamiento jurídico.	X
Garantizan el ordenamiento jurídico vigente; en las sentencias de la CORTE CONSTITUCIONAL; no administran justicia al tenor del precepto Art. 129. 2 del COFJ lo hacen sobre los criterios sabios en su propia opinión y no en los mandatos existentes en la CONSTITUCION, les resulta imposible citar las normas y aplicar inmediatamente	X
Art. 11. 2 de la CRE Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado	X
<i>Cuando se antepone por un concepto de abuso del poder público, la justicia ordinaria sobre la gran mayoría de mandatos de la CRE, es evidente la discriminación y desconocimiento constitucional</i>	X
Art. 11. 3 de la CRE. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.	X
<i>Es general la falta de aplicación inmediata de los derechos constitucionales y lo frecuente se pone en sentencias que no se agotado la vía mas eficacias justicia ordinaria, anteponiendo como supremacía sobre la justicia constitucional, cada procedimiento administrativo, laboral, civil, penal siempre dispone en el poder judicial ecuatoriano anteponer con primacía el parecer de justicia ordinaria; sobre el procedimiento constitucional mandato Art. 76. 3 de la CRE; necesariamente nuestros operadores de justicia acostumbran por regla generalizada; generar mayor controversia desconociendo los mandatos; para no aplicar inmediatamente los derechos establecidos en la CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR</i>	X
Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley.	X
<i>Es una condición sin fundamento jurídico del poder judicial ecuatoriano, (operadores de justicia) para sostener el quebrantamiento del estado de derecho constitucional,</i>	X

<i>contradictoriamente en contra del precepto Art. 129. 2 de COFJ se ha generalizado de esta forma esta apreciación equivocada y se motiva con prevaricato en sentencias respecto del mandato Art. 76.7.lit l) de la CRE</i>	
Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desecharla acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento	X
<i>No existe norma fundamentada en el ordenamiento jurídico vigente; para justificar su violación o desconocimiento de la CONSTITUCION; para desechar la acción constitucional, sin motivar en que preceptos de igual jerarquía sustentan tal aberración y proceder a negar el reconocimiento de derechos constitucionales establecidos en la CARTA MAGNA.</i>	X
Art. 11. 4 de la CRE. Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.	X
<i>Los criterios personales de operadores de justicia sin fundamento en el Art. 129. 2 del COFJ cambian, alteran el espíritu de la norma constitucional</i>	X
Art. 11. 5 de la CRE. En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia	X
<i>En la gran parte de las sentencias de los operadores de justicia no motivan constitucionalmente con la norma, lo hacen con su criterio y opinión personal sin experticia; incumpliendo el mandato constitucional Art. 76.7.lit l) de la CRE</i>	X
Art. 11. 6 de la CRE. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía	X
<i>Si son derechos irrenunciables cuando manifiestan el agotamiento de la justicia ordinaria, anteponiendo el principio de supremacía constitucional equivocadamente sin fundamento jurídico; prevarican los operadores de justicia porque su generalidad y uso del poder sobre el derecho hace que los miembros de la carrera judicial jurisdiccional; árbitros en derecho fallen contra ley expresa, en perjuicio de una de las partes; procedan contra ley expresa, haciendo lo que prohíbe o dejando de hacer lo que manda, en la sustanciación de las causas.</i>	X
Art. 11. 8 de la CRE. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas.	X
<i>La administración de justicia se desarrolla por disposición constitucional a través de las normas establecidas existentes y publicas Art. 82 de la CRE; normas que no aplican como</i>	X

<i>autoridades competentes; lo hacen a criterio del operador de justicia de turno prevaricato inclusive sobre el precepto Art. 129. 2 del COFJ.</i>	
El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio.	X
<i>El pleno ejercicio no existe; la administración de justicia se sustenta en el voto de mayoría para irrespetar la CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, no se aplican los derechos establecidos en la Carta Magna; en ese error se mantienen en un desfilar interminable de pérdida de tiempo. Y el Consejo de la Judicatura constitucionalmente solo dispone de competencia DISCIPLINARIA es decir su jerarquía sobre el sistema de justicia de la REPUBLICA DEL ECUADOR, está declarado en la constitución como incompetente mandato Art. 178 de la CRE</i>	X
Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.	X
<i>Anteponer la justicia ordinaria sobre la constitucional; con un acto de poder para imponer una supremacía constitucional infundada de la justicia ordinaria, es un acto que menoscaba, anula y sobre todo; disminuye injustificadamente el ejercicio de derechos.</i>	X
Art. 11. 9 de la CRE. El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.	X
<i>En estas condiciones el más alto deber de respetar la CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR no se cumple y no se aplica en nuestro sistema de justicia por parte de las autoridades competentes.</i>	X
El Estado, sus delegatarios, concesionarios y toda persona que actúe en ejercicio de una potestad pública, estarán obligados a reparar las violaciones a los derechos de los particulares por la falta o deficiencia en la prestación de los servicios públicos, o por las acciones u omisiones de sus funcionarias y funcionarios, y empleadas y empleados públicos en el desempeño de sus cargos.	X
<i>No existe evidencia sobre la determinación de responsabilidades, en donde los operadores de justicia; en ejercicio de la potestad publica hayan reparado las violaciones de los derechos constitucionales; por la deficiencia en la prestación de servicios públicos; por sus acciones y omisiones en la falta de la motivación jurídica al momento de emitir sentencias sin la aplicación inmediata de los derechos constitucionales establecidos en la CONSTITUCION.</i>	X
El Estado ejercerá de forma inmediata el derecho de repetición en contra de las personas responsables del daño producido, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales y	X

administrativas.	
<i>No existe responsabilidades establecidas respecto de la falta de motivación jurídica para sostener la justicia ordinaria sometiendo a la justicia constitucional, sin embargo es un hecho evidente en nuestra justicia ecuatoriana, sin fundamentación constitucional en que se sostenga esta cuota de poder fuera del derecho</i>	X
El Estado será responsable por detención arbitraria, error judicial, retardo injustificado o inadecuada administración de justicia, violación del derecho a la tutela judicial efectiva, y por las violaciones de los principios y reglas del debido proceso.	X
<i>La falta de aplicación de las garantías mínimas del debido proceso; generan esa detención arbitraria, error judicial y retardo injustificado por omitir el procedimiento constitucional establecido por principio procesal constitucional de legalidad; al tenor del precepto Art. 76. 3 de la CRE. Nadie podrá ser juzgado ni sancionado por un acto u omisión que, al momento de cometerse, no esté tipificado en la ley como infracción penal, administrativa o de otra naturaleza; ni se le aplicará una sanción no prevista por la Constitución o la ley. Sólo se podrá juzgar a una persona ante un juez o autoridad competente y con observancia del trámite propio de cada procedimiento.</i>	X
Cuando una sentencia condenatoria sea reformada o revocada, el Estado reparará a la persona que haya sufrido pena como resultado de tal sentencia y, declarada la responsabilidad por tales actos de servidoras o servidores públicos, administrativos o judiciales, se repetirá en contra de ellos.	X
<i>Al considerar el antecedente de la presente matriz dentro de la administración de justicia es evidente que los operadores de justicia encontraron el medio idóneo para ocultar su falta de aplicación de los mandatos constitucionales y cada sentencia en donde se anteponga sin motivación jurídica la justicia ordinaria sobre la supremacía constitucional siempre será judicialmente; una confesión de parte del irrespeto a la nuestra CONSTITUCION</i>	X
Art. 66.18 de la CRE: El derecho al honor y al buen nombre. La ley protegerá la imagen y la voz de la persona.	X

<i>Cada vez que una acción es negada, a un ciudadano ecuatoriano; se comete discriminación respecto de los derechos constitucionales y son sentencias sin fundamento en la CONSTITUCION, son falsamente fundamentadas sobre sentencia de la sentencia; para encubrir el desconocimiento de derechos y omitir la aplicación inmediata establecidos en el mandato Art. 82 de la CRE</i>	X
Art. 66. 23 de la CRE El derecho a dirigir quejas y peticiones individuales y colectivas a las autoridades y a recibir atención o respuestas motivadas	X
<i>Es necesario la respuesta motivada Art. 66. 23 de la CRE; respecto del antecedente por parte de los operadores de justicia de la CORTE CONSTITUCIONAL en las sentencias no existe</i>	X
Derechos de protección Art. 75 de la CRE Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley.	X
<i>El incumplimiento de las resoluciones de la ASAMBLEA NACIONAL recae en el considerando inciso final de este mandato al tenor del mandato Art. 84 de la CRE.</i>	X
Art. 76 .1 de la CRE En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, <i>se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas:</i> Corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, <i>garantizar el cumplimiento de las normas</i> y los derechos de las partes	X
<i>No se garantiza el cumplimiento de este listado de normas y tampoco se garantiza derechos y garantías mínimas del debido proceso</i>	X
Art. 76. 2 de la CRE. Se presumirá la inocencia de toda persona, y será tratada como tal, mientras no se declare su responsabilidad mediante resolución firme o sentencia ejecutoriada	X
<i>Existe un ente responsable del control constitucional del elemental debido Proceso y sin justificación no lo hace; deja al estado en indefensión, si los principales irrespetan la CONSTITUCION; podemos concluir entonces en donde nace el mal ejemplo generalizado en el sistema judicial ecuatoriano. Lo que omite cumplir la CORTE CONSTITUCIONAL DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Art. 429 de la CRE La Corte Constitucional es el máximo órgano de control, interpretación constitucional y de administración de justicia en esta materia. Ejerce jurisdicción nacional y su sede es la ciudad de Quito</i>	X

<p>Art. 76.3 de la CRE. Nadie podrá ser juzgado ni sancionado por un acto u omisión que, al momento de cometerse, no esté tipificado en la ley como infracción penal, administrativa o de otra naturaleza; ni se le aplicará una sanción no prevista por la <i>Constitución o la ley</i>. Sólo se podrá juzgar a una persona ante un juez o autoridad competente y con observancia del trámite propio de cada procedimiento</p>	X
<p><i>Quebrantar e irrespetar el principio de legalidad constitucional es un acto discriminatorio que incurre en conducta penal y quebranta el estado de derecho constitucional de la nación. No se deben olvidar los operadores de justicia siempre primero la Constitución después las leyes orgánicas ordinarias al tenor del ordenamiento jurídico vigente Art. 425 de la CRE</i></p>	X
<p>Art. 76.4 de la CRE. Las pruebas obtenidas o actuadas con violación de la Constitución o la ley no tendrán validez alguna y carecerán de eficacia probatoria</p>	X
<p><i>La mayoría de delitos de la justicia ordinaria, incurren en el precepto Art. 107 del COGEP y no existe un ente que controle el cumplimiento y aplicación efectiva del debido proceso constitucional generando indefensión, primero se cumple las solemnidades sustanciales, y si esto no se cumple para que perder años; (repesando) las causas para sustentar al capricho y ego del poder judicial de turno no tiene sentido la CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR siendo su deber no lo hace le corresponde al estado reestructurar un CONSEJO DE LA JUDICATURA con peritos especializados en la constitución y ejercer este control al tenor del mandato Art. 429 de la CRE debería disponer de esta normativa constitucional caso contrario su existencia es impertinente y sin ninguna garantía constitucional en que se sustente como institución pública de justicia la CONSTITUCION lo certifica</i></p>	X
<p>Art. 76.5 de la CRE. En caso de conflicto entre dos leyes de la misma materia que contemplen sanciones diferentes para un mismo hecho, se aplicará la menos rigurosa, aun cuando su promulgación sea posterior a la infracción. En caso de duda sobre una norma que contenga sanciones, se la aplicará en el sentido más favorable a la persona infractora</p>	X
<p><i>En la FISCALIA GENERAL DEL ESTADO; se determina el incumplimiento del precepto Art. 541. 10 del COIP inciso final. La o el fiscal que solicite el inicio de una nueva causa penal por los mismos hechos, imputando otra infracción penal para evitar la caducidad de la prisión preventiva, cometerá una infracción grave de conformidad con el Código Orgánico de la Función Judicial.</i></p>	X

<i>Sin embargo, se dividen en varios delitos las denuncias sobre los antecedentes de un mismo hecho.</i>	
Art. 76. 6 de la CRE. La ley establecerá la debida proporcionalidad entre las infracciones y las sanciones penales, administrativas o de otra naturaleza.	X
<i>La proporcionalidad entre la competencia disciplinaria del CONSEJO DE LA JUDICATURA dejando de lado los delitos del COIP es atentatoria la consideración con relación al mandato Art. 178 de la CRE</i>	X
Art. 76. 7. lit a) de la CRE. El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías: Nadie podrá ser privado del derecho a la defensa en ninguna etapa o grado del procedimiento	X
<i>Cuando por razones de justicia ordinaria se deja de lado y no se admite un proceso constitucional; se priva del derecho legítimo a la defensa constitucional sin fundamento jurídico Art. 425 de la CRE.</i>	X
Art. 76. 7. lit b) de la CRE Contar con el tiempo y con los medios adecuados para la preparación de su defensa.	X
<i>Una defensa bien preparada en el sentido defensa constitucional reforzada mediante la acción extraordinaria de protección se fundamenta en estos mandatos y no expresa este mandato; la necesidad de la justicia ordinaria previa como procedimiento a la aplicación inmediata de derechos constitucionales</i>	X
Art. 76. 7. lit c) de la CRE Ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones.	X
<i>No es escuchado el ciudadano común; sin fundamento se da cabida a la jurisdicción ordinaria y se deja en segundo plano la jurisdicción constitucional cuando en derecho al tenor del Art. 425 de la CRE la jerarquía establece la supremacía constitucional de la CONSTITUCION</i>	X
Art. 76. 7. lit d) de la CRE Los procedimientos serán públicos salvo las excepciones previstas por la ley. Las partes podrán acceder a todos los documentos y actuaciones del procedimiento.	X
<i>No se accede a la respuesta motivada de los operadores constitucionales para alcanzar a conocer porque es de supremacía constitucional la justicia ordinaria y se inadmite las garantías constitucionales establecidas en la presente matriz</i>	X

<p>Art. 76. 7. lit e) de la CRE Nadie podrá ser interrogado, ni aún con fines de investigación, por la Fiscalía General del Estado, por una autoridad policial o por cualquier otra, sin la presencia de un abogado particular o un defensor público, ni fuera de los recintos autorizados para el efecto.</p>	X
<p><i>Existen procedimientos en donde se omiten la comparecencia de los testigos con sus defensas técnicas, las versiones son tomadas por los gendarmes omitiendo la presencia de su defensor técnico y sobre todo con atribuciones que corresponden exclusivamente a los fiscales por citar un ejemplo</i></p>	X
<p>Art. 76. 7. lit g) de la CRE. En procedimientos judiciales, ser asistido por una abogada o abogado de su elección o por defensora o defensor público; no podrá restringirse el acceso ni la comunicación libre y privada con su defensora o defensor.</p>	X
<p><i>Existen procedimientos en donde se omiten la comparecencia de los testigos con sus defensas técnicas, las versiones son tomadas por los gendarmes omitiendo la presencia de su defensor técnico y sobre todo con atribuciones que corresponden exclusivamente a los fiscales por citar un ejemplo</i></p>	X
<p>Art. 76. 7. lit. h) de la CRE. Presentar de forma verbal o escrita las razones o argumentos de los que se crea asistida y replicar los argumentos de las otras partes; presentar pruebas y contradecir las que se presenten en su contra.</p>	X
<p><i>En su mayoría sobre las excepciones y requerimientos de las partes procesales; no responden los operadores de justicia; no presentan respuestas motivadas y la motivación en estos mandatos la omiten es casi inexistente, son siempre la última palabra en sus sentencias incurriendo en el delito de prevaricato inclusive.</i></p>	X
<p>Art. 76. 7. lit. h) de la CRE. Nadie podrá ser juzgado más de una vez por la misma causa y materia. Los casos resueltos por la jurisdicción indígena deberán ser considerados para este efecto.</p>	X
<p><i>Por desconocer el ordenamiento jurídico vigente omiten responder y fundamentar al tenor de la norma Art. 129.2 del COFJ; estas omisiones que son parte del debido proceso.</i></p>	X
<p>Art. 76. 7. lit. j) de la CRE. Quienes actúen como testigos o peritos estarán obligados a comparecer ante la jueza, juez o autoridad, y a responder al interrogatorio respectivo.</p>	X
<p><i>Omiten la comparecencia de los testigos, no fundamentan la razón para no ser permitido su ingreso a las salas de audiencia, anteponen su cuota de poder sobre los derechos establecidos en la CONSTITUCION</i></p>	X

<p>Art. 76. 7. lit. k) de la CRE. Ser juzgado por una jueza o juez independiente, imparcial y competente. Nadie será juzgado por tribunales de excepción o por comisiones especiales creadas para el efecto.</p>	X
<p><i>No existe imparcialidad al momento de anteponer sin motivación jurídica la administración de justicia ordinaria sobre la justicia constitucional la imparcialidad se pierde sin motivación jurídica. Y si posterior a la acción ordinaria se sigue un una acción constitucional son los mismos operadores de justicia que se convierten en Juez Y parte la imparcialidad, transparencia, claridad, integridad y ética se pierde</i></p>	X
<p>Art. 76. 7. lit. l) de la CRE. 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.</p>	X
<p><i>Omiten la motivación jurídica en sus resoluciones, no enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda su resolución, no explican la pertinencia de su aplicación a los antecedentes del hecho, y su tozudez precede para desconocer la nulidad de sus resolución, finalmente está blindada su protección para no ser sancionados por falta de motivación, si no motivan no les pasa nada, el inocente SUJETO PROCESAL; que cayó en sus manos es el responsable de asumir las consecuencias de esta falta de diligencia del operador de justicia</i></p>	X
<p>Art. 76. 7. lit. l) de la CRE Recurrir el fallo o resolución en todos los procedimientos en los que se decida sobre sus derechos</p>	X
<p><i>Niegan entregar copias de los audios de las audiencias; en muchas causas porque se materializa la conducta punible con la cual administraron justicia, por todas estas razones se protegen en la justicia ordinaria porque su falta de aplicación es abrumadora.</i></p>	X
<p>Art. 82 de la CRE: El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la <i>existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas</i> y aplicadas por las autoridades competentes</p>	X

<i>No sirve de nada la normativa existente en la CONSTITUCION si esta no es aplicada por las autoridades competentes; al motivar sus resoluciones, o sentencias, es decir tiene más valor constitucional lo que dice un juez que lo que está escrito en los mandatos de la CONSTITUCION y su no aplicación no es inmediata dentro del proceso se convierte en una controversia de EGO en donde los operadores de justicia no dan brazo a torcer para imponer su cuota de poder fuera de la razón, lógica y derecho imponiendo por fuerza lo que les es adverso en el contenido del ordenamiento vigente</i>	X
Art. 83. 1 de la CRE. Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley:	X
Acatar y cumplir la Constitución, la ley y las decisiones legítimas de autoridad competente.	X
<i>No se cumplen estos mandatos en las sentencias de la CORTE CONSTITUCIONAL, definitivamente no se aplica.</i>	X
Art. 83. 2 de la CRE. Ama killa, ama llulla. No ser ocioso, no mentir.	X
<i>Se vive una época de la comodidad y el menor esfuerzo, cultura que deberíamos cambiar en beneficio de una administración justa</i>	X
Art. 83. 5 de la CRE. Respetar los derechos humanos y luchar por su cumplimiento.	X
<i>Es inevitable; este mandato es generalizada su falta de cumplimiento</i>	X
Art. 83. 11 de la CRE. Asumir las funciones públicas como un servicio a la colectividad y rendir cuentas a la sociedad y a la autoridad, de acuerdo con la ley.	X
<i>No existe evidencia de la rendición de cuentas; respecto del incumplimiento de mandatos de la CONSTITUCION</i>	X
Art. 83. 11 de la CRE. Ejercer la profesión u oficio con sujeción a la ética	X
<i>Para el jurista español Manuel Atienza “la concepción de la ética judicial viene regida por tres principios, como son la independencia, la imparcialidad y la motivación.</i>	X
<i>La independencia permite al juez resolver los conflictos sociales que se le plantean con base a la aplicación del Derecho, ejercitando sus potestades jurisdiccionales sin interferencias.</i>	
<i>El de imparcialidad supone que el Juez debe aplicar el</i>	

ordenamiento jurídico sin sesgo ni favor para los enjuiciados.

Finalmente, el principio de motivación obliga al juez a fundamentar su decisión.” Esto es omitido en la motivación de sentencias de forma generalizada.

Garantías normativas

X

Art. 84 de la CRE La Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades

En ningún caso, la reforma de la Constitución, las leyes, otras normas jurídicas ni los actos del poder público atentarán contra los derechos que reconoce la Constitución.

El ultimo inciso del Art. 84 de la CRE expresa: En ningún caso, la reforma de la Constitución, las leyes, otras normas jurídicas ni los actos del poder público atentarán contra los derechos que reconoce la Constitución, los actos de la CORTE CONSTITUCIONAL, alteran el espíritu de la CARTA MAGNA y esto es un acto de poder público, para dar mayor validez a una sentencia constitucional, que a la CONSTITUCION, en la mayoría de sentencias de la CORTE CONSTITUCIONAL, existe un rosario de citas respecto de: La cita de la sentencia sobre la sentencia y en absoluto motivan en la CONSTITUCION.

X

Pese a existir disposición constitucional expresa; los actos del poder público no atentarán contra los derechos que reconoce la Constitución lo hacen es un hecho irrefutable

Garantías jurisdiccionales

X

Art. 86. 1 de la CRE Las garantías jurisdiccionales se regirán, en general, por las siguientes disposiciones. Cualquier persona, grupo de personas, comunidad, pueblo o nacionalidad podrá proponer las acciones previstas en la Constitución.

<p>Art. 86. 2 de la CRE. Será competente la jueza o juez del lugar en el que se origina el acto o la omisión o donde se producen sus efectos, y serán aplicables las siguientes normas de procedimiento:</p> <p>a) El procedimiento será sencillo, rápido y eficaz. Será oral en todas sus fases e instancias.</p> <p>b) Serán hábiles todos los días y horas.</p> <p>c) Podrán ser propuestas oralmente o por escrito, sin formalidades, y sin necesidad de citar la norma infringida. No será indispensable el patrocinio de un abogado para proponer la acción.</p> <p>d) Las notificaciones se efectuarán por los medios más eficaces que estén al alcance del juzgador, del legitimado activo y del órgano responsable del acto u omisión.</p> <p>e) No serán aplicables las normas procesales que tiendan a retardar su ágil despacho.</p>	X
<p><i>En la práctica no dispone este mandato la disposición expresa de competencia jurisdiccional compartida justicia CONSTITUCIONAL y justicia ORDINARIA.</i></p>	X
<p>Art. 86. 3 de la CRE. Presentada la acción, la jueza o juez convocará inmediatamente a una audiencia pública, y en cualquier momento del proceso podrá ordenar la práctica de pruebas y designar comisiones para recabarlas. <i>Se presumirán ciertos los fundamentos alegados por la persona accionante cuando la entidad pública requerida no demuestre lo contrario o no suministre información.</i> La jueza o juez resolverá la causa mediante sentencia, y en caso de constatarse la vulneración de derechos, deberá declararla, ordenar la reparación integral, material e inmaterial, y especificar e individualizar las obligaciones, positivas y negativas, a cargo del destinatario de la decisión judicial, y las circunstancias en que deban cumplirse. Las sentencias de primera instancia podrán ser apeladas ante la corte provincial. Los procesos judiciales sólo finalizarán con la ejecución integral de la sentencia o resolución.</p>	X
<p><i>Se presumirán ciertos los fundamentos alegados por la persona accionante cuando la entidad pública requerida no demuestre lo contrario o no suministre información, es decir los derechos vulnerados de los ciudadanos comunes nunca se restauran porque la institución con CONSEJO DE LA JUDICATURA no responde; la CORTE CONSTITUCIONAL no responde sobre el quebrantamiento del estado constitucional de derecho generado por la administración de la justicia ordinaria.</i></p>	X

Art. 86. 4 de la CRE. Si la sentencia o resolución no se cumple por parte de servidoras o servidores públicos, la jueza o juez ordenará su destitución del cargo o empleo, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal a que haya lugar. Cuando sea un particular quien incumpla la sentencia o resolución, se hará efectiva la responsabilidad determinada en la ley.	X
<i>Las garantías jurisdiccionales están a cargo de los operadores de justicia ordinaria, al ser sorteadas estas causas; recaen en su misma potestad y jurisdicción es decir son juez y parte, concentración del poder sin un organismo que controle las falencias de sus desaciertos y prevaricatos al tenor del mandato Art. 429 de la CRE</i>	X
Art. 86. 5 de la CRE. Todas las sentencias ejecutoriadas serán remitidas a la Corte Constitucional, para el desarrollo de su jurisprudencia.	X
Art. 88 de la CRE Acción de protección	X
Art. 89 de la CRE La acción de hábeas corpus	X
Art. 91 de la CRE Acción de acceso a la información pública	X
Art. 92 de la CRE Acción de hábeas data	X
Art. 93 de la CRE Acción por incumplimiento	X
Art. 94 de la CRE Acción extraordinaria de protección	X
Art. 98 de la CRE Ejercer el derecho a la resistencia frente a acciones u omisiones del poder público	X
Art. 99 de la CRE. La acción ciudadana	X
<i>El no aplicar el ordenamiento jurídico vigente, qué sentido tiene el sorteo sea entre ellos mismos respecto de los mandatos Arts. 88, 89, 91, 92, 93, 94, 98, 99 de la CRE. No existe sentido. UN PUEBLO SUMISO ante operadores de justicia tomados el sistema de justicia sin responsabilidad y con eminente abuso de su cuota de poder por la fuerza y motivados en derecho es incomprensible</i>	X
Art. 169 de la CRE que determina claramente “y harán efectivas las garantías del debido proceso” que determina el mandato	X
<i>Si se omite y no se cumple con estas garantías mínimas, del debido proceso; porque debe durar eternidades la obstrucción de la justicia; por parte de los operadores de justicia; sobre la base de esta matriz constitucional con citas claras y precisas de los derechos constitucionales de aplicación inmediata</i>	X
Art. 172 de la CRE. Las juezas y jueces administrarán justicia con sujeción a la Constitución, a los instrumentos internacionales de derechos humanos y	X

a la ley. Las servidoras y servidores judiciales, que incluyen a juezas y jueces,	
<i>No se sujetan a la constitución de la REPUBLICA DEL ECUADOR, los servidores judiciales pese a existir disposiciones y mandatos constitucionales expresos</i>	X
y los otros operadores de justicia, aplicarán el <i>principio de la debida diligencia en los procesos de administración de justicia</i> . Las juezas y jueces serán responsables por el perjuicio que se cause a las partes por retardo, negligencia, denegación de justicia o quebrantamiento de la ley.	X
<i>No se aplica el principio de la debida diligencia constitucional, no sesujetan a la CRE y la Ley nadie les juzga por el retardo y perjuicio causado, no conocen de las causas con la justificación exceso de trabajo</i>	X
Art. 226 de la CRE. Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, <i>las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución</i> y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución	X
<i>No citan en donde tienen la atribución para hacer que la justicia ordinaria someta a la justicia constitucional el mandato no lo expresa y determina claramente la diferencia</i>	X
Art. 424 de la CRE. La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico.	X
<i>Mandato que dispone como primordial procedimiento el constitucional y con manifiesta prevalencia sobre cualquier procedimiento ordinario</i>	X
Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica.	X
<i>Las sentencias sin excepción deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica, sin embargo, esta disposición constitucional es desconocida en toda su extensión, las sentencias en forma generalizada carecen de eficacia probatoria por su falta de motivación jurídica al tenor de la norma Art. 129.2 del COFJ.</i>	X

<p>La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, <i>prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público</i></p>	X
<p><i>La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier acto del poder público, es decir esta sobre la opinión de cualquier operador de justicia JUEZ O FISCAL de la nación; en la justicia ordinaria EL COGEP – COIP - COFJ prevalece sobre la CONSTITUCION. La constitución por mala costumbre se somete a la justicia ordinaria a que por equivocada cultura de los actos del poder público; así han influenciado equivocadamente al sistema de justicia ecuatoriano</i></p>	X
<p>Art. 425 de la CRE. El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos.</p>	X
<p><i>Esta determinado que la jerarquía para aplicación de las normas es la CONSTITUCION y posterior a esta todos los procedimientos ordinarios COFJ, COIP, COGEP en esta parte está muy clara la interpretación constitucional no se somete, no se someterá jamás a la justicia ordinaria</i></p>	X
<p>En caso de conflicto entre normas de distinta jerarquía, la Corte Constitucional, las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, lo resolverán mediante la aplicación de la norma jerárquica superior.</p>	X
<p><i>Está por demás clara la forma de resolver conflictos entre la justicia constitucional y justicia ordinaria prevalece la de mayor jerarquía la justicia constitucional, el segundo inciso no se cumple y no presentan respuesta motivada los operadores de justicia; sobre este mandato expreso del ordenamiento jurídico vigente</i></p>	X
<p>Art. 426 de la CRE Todas las personas, autoridades e instituciones están sujetas a la Constitución. Las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, aplicarán directamente las normas constitucionales y las previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos siempre que sean más favorables a las establecidas en la Constitución, aunque las partes no las invoquen</p>	X

expresamente.	
<i>Todas las personas, autoridades e instituciones están sujetas a la Constitución el CONSEJO DE LA JUDICATURA, la CORTE CONSTITUCIONAL no son la excepción</i>	X
Los derechos consagrados en la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos <i>serán de inmediato cumplimiento y aplicación.</i>	X
No podrá alegarse falta de ley o desconocimiento de las normas para justificarla vulneración de los derechos y garantías establecidos en la Constitución, para desechar la acción interpuesta en su defensa, ni para negar el reconocimiento de tales derechos.	
<i>No presentan respuesta motivada los operadores de justicia constitucional no se someten a la CONSTITUCION</i>	
<i>No aplican INMEDIATAMENTE los derechos constitucionales, no deben alegar falta de ley indicando la trillada justificación QUE SE AGOTE LA JUSTICIA ORDINARIA</i>	
<i>No podrá alegarse falta de ley o desconocimiento de las normas para justificar la vulneración de los derechos y garantías establecidos en la Constitución, para desechar la acción interpuesta en su defensa, ni para negar el reconocimiento de tales derechos, esta es la forma como los actos de los operadores de justicia anteponen a los mandatos constitucionales.</i>	
Art. 427 de la CRE. Las normas constitucionales se interpretarán por el tenor literal que más se ajuste a la Constitución en su integralidad. En caso de duda, se interpretarán en el sentido que más favorezca a la plena vigencia de los derechos y que mejor respete la voluntad del constituyente, y de acuerdo con los principios generales de la interpretación constitucional.	X
<i>El pueblo es el soberano no los operadores de justicia con cuota de poder judicial público y mientras esté vigente la CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR es factible el procedimiento del mandato Art. 195 de la CRE para denunciar cualquier arbitrariedad o quebrantamiento del poder judicial.</i>	X

<p>Art. 429 de la CRE. La Corte Constitucional es el máximo órgano de control, interpretación constitucional y de administración de justicia en esta materia. Ejerce jurisdicción nacional y su sede es la ciudad de Quito. Las decisiones relacionadas con las atribuciones previstas en la Constitución serán adoptadas por el pleno de la Corte</p>	X
<p>Si es el máximo organismo de control porque no lo cumplen, porque no existe alguien que les haga cumplir si el CONSEJO DE JUDICATURA únicamente tiene competencia disciplinaria entonces tenemos una institución sin competencias en nuestro ordenamiento jurídico vigente</p>	X
<p>Art. 431 de la CRE: Los miembros de la Corte Constitucional no estarán sujetos a juicio político ni podrán ser removidos por quienes los designen. No obstante, estarán sometidos a los mismos controles que el resto de autoridades públicas y responderán por los demás actos u omisiones que cometan en el ejercicio de sus funciones</p>	X
<p>Deben cumplir con el control y están sujetos al mandato Art. 195 de la CRE es decir pueden ser denunciados penalmente por el incumplimiento de sus funciones CONTROL que no lo realizan y sus sentencias lo certifican al tenor del listado de mandatos constitucionales fundamentados en esta matriz</p>	X
<p>Art. 437 de la CRE. Los ciudadanos en forma individual o colectiva podrán presentar una acción extraordinaria de protección contra sentencias, autos definitivos y resoluciones con fuerza de sentencia. Para la admisión de este recurso la Corte constatará el cumplimiento de los siguientes requisitos: 1. Que se trate de sentencias, autos y resoluciones firmes o ejecutoriados. 2. Que el recurrente demuestre que en el juzgamiento se ha violado, por acción u omisión, el debido proceso u otros derechos reconocidos en la Constitución</p>	X
<p>Nuestra propuesta tiene apertura y fundamentación jurídica sustentada en el ordenamiento jurídico vigente, así queda fundamentada la supremacía constitucional con eficacia probatoria y jurídica en la presente investigación</p>	X
<p>Art. 439 de la CRE. Las acciones constitucionales podrán ser presentadas por cualquier ciudadana o ciudadano individual o colectivamente.</p>	X
<p>Estamos proponiendo una propuesta de conocimiento público a fin de motivar jurídicamente lo que parece que nadie les ha observado</p>	X

<i>a los operadores de justicia ordinaria y justicia constitucional</i>	
Art. 440 de la CRE. Las sentencias y los autos de la Corte Constitucional tendrán el carácter de definitivos e inapelables.	X
<i>Nadie es dueño de la verdad absoluta solo los operadores de justicia constitucionales de la REPUBLICA DEL ECUADOR; es inaceptable esta norma anula todos los derechos constitucionales de los ecuatorianos que se cumple solo si los operadores de justicia cumplen el listado de mandatos que anteceden, lo que significa que existe responsabilidad penal en los operadores constitucionales para el ejercicio de sus atribuciones ya que sus sentencias deben estar motivados con mandatos que nacen y sometan en los mandatos considerados en la presente matriz jurídica constitucional.</i>	X
Art. 441 de la CRE. La enmienda de uno o varios artículos de la Constitución que no altere su estructura fundamental, o el carácter y elementos constitutivos del Estado, que no establezca restricciones a los derechos y garantías, o que no modifique el procedimiento de reforma de la Constitución, se realizará:	X
1. Mediante referéndum solicitado por la Presidenta o Presidente de la República, o por la ciudadanía con el respaldo de al menos el ocho por ciento de las personas inscritas en el registro electoral.	
2. Por iniciativa de un número no inferior a la tercera parte de los miembros de la Asamblea Nacional. El proyecto se tramitará en dos debates; el segundo debate se realizará de modo impostergable en los treinta días siguientes al año de realizado el primero.	
La reforma sólo se aprobará si obtiene el respaldo de las dos terceras partes de los miembros de la Asamblea Nacional.	
<i>Es una manera como puede reformarse los mandatos establecidos en la presente propuesta la JUSTICIA CONSTITUCIONAL somete la justicia ordinaria mediante las normas constitucionales que anteceden y de forma irrevocable.</i>	X

<p>Art. 442 de la CRE: La reforma parcial que no suponga una restricción en los derechos y garantías constitucionales, ni modifique el procedimiento de reforma de la Constitución tendrá lugar por iniciativa de la Presidenta o Presidente de la República, o a solicitud de la ciudadanía con el respaldo de al menos el uno por ciento de ciudadanas y ciudadanos inscritos en el registro electoral, o mediante resolución aprobada por la mayoría de los integrantes de la Asamblea Nacional.</p>	X
<p>La iniciativa de reforma constitucional será tramitada por la Asamblea Nacional en al menos dos debates.</p>	
<p>El segundo debate se realizará al menos noventa días después del primero. El proyecto de reforma se aprobará por la Asamblea Nacional.</p>	
<p>Una vez aprobado el proyecto de reforma constitucional se convocará a referéndum dentro de los cuarenta y cinco días siguientes. Para la aprobación en referéndum se requerirá al menos la mitad más uno de los votos válidos emitidos.</p>	
<p>Una vez aprobada la reforma en referéndum, y dentro de los siete días siguientes, el Consejo Nacional Electoral dispondrá su publicación</p>	
<p><i>Es OTRA manera como puede reformarse los mandatos establecidos en la presente propuesta la JUSTICIA CONSTITUCIONAL somete la justicia ordinaria en las normas constitucionales que anteceden de forma irrevocable.</i></p>	X
<p>Art. 443 de la CRE: La Corte Constitucional calificará cuál de los procedimientos previstos en este capítulo corresponde en cada caso.</p>	X
<p><i>Si se le sigue atribuyendo demasiada competencia a los que no controlan no aplican inmediatamente los derechos constitucionales y alteran y transforman el espíritu de la CONSTITUCION; entonces esto debe cambiar. ESTA CLARO PORQUE ESTAMOS DONDE ESTAMOS.</i></p>	X
<p>Art. 444 de la CRE La asamblea constituyente sólo podrá ser convocada a través de consulta popular. Esta consulta podrá ser solicitada por la Presidenta o Presidente de la República, por las dos terceras partes de la Asamblea Nacional, o por el doce por ciento de las personas inscritas en el registro electoral.</p>	X

La consulta deberá incluir la forma de elección de las representantes y los representantes y las reglas del proceso electoral. La nueva Constitución, para su entrada en vigencia, requerirá ser aprobada mediante referéndum con la mitad más uno de los votos válidos.

Debe hacerse; porque no existe un mandato en donde ponga en su lugar a los operadores de justicia que decidieron en equipo por contubernio y sobre todo por votación de mayoría desconocer el ordenamiento jurídico vigente, y la verdad está establecida en esta matriz de mandatos constitucionales no aplicados y no considerados en sus sentencias porque el CONSEJO DE LA JUDICATURA como institución pública a cargo carece de competencias y experticia constitucional

X

Nota. Fuente: Ochoa; Proaño, 2024

CONCLUSIONES

Hemos podido detectar que existe una discriminación dentro de la normativa de la Constitución en el contenido de la Ley Orgánica del Servicio Publico Losep y el Código de trabajo en sus contenidos son diferentes al tenor de su normativa .No hay respeto a la “CONSTITUCIÓN”, al existir en el mandato Art. 82 de la CRE; la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas no son aplicadas por las autoridades competentes autoridad nominadora y operadores de justicia “Jueces” en su mayoría de las encuestas realizadas a abogados en libre ejercicio responden que existe la falta de aplicación de los mandatos constitucionales

En la motivación jurídica expuesta por la AUTORIDAD NOMINADORA, respecto de las acciones en contra o a favor de la mujer embarazada en el servicio público no pueden sustentar jurídicamente en el contenido de la Ley Orgánica del Servicio Publico Losep; las garantías mínimas constitucionales establecidas en el debido proceso; permitiendo una falsa justificación para quebrantar el estado de derecho y guardar absoluto silencio, cuando ven impedidos de fundamentar la vulneración de derechos constitucionales con la cita de la norma pertinente establecida en la constitución.

La seguridad jurídica de la REPUBLICA DEL ECUADOR esta vulnerada por la falta de aplicación de las autoridades competentes, respecto de la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas establecidas en la CONSTITUCIÓN y TRATADOS INTERNACIONALES, a esta falta de aplicación se suma la inexistente respuesta motivada en las sentencias no se aplica el precepto Art. 129.2 del COFJ.

El principio constitucional de justicia con sujeción a la Constitución a los instrumentos internacionales de derechos humanos y a la ley, es inexistente al tenor del mandato Art. 172 de la CRE; las juezas y jueces administrarán justicia con sujeción a la opinión personal del operador judicial de turno sin considerar en su fundamentación de fallos; la sujeción al precepto Art. 129. 1 del COFJ que dispone: Aplicar la norma constitucional y la de los instrumentos internacionales de derechos humanos por sobre los preceptos legales contrarios a ella. Un 95% de encuestados afirmaron positivamente su falta de aplicación y reconocimiento inmediato de los derechos constitucionales.

El principio constitucional de la debida diligencia es inexistente al tenor del mandato Art. 172 de la CRE Las servidoras y servidores judiciales, que incluyen a juezas y jueces, y los otros operadores de justicia, no aplican el principio de la debida diligencia en los procesos de administración de justicia. Sin considerar en su fundamentación de fallos; la sujeción al precepto Art 129. 2 del COFJ. Administrar justicia aplicando la norma jurídica pertinente, los encuestados abogados en libre ejercicio afirman que la debida diligencia no se aplica, los operadores de justicia juzgan sin conocer los por menores de las causas.

El principio constitucional de la debida diligencia es inexistente al tenor del mandato Art. 172 de la CRE al ser las juezas y jueces responsables por el perjuicio que se cause a las partes por retardo, negligencia, denegación de justicia y quebrantamiento de la ley puesto que no existe en la REPUBLICA DEL ECUADOR un organismo imparcial que controle, supervise y disponga el cumplimiento de los mandatos constitucionales y les obligue a emitir respuesta motivada mandato Art. 66. 23 de la CRE, en su mayoría con un 90% de los consultados abogados en libre ejercicio

respondieron que la CORTE CONSTITUCIONAL no cumple con su deber principal control y aplicación inmediata de derechos constitucionales.

No existe la protección constitucional reforzada; en los TRATADOS INTERNACIONALES, el mandato Art. 417 de la CRE. Los tratados internacionales ratificados por el Ecuador se sujetarán a lo establecido en la Constitución. En el caso de los tratados y otros instrumentos internacionales de derechos humanos se aplicarán los principios pro ser humano, de no restricción de derechos, de aplicabilidad directa y de cláusula abierta establecidos en la Constitución en concordancia con el precepto Art. 129. 1 del COFJ que dispone: Aplicar la norma constitucional y la de los instrumentos internacionales de derechos humanos por sobre los preceptos legales contrarios a ella, certificando de forma normativa y publica; la negligencia y denegación de justicia y quebrantamiento de la ley.

No existe la protección constitucional reforzada en los tratados internacionales, mediante las sentencias constitucionales analizadas, corroboran la falta de aplicación inmediata de sus mandatos reconocidos; suscritos y ratificados por la REPUBLICA DEL ECUADOR. Se establece la justicia ordinaria como procedimiento eficaz para reconocer los derechos de las mujeres embarazadas con relación laboral publica, desmereciendo el procedimiento constitucional establecido en la CONSTITUCIÓN

La eficacia probatoria Art. 74. 4 de la CRE y eficacia jurídica Art. 424 de la CRE; la motivación sustentada por la AUTORIDAD NOMINADORA, para desconocer derechos en la función pública de la mujer embarazada; por ser insuficiente el contenido de la LEY ORGANICA

DEL SERVICIO PUBLICO LOES; por ser insuficiente su contenido respecto de las garantías y derechos establecidas en la CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR.

Se transgrede el principio de legalidad constitucional al otorgar la potestad publica, supremacía constitucional al procedimiento ordinario sobre los mandatos constitucionales al tenor de la matriz adjunta de mandatos establecidos en la CONSTITUCIÓN. Las instituciones no se someten a la constitución existe discreción en los actos del poder público al momento de administrar justicia, no se aplican inmediatamente los derechos constitucionales. En caso de conflicto de justicia constitucional y justicia ordinaria no se aplica el inciso segundo del mandato At. 425 de la CRE, no se aplica la jerarquía constitucional.

En la motivación jurídica no se enuncian los principios y la aplicación en la pertinencia de los antecedentes del hecho para sustentar las sentencias. No se cumple con el mandato Art. 226 de la CRE los actos del poder público, sobrepasan la potestad estatal establecida en la Constitución. Los actos del poder público atentan en contra de los derechos reconocidos en la constitución al no sustentarse el ordenamiento jurídico en la administración de justicia. Ninguna norma puede restringir el contenido de los derechos ni las garantías constitucionales; por no existe en el ordenamiento jurídico; los actos de la potestad publica de los operadores de justicia al contrario si los restringen.

RECOMENDACIONES

Se recomienda la reforma constitucional en el mandato Art. 178 de la CRE en donde el CONSEJO DE LA JUDICATURA disponga de competencia constitucional y no solamente competencia disciplinaria. Sugerimos un proyecto de ley en donde el CONSEJO DE LA JUDICATURA pueda ejercer el CONTROL constitucional en la administración de justicia corroborando que se han cumplido con las solemnidades del precepto Art. 107 del COGEP; garantizando la aplicación de garantías constitucionales y derechos de la constitución con la conformación de operadores de justicia con maestría CONSTITUCIONAL.

Dentro del proyecto de ley la creación y disponibilidad de experticia (operadores de justicia) en materia CONSTITUCIONAL; para resolver mediante sorteos las diferentes acciones establecidas en los mandatos Arts. 88, 89, 91, 92, 93, 94, 98, 99 de la CRE cuando estas acciones sean requeridas por los usuarios, con norma expresa que disponga la aplicación del procedimiento constitucional inmediatamente; en la administración de justicia; en todas las materias; con observancia de las garantías mínimas del debido proceso y con aplicación del principio de diligencia constitucional en atención a las controversias que se presentaren, haciendo prevalecer la motivación jurídica contemplada en el mandato Art. 76.7 lit 1) de la CRE

Es necesario que como proyecto de ley se disponga una norma que permita la destitución y remoción del cargo inmediata; para los operadores de justicia que infringen en las violaciones y quebrantamiento del desconocimiento de derechos y garantías constitucionales al momento de

administrar justicia por omisión en la aplicación del mandato Art. 82 de la CRE.

Sugerimos que todos los procesos y causas se aplique el contenido del mandato Artículo. 355 de la Constitución de la República del Ecuador (CRE). Es decir, se aplique el principio constitucional de la búsqueda de la verdad sin restricciones; y se determine la obligatoriedad de responder de forma motivada al tenor del mandato Art. 66. 23 de la CRE, respecto de las pretensiones de las partes procesales; en la tramitación de las causas, citando en las causas; la motivación y certificación documental en el recaudo procesal.

Se debe aceptar la motivación en la normativa de los tratados internacionales; para la resolución de las causas y que su incumplimiento en la falta de aplicación inmediata sea motivo de remoción de los operadores de justicia al tenor del mandato Art. 417 de la CRE; Art. 129. 1 del Código Orgánico de la Función Judicial (COFJ), el cual dispone que se debe aplicar la norma constitucional y los instrumentos internacionales de derechos humanos por encima de cualquier precepto legal. La falta de observancia de este mandato certificado, de forma normativa y pública, la existencia de negligencia, denegación de justicia.

Se debe disponer como POLITICA PUBLICA CONSTITUCIONAL; el respeto a la CONSTITUCIÓN y ordenamiento jurídico vigente mandato Art. 425 de la CRE; cuyo incumplimiento se considere como dolo irrevocable y conducta punible; susceptible de remoción del cargo inmediata; con responsabilidad penal; por quebrantamiento del estado de seguridad nacional al desconocer derechos y garantías constitucionales

Se debe tener como POLITICA PUBLICA CONSTITUCIONAL, la aplicación del

mandato Art. 226 de la CRE; con el propósito de que los actos del poder público judicial que sobrepasan la potestad estatal establecida en la CONSTITUCIÓN sean sancionados con la inmediata remoción del cargo, se debe disminuir y limitar la discrecionalidad de los operadores de justicia para tomarse la potestad pública, como medio para beneficiar a terceros infractores con abuso de la cuota de poder.

Debe presentarse un proyecto de ley constitucional; sobre la actuación y conducta mediante los actos de la potestad pública de los operadores de justicia; al momento de restringir los derechos y garantías establecidos en la CONSTITUCION, acepten automáticamente su compromiso laboral de sujetarse al ordenamiento jurídico vigente y asumir las consecuencias de su conducta punible comenzando por su separación y abandono y remoción inmediato del cargo y posterior judicialización según corresponda.

Se disponga como POLITICA PUBLICA CONSTITUCIONAL, la aplicación del mandato Art. 172 de CRE con las siguientes aclaraciones; al ser las juezas y jueces responsables por el perjuicio que se cause a las partes por retardo, se determine mediante control previo por parte del CONSEJO DE LA JUDICATURA con certificación en recaudos procesales el cumplimiento de las garantías mínimas del debido proceso y solemnidades sustanciales precepto Art. 107 del COGEP como primer filtro necesario para validar las sentencia emitida por el operador de justicia si esto no se cumple significa que su resolución no nace y no se somete en la CONSTITUCION Y LA LEY preceptos Arts. 7, 8 del COFJ, con estos antecedentes se proceda anular la causa sin esperar la paciencia y el EGO de la justicia ordinaria, que queda fundamentada en la matriz adjunta no dispone de asidero jurídico, de esta manera la discrecionalidad sin fundamento de los

operadores de justicia disminuiría significativamente en el retardo para administrar justicia, al disponer de jueces constitucionales que controlen estas arbitrariedades, se les termina la pérdida de tiempo innecesaria que significa la administración de justicia en la CORTE NACIONAL DE JUSTICIA y CORTES PROVINCIALES DE JUSTICIA a nivel nacional.

Debe en el proyecto de ley declararse este mandato con los siguientes agravantes por falta de cumplimiento al tenor del mandato Art. 86. 3 de la CRE. Las garantías jurisdiccionales se regirán, en general, por las siguientes disposiciones. Se presumirán ciertos los fundamentos alegados por la persona accionante cuando la entidad pública requerida no demuestre lo contrario o no suministre información. Si omiten los operadores de justicia la motivación jurídica; con las copias certificadas del recaudo procesal, la consecuencia inmediata es la destitución y remoción del cargo, las normas constitucionales deben obtener severidad para los JUECES Y FISCALES caso contrario seguirán faltando el respeto a la CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Organización Internacional del Trabajo. (1962). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)*.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12001:0::NO:12001:P12001_ILO_CODE:C111
- Alvarado-Vélez, J. A., Silva-Conde, D. I., Medina-Garcés, G. Y., & Mejía-Chávez, V. (2024). Justice for rural women: An exploratory analysis of institutions and mechanisms to access justice in Chimborazo, Ecuador. *Heliyon*, 10(6), e28234.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e28234>
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la Republica del Ecuador* (Registro Oficial N°449 de 20 de octubre de 2008).
- Asamblea Constituyente. (2009). *Código Orgánico de la Función Judicial*.
<https://www.gob.ec/regulaciones/codigo-organico-funcion-judicial#:~:text=El%20C%C3%B3digo%20Org%C3%A1nico%20de%20la%20Funci%C3%B3n%20Judicial%20comprende,sujetos%20que%20intervienen%20en%20la%20administraci%C3%B3n%20de%20justicia>
- LOSEP. (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP* (pp. 0–418).
<https://www.comunicacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/LOSEP.pdf>
- Código de Trabajo de Ecuador. (2015). *Registro Oficial Suplemento 400*.
<https://www.gaceta.gob.ec>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (1969). *Mandato de la CIDH. Organización de los Estados Americanos*. .
<https://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=/es/cidh/mandato/que.asp>
- Comité de Derechos Económicos, S. y C. (2009). *Observación general N.º 20, párrafo 13: No discriminación en los derechos económicos, sociales y culturales (E/C.12/GC/20)*.
<https://www.ohchr.org/es/documents/general-comments/gc20-non-discrimination-economic-social-and-cultural-rights>
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)*.
<https://www.ohchr.org/es/treaties/cedaw>
- Constitución Política de Colombia. (1991). *Ley 16 de 1991*.
<http://www.corteconstitucional.gov.co/>
- Convención Americana sobre Derechos Humanos. (1969). *Pacto de San José de Costa Rica. Organización de los Estados Americanos*.
https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf
- Corte Constitucional del Ecuador. (2016). *Sentencia No. 309-16-SEPCC*.
<https://www.corteconstitucional.gov.ec/>
- Corte Nacional de Justicia. (2017a). *Sentencia No. 06334-2017-00093*.
- Corte Nacional de Justicia. (2017b). *Sentencia No. 17576-2017-00929*.
<https://www.cortenacional.gob.ec/>
- García, A. P. (2018). *El derecho a la salud en el contexto de los derechos humanos. Derecho y*

Relaciones Internacionales.

<https://doi.org/https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2018.272-2.67588>

Instrumentos de derechos humanos. (2003). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>.
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Ley Orgánica de Salud. (2011). . *Registro Oficial Suplemento 505*. <https://www.gaceta.gob.ec>

Maldonado, L. (2011). *El Sumak Kawsay/Buen Vivir/Vivir Bien: La experiencia de la República del Ecuador* (Editorial Abya-Yala, Ed.).

UNICEF. (2017). *Desarrollo de la primera infancia* (párr. 18).

<https://www.unicef.org/es/desarrollo-de-la-primera-infancia>

}