



Juicio No. 17284-2024-00525

UNIDAD JUDICIAL DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN INFRACCIONES FLAGRANTES CON SEDE EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PROVINCIA DE PICHINCHA. Quito, lunes 14 de octubre del 2024, a las 02h13.

VISTOS: Abg. Sergio Alberto Sinche Mora, en calidad de Juez Constitucional del Distrito Metropolitano de Quito; una vez efectuada la audiencia pública, en la cual se escucharon las intervenciones tanto de la parte accionante, como de la entidad accionada, así como la prueba presentada, dictándose la decisión correspondiente, y con la cual quedaron notificadas las partes en dicho acto, amparado en lo que establece el Art. 76 numeral 7, literal 1) de la Constitución de la República del Ecuador; Art. 4 numeral 9, y 15 numeral 3 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, se considera:

I). - ANTECEDENTES Y OBJETO DE LA CONTROVERSIA:

La Mgs. Viteri Guerrero María José, deduce una acción de protección en contra de la Dra. Alegría de Lourdes Crespo Cordovez, en calidad de Ministra de Educación; y, del Dr. Juan Carlos Larrea Valencia, en calidad de Procurador General del Estado, aduciendo la vulneración de los siguientes derechos constitucionales: a la protección especial y preferente, derecho al trabajo en la estabilidad reforzada, derecho a la igualdad material y el derecho a la seguridad jurídica; entre los hechos relevantes planteados en la presente acción por la legitimada activa tenemos los siguientes:

- El 18 de junio del 2021, mediante Acción de Personal No. 000657, la accionante ingresó a trabajar en el Ministerio de Educación, en calidad de Directora Nacional de Comunicación Social, con una remuneración mensual de USD 2.368,00.
- ???En agosto del 2023 quedó embarazada, situación que comunico al mencionado Ministerio mediante correo electrónico institucional de fecha 27 de septiembre del 2023.
- ???En noviembre del 2023, asumió el Dr. Daniel Calderón Zevallos, el cargo de Ministro de Educación, quien le ratificó en el cargo de Directora Nacional de Comunicación Social.
- El 01 de diciembre del 2023, el Ministro Daniel Calderón Zevallos, le asciende a Coordinadora General de Secretaría General, mediante Acción de Personal No. 004280, con una remuneración de USD 3.247,00.
- ???El 22 de abril del 2024, solicitó licencia de maternidad, misma que fue aprobada por el Ministro Daniel Calderón Zevallos.
- ???El 22 de abril del 2024, asumió el cargo de Ministra de Educación, la Dra. Alegría Crespo Cordovez.
- ???El 26 de abril del 2024, nació la hija de la accionante.
- ???El 29 de abril del 2024, la accionante ingresó a su hija por emergencia por afectación a su salud.

- ???El mismo día 29 de abril del 2024, a las 21H00 aproximadamente, la accionante recibió una llamada del señor Jaime Rodrigo Núñez Burbano, quien se identificó como asesor legal de la Ministra, y le solicitó que necesita su puesto para ingresar a alguien de su confianza, ofreciéndole un cargo con una remuneración de USD 1.200,00.
- ???Mediante Memorando No. MINEDUC-CGSG-2024-00424-M, de fecha 30 de abril del 2024, la accionante informó a la Ministra lo acontecido con su asesor, haciéndole conocer la negativa a la propuesta planteada.
- ???El 30 de abril del 2024, la Ministra le llama a la accionante y le ofrece el cargo de Asesora 3, permitiéndole realizar teletrabajo, lo cual fue aceptado por la accionante.
- ???Mediante Memorando No. MINEDUC-CGAF-2024-00400-M, de fecha 06 de mayo del 2024, le notifican a la accionante la terminación del nombramiento del cargo de Coordinadora General de Secretaría General, e inicia en el nuevo cargo de Asesora 3, a partir del 07 de mayo del 2024, con una remuneración de USD 2.597,00.
- ???El domingo 14 de julio de 2024 se terminó la licencia de maternidad y el día lunes 15 de julio de 2024, presentó un certificado médico donde se le otorgaba un reposo de 14 días más, hasta el 29 de julio de 2024, mismo que fue validado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- ???El lunes 29 de julio del 2024, vuelve a conversar telefónicamente con la señora Ministra, en donde le reiteró que autorizaba que realice teletrabajo y que tome vacaciones para no perder las que ya tenía acumuladas.
- ???El martes 30 de julio de 2024 se reintegró al trabajo y le convocaron a una reunión presencial en la que estaban varios asesores, incluido el asesor legal Jaime Rodrigo Núñez Burbano, y autoridades del Ministerio de Educación, en la cual le manifestaron que le iban a negar el teletrabajo, empezando a hostigarle con comentarios tales como que no es de confianza del equipo, que debería dar un paso al costado y similares.
- ???Mediante Memorando No. MINEDUC-AD-2024-0086-M, del 30 de julio del 2024, la accionante solicitó 30 días de vacaciones.
- EL 30 de julio del 2024, mediante Memorando No. MINEDUC-CGAF-2024-00884-M, le notifican a la accionante con la cesación del puesto de trabajo.
- ???El 31 de julio del 2024, en horas de la noche, la accionante recibe el Memorando No. MINEDUC-CGAF-00885-M, como alcance al Memorando No. MINEDUC-CGAF-2024-00884-M, donde le indican que, para garantizar sus derechos como mujer embarazada y estabilidad laboral, le ofrecen un puesto de Servidor Público 1, desde el 01 de agosto de 2024, con una remuneración de USD 817,00.

PRETENSIÓN: La pretensión jurídica de la accionante es:

- Se acepte la acción de protección y se declare la vulneración del derecho a la protección especial y preferente, derecho al trabajo en la estabilidad reforzada, derecho a la igualdad material y el derecho a la seguridad jurídica.
- Como reparación integral solicita se ordene:

El pago de la compensación que le corresponde, hasta la finalización de su periodo de lactancia, esto es, 15 meses de remuneración.

Se disponga al Ministerio de Educación pida disculpas públicas en un periódico de amplia circulación nacional y en un sitio visible de su página web institucional por un lapso de 3 meses.

Se disponga al Ministerio de Educación que investigue los hechos y se determine los responsables de la vulneración de los derechos.

II.- JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA:

Conforme al sorteo efectuado con fecha jueves 8 de agosto del 2024, a las 15h51, suscrito por el señor Juan Alejandro Romero Tumipamba, en calidad de Técnico de Ventanilla, constante a fojas 35 de autos, cuya competencia correspondió al suscrito Juzgador, conforme lo dispuesto en el Art. 86 numeral 2 de la Constitución de la República; Art. 7 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional; y, conforme Acción de Personal 1347-DNTH-2020-JV, de fecha 30 de junio de 2020, que rige a partir del 01 de julio de 2020, suscrita por la Ing. Mary Margoth Astudillo Jaramillo, en calidad de Directora Nacional de Talento Humano (E) del Consejo de la Judicatura; normas constitutivas mediante la cual se determina que el suscrito Juzgador es competente para conocer y resolver la presente garantía jurisdiccional.

III.- VALIDEZ PROCESAL:

Se ha verificado el cumplimiento de los mandatos constitucionales contenidos en los artículos 76 de la Constitución de República del Ecuador, en relación con el Art. 2 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, razón por la cual se declara la validez procesal de la causa.

IV.- IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES PROCESALES:

LEGITIMADO ACTIVO: De conformidad con lo previsto en el Art. 9 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, dentro de la presente causa, el legitimado activo se identifica como: **VITERI GUERRERO MARÍA JOSÉ**, de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, casada, domiciliada en esta ciudad de Quito, provincia de Pichincha.

LEGITIMADO PASIVO: Los legitimados pasivos se identifican como: **Dra. Alegría de Lourdes Crespo Cordovez**, en calidad de Ministra de Educación; y, **Dr. Juan Carlos Larrea Valencia**, en calidad de Procurador General del Estado.

V.- HECHOS RELEVANTES Y PRUEBA PRACTICADA EN AUDIENCIA: Dentro de la presente causa y conforme el acta de audiencia se efectuaron las siguientes intervenciones:

4.1.- Intervención de la parte accionante por intermedio de su defensa técnica ejercida por el Dr. Carlos Alfredo Vaca Valdiviezo, quien en la parte pertinente manifestó lo siguiente: *Se ha planteado esta acción de protección en contra del Ministerio de Educación que por cuanto han existido violación de varios derechos constitucionales de mi defendida la señora María José Viteri, el 18 de junio 2021, la señora Viteri ingresa a trabajar al Ministerio de Educación en el cargo de Directora Nacional de Comunicación Social, con una remuneración de 2.368 USD, en agosto de 2023 la señora Viteri queda embarazada lo cual fue comunicado a la institución mediante correo electrónico institucional del 27 de septiembre del 2023, en noviembre del 2023 llega una nueva administración al Ministerio de Educación la del Ministro Daniel Calderón Ceballos, éste Ministro la ratifica en su puesto de trabajo de Directora y desde el 01 de diciembre de 2023, la asciende a Coordinadora General de Secretaría General con una remuneración de 3.247 USD, el 22 de abril de 2024 la señora Viteri solicitó la licencia de maternidad en vista de que por ese periodo tenía programado dar a luz a su hija, lo cual fue aprobado por el ex Ministro Daniel Calderón Ceballos, el 22 de abril de 2024 del mismo día llega una nueva Ministra a esta institución la PHD Alegría Crespo, el 26 de abril de 2024 nace la hija de mi defendida la niña Luciana Salvador Viteri, y el 29 de abril de 2024, 3 días después la tienen que ingresar por emergencia a su hija debido a que generó un cuadro clínico llamado compositivo por lo que tuvieron que internarle a su hija, ese 29 de abril de 2024 la llaman a la señora Viteri por teléfono un señor que se identificó como Jaime Rodrigo Núñez Burbano indicando que es el Asesor Legal de la Ministra y él le dice que la Ministra necesita ingresar a alguien en el puesto de la señora Viteri y que en base a una sentencia de la Corte Constitucional pueden desvincularla, la señora Viteri le comentó el inconveniente que tenían con su hija que estaba por emergencia internada y que no podían darles el alta aún y el asesor le respondió que le puede dar un puesto técnico con una remuneración de 1.200 USD, la señora Viteri le solicitó que le permita considerarlo, que le permite analizarlo porque en ese momento no estaba en condiciones para poder tomar una decisión, a lo que el asesor le contesta que necesita una respuesta rápida ya que el cambio necesitan hacerlo el 01 de mayo de 2024, la señora Viteri el 30 de abril de 2024, mediante Memorando Nro. MINEDUC-CGSG-2024,00424-M, le pone en conocimiento a la Ministra lo sucedido, lo que conversó con el asesor y le hace conocer su negativa a la propuesta para el puesto que le estaban ofreciendo de 1.200 USD, ese 30 de abril de 2024 la Ministra la llama por teléfono a la señora Viteri, le ofrece el cargo de Asesora 3 y le indica que además le permitiría que realice teletrabajo, a lo cual la señora Viteri dada las condiciones en las que se encontraba una mujer que recién había dado a luz aceptó el ofrecimiento, con memorando No. MINEDUC-CGAF-2024-00400-M, de 06 de mayo de 2024, le terminan su puesto de Coordinadora General de Secretaría General y la ingresan como Asesora 3 a partir del 07 de mayo de 2024, con contrato de servicios ocasionales del 07 de mayo de 2024, con una remuneración de 2.597 USD, el 14 de julio de 2024, se terminó la licencia de maternidad de la señora Viteri, el 15 de julio de 2024 la señora Viteri ingresa un certificado médico que le daba un reposo médico de 14 días, porque debido a la lactancia de su hija y la señora Viteri tuvo un esguince en las 2 muñecas lo cual le dificultaba que pueda retornar al trabajo y este certificado médico se le otorgó por parte del*

IESS, el lunes 29 de julio de 2024 vuelve a conversar con la Ministra y ella le reitera que sí, que le autorizaba el teletrabajo y que además se le autorizaría que tome vacaciones, ya que ella no había tomado vacaciones y tenía acumuladas, la normativa del Servicio Público establece que cuando se pasa un límite de días acumulados de vacaciones estas se pierden, entonces la ministra le autorizó para que las tome, el 30 de julio de 2024, cuando la señora Viteri se reintegra físicamente a su puesto de trabajo, tiene una reunión de trabajo con varias autoridades, asesores de la Ministra, entre ellos estaba el señor Jaime Rodrigo Núñez Burbano, que era el Asesor Legal de la Ministra, en esa reunión le mencionaron que la señora Viteri no es de confianza de la Ministra, que no es parte del equipo y que lo que ella debería hacer es dar un paso al costado y renunciar, la señora Viteri dijo que ella no iba a renunciar, porque ella tenía un derecho que era el de la protección especial por ser una mujer embarazada y un periodo de lactancia y luego de todas esas reuniones en donde hubieron actos de hostigamiento y acoso en contra de ella, la Coordinadora General Administrativa Financiera le autoriza que tome vacaciones por 30 días a la señora Viteri, es así que la actora la señora María José Viteri envía un Memorando Nro. MINEDUC-AC-2024-0086-M, el 30 de julio de 2024, en el que solicitaba los 30 días de vacaciones, pero por sorpresa ese 30 de julio de 2024, le llega el Memorando No. MINEDUC-CGAF-2024-00884-M, en donde el Ministerio de Educación le notifica el cese del trabajo, al día siguiente ya cesada el 31 de julio de 2024, en horas de la noche le envían el Memorando Nro. MINEDUC-CGAF-2024-00885-M, con el que hacen un alcance al anterior memorando del 30 de julio de 2024 y le dicen que para garantizar sus derechos como mujer embarazada y estabilidad laboral le ofrecen el puesto de Servidor Público 1 con una remuneración de 817 USD, finalmente dieron el aviso de salida en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de la señora María José. Qué, derechos se han vulnerado la Constitución establece en el Art. 35 que las mujeres embarazadas tienen una atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado, el Art. 43 de la Constitución establece que las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia tienen los derechos a no ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral y disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia, el Art. 332 de la Constitución establece que se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos, la Corte Constitucional en sentencia 3-19-JP/20, del 20 de mayo de 2020, trató el caso de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia que trabajan en el sector público, en esta sentencia la Corte Constitucional estableció varios parámetros respecto de los derechos que tienen las mujeres embarazadas en estos espacios laborales, en el párrafo 80 la Corte dijo la protección especial no sólo garantiza a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo sino también la permanencia al garantizar este derecho los demás derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia se refuerzan para su pleno ejercicio; párrafo 155 si el espacio físico las tareas encomendadas a las mujeres embarazadas pudieran ocasionar algún riesgo o incompatibilidad con el embarazo o lactancia se deberá disponer la adecuación de tareas siempre con igual o mejor remuneración que la percibida; en el párrafo 184 la Corte dijo la trabajadora tendrá derecho a la compensación para el derecho al

cuidado hasta el fin de su periodo de lactancia; párrafo 185 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 periodo máximo de 30 días contados a partir de la posición de 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, que es el beneficio de compensación del derecho de compensación; párrafo 187 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; párrafo 195 la compensación se calcula a partir del día de determinación de trabajo y se suma el tiempo que faltare hasta completar el período de lactancia; en una sentencia reciente la sentencia 2006-18-EP/24 del 13 de marzo de 2024, la Corte Constitucional reiteró estos criterios respecto de las mujeres embarazadas y dijo que no solo las mujeres embarazadas con contratos de servicios ocasionales sino también con nombramientos provisionales tienen esta garantía, hago alusión a esta sentencia porque la Corte lo que hace en esta sentencia reciente es reiterar los criterios de la protección especial de las mujeres embarazadas, ahora bien con estas normativas constitucionales y estos criterios jurisprudenciales de la Corte Constitucional hay que tener en cuenta lo que sucedió en el caso, la administración de la Ministra Alegría Crespo Cordovez ingresó el 22 de abril de 2024, por lo tanto no se aplicó la regla contenida en el párrafo 185 de la sentencia 3-19-JP/20, ya que le otorgaron un nuevo cargo como Asesora 3 el 07 de mayo de 2024, superando de esa manera los 30 días que tenía para cesarla, por lo tanto se prorrogó la estabilidad laboral reforzada como lo señala la Corte Constitucional, la nueva administración tenía 30 días para cesarla, desde el 22 de abril de 2024 hasta el 22 de mayo de 2024, si no la cesaron dentro de ese tiempo el derecho de la señora Viteri a la estabilidad laboral reforzada se prorrogó y la institución debía garantizar, ella trabajó desde que ingresó al Ministerio de Educación ininterrumpidamente hasta el 30 de julio de 2024, que es cuando la cesan, al haberla cesado el 30 de julio de 2024, encontrándose en periodo de lactancia se violó su derecho a la atención prioritaria y especializada establecido en la Constitución y en los criterios jurisprudenciales de la Corte, la estabilidad laboral reforzada tiene como finalidad proteger a individuos que se encuentran en circunstancias distintas, en este caso una mujer embarazada y el periodo de la estancia, que son grupos de atención prioritaria que tienen prerrogativas basados en el derecho a la igualdad material, el irrespeto a estas prerrogativas, a estos derechos de mi defendida conlleva a la violación al derecho al trabajo en la estabilidad laboral reforzada conforme lo establece la Constitución y la Corte Constitucional, todos los hechos sucedidos, la llamada que le realiza el asesor a la señora Viteri, la reunión del 30 de julio de 2024, en la que tiene conversaciones con distintas autoridades del Ministerio que le dicen que no es de confianza, que debe renunciar, que debe dar un paso al costado, todos esos hechos también conllevan una violación al derecho a la igualdad material y no discriminación, que además terminan estos actos de discriminación con la cesación de funciones el 30 de julio de 2024. También se ha violado el derecho a la

seguridad jurídica de la señora Viteri en virtud de que no se aplicaron las normas pertinentes contenidas en la ley, en los precedentes jurisprudenciales emitidos por la Corte Constitucional que garantizan la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia hasta que culmine su periodo de lactancia que conforme las últimas regulaciones son 15 meses desde que termina la licencia de maternidad. Prueba: A fojas 3 consta la acción de personal 00657. Copia de elección de personal 00657 del 16 de junio de 2021, con lo que se la vincula a la señora Viteri Guerrero María José al Ministerio de Educación en el puesto de Directora Nacional de Comunicación Social. A fojas 4 consta la acción de personal 004280 del 01 de diciembre de 2023, con lo que se la vincula como Coordinadora General de Secretaría General a la señora Viteri Guerrero María José, con una remuneración de 3.246 USD. De fojas 5 a 14 consta la historia clínica de la niña Luciana Viteri, en donde se puede evidenciar que tuvo un cuadro clínico, por lo que permaneció internada por emergencia. De fojas 15 a 16 constan los certificados médicos de reposo otorgados a la señora María José Viteri Guerrero hasta el 29 de julio de 2024, un total de 15 días. De fojas 17 consta el memorando No. 00424 del 30 de abril de 2024, con el que la señora María José Viteri, pone en conocimiento de la Ministra la conversación que tuvo con el asesor legal y la señora Viteri manifiesta: Permitiéndome indicar que me encuentro dentro del grupo vulnerable de conformidad a la normativa legal vigente por tal motivo no se configura causal alguna para que me sea removido el nombramiento que ostento, incluso en la condición de libre remoción, pues el derecho en cuestión de tutela es el de mi hija y no es menos madre por tener un nombramiento de libre remoción, señora Ministra como mujer y madre usted más que nadie entiende la incertidumbre de traer al mundo a un ser indefenso que no está apto para salir del Hospital y que requiere todos los cuidados y atenciones necesarias, por lo que reiteró la necesidad de que reconsidere todos estos antecedentes constitucionales y se tutelen el derecho de mi hija, por lo que no puedo aceptar la propuesta realizada por su asesor legal, considero que es discriminatoria, degradante mi calidad moral y sobre todo poner a mis derechos previamente de mi parte sepa que estoy absolutamente dispuesta a colaborar con usted y su gestión, incluso durante mi tiempo de maternidad. De fojas 20 está el memorando 00400 del 06 de mayo de 2024, con el que se la cesa como Coordinadora General de Secretaría General a la señora María José Viteri y se le otorga el cargo de Asesor 3 a partir del 07 de mayo de 2024. De fojas 21 a 23 consta el contrato de servicios ocasionales en el cargo de Asesor 3 de la señora María José Viteri desde el 07 de mayo de 2024, el presente contrato rige desde el 7 de mayo al 31 de diciembre de 2024 y terminará el vencimiento del plazo convenido, sin necesidad de notificación y de esta manera sin remedio de aviso previo, la terminación del contrato no causará pago de indemnización. De fojas 24 consta el Memorando 0086 del 30 de julio de 2024 con el que la señora María José Viteri solicita 30 días de vacaciones. A fojas 25 consta el memorando 00884 del 30 de julio de 2024 con el que la Coordinadora General Administrativa Financiera notifica a la señora María José Viteri Guerrero, la terminación del contrato de servicios ocasionales. De fojas 26 consta el Memorando 00885 del 31 de julio de 2024 con el que hacen un alcance al memorándum MINEDUC-CGAF-2024-00884-M, en el que se manifiesta con la finalidad de reconocer y precautelar el derecho al trabajo como la protección reforzada soportadas en las

sentencias constitucionales citadas esta cartera de Estado se encuentra en la obligación de hacer prevalecer sus derechos y garantías constitucionales manteniendo su estabilidad laboral a través de la modalidad contractual con la escala ocupacional de Servidor Público 1 a partir del 01 de agosto de 2024 afianzando así su derecho al trabajo, mismo que requiere de su aceptación para continuar con los procesos administrativos correspondientes. En virtud de las alegaciones vertidas y de las pruebas que han sido practicadas se llega a determinar que se cesó a la señora Viteri estando en periodo de lactancia y en virtud de ello se han violado los derechos constitucionales alegados, conforme a todo ello solicito a su autoridad que en sentencia acepte la acción de protección, declare la vulneración a los derechos constitucionales invocados y como medidas de reparación integral ordene el pago de la compensación que le corresponde a la señora Viteri hasta la finalización de su periodo de lactancia esto es los 15 meses de remuneración en virtud que recién se reintegraba de su licencia de maternidad y fue cesada. Se disponga que el Ministerio de Educación otorgue disculpas públicas en un periódico de amplia circulación nacional y en un sitio visible de su página web institucional por el lapso de 3 meses. Se ordene que el Ministerio de Educación investigue los hechos, determinen los responsables de las violaciones a los derechos de mi defendida y se emitan las sanciones correspondientes.

4.2.- Intervención de la parte accionada por intermedio de su defensa técnica ejercida por el Dr. José Gabriel Coello Seminario, quien en la parte pertinente manifestó lo siguiente: Abogado José Gabriel Coello Seminario, abogado de la Dirección de la Dirección Nacional de Patrocinio del Ministerio de Educación, comparezco a la presente audiencia en representación de los intereses de la señora Ministra de Educación Alegría Crespo, una vez que hecho el aspecto introductorio vamos a centrarnos en los argumentos que presenta el Ministerio de Educación, lo primero que voy a hacer es un pequeño recuento cronológico de cómo se han sucedido los acontecimientos, que básicamente ya los adelantó el abogado de la parte accionante, pero para refrescar la memoria y hacer ciertas puntualizaciones tenemos que la hoy accionante ingresó a inicios del 2021, se entera de su embarazo más o menos en septiembre del 2023, en efecto el 22 de noviembre se nombra a un nuevo Ministro de Educación doctor Daniel Calderón Ceballos, el doctor calderón lejos de vulnerar derechos, promociona derechos, porque lo hoy accionante hasta ese momento ostentaba el cargo de Directora Nacional de Comunicación Social y el Ministro Calderón consciente de la situación de la hoy accionante decide primero ratificarle en el puesto, pero después promocionarle derechos y ascenderla al rango de Coordinadora General de Secretaría General, el cual tiene una remuneración económica superior al cargo de Directora Nacional de Comunicación Social, por lo tanto tenemos un primer punto de que aquí no hay un violación de derechos. El hecho clave que es a partir del 22 de abril de 2024, a través del decreto ejecutivo No. 234 el Presidente de la República nombra a la actual Magister Alegría Crespo, como nueva Ministra de Educación y agradece los servicios prestados al doctor Daniel calderón, lo cual se confirma con la respectiva acción de personal donde se confirma que desde el 22 de abril hasta la presente fecha la señora Alegría Crespo ostenta el cargo de Ministra de Educación, porque es importante, porque el 22 de abril se hace referencia a la sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados, del 05 de agosto de 2020, dictada por la Corte Constitucional del Ecuador, ahí

se han leído ciertos artículos que están muy bien, me permito leer un artículo que no se ha mencionado que es muy importante para la presente causa y que va en concordancia con el artículo 185 ya leído y que me permito volver a leer en su parte pertinente para hacer la congruencia con el artículo 202. El párrafo 185 nos dice: Cuando se trata de una nueva administración como el caso que nos acontece o de una nueva autoridad que tiene la potestad de designar a personas de libre remoción como era el cargo que ostentaba en ese momento la accionante era el cargo de Coordinadora General de Secretaría General, cargo que es de libre remoción, la autoridad nominadora procurará contar con el trabajo de las personas bajo protección especial si no fuere posible hasta un periodo 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 o sea en el 184, pero este párrafo concuerda perfectamente con un artículo que no se ha leído, con el párrafo 212 de la misma sentencia, que dice: 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 pero aquí viene la parte medular en los cargos de libre remoción, como era el cargo que ostentaba la accionante en este momento no procederá la compensación por el derecho al cuidado cuando se trate de una nueva administración, que es el caso que nos atañe, eso va de la mano con lo que establece el Art. 30 de la Ley Orgánica del cuidado humano nos habla de las medidas de reparación integral y dice: La restitución consiste en restablecer la situación laboral de las mujeres y personas con capacidad de gestación a su empleo cuando han sido despedidas estando embarazadas o en periodo de lactancia, en las mismas condiciones similares o mejores cuando se trate de terminación del contrato por razón del embarazo o lactancia la terminación de la relación laboral será ineficaz, en los cargos de libre remoción con énfasis en las de aquellos relacionados a las máximas autoridades institucionales secretarios nacionales, subsecretarios gerentes, jefes departamentales, directoras y directores de área no procederá la compensación con el derecho al cuidado cuando se trate de una nueva administración, retrotraigamos a todos los hechos que se han narrado, si bien la Ministra de Educación al asumir el cargo el 22 de abril estaba plenamente facultada por la Ley Orgánica de Cuidado Humano como por la sentencia de la Corte Constitucional, prescindir de los servicios de la hoy accionante a pesar de eso decide no hacerlo, la Ministra consideró su condición de mujer y de madre, se le dio otro puesto, un cargo que también es de confianza como es el puesto de Asesora 3, hay una norma técnica que el Ministerio de Educación básicamente nos establece cuáles son los requisitos, como la experiencia, requisitos profesionales en sí o aptitudes académicas es la confianza, tenemos que tomar en cuenta que el Ministerio de Educación es el Ministerio más grande de este país, ningún Ministerio tiene tantos empleados bajo su responsabilidad y la complejidad del tema educación es grandísimo, por lo cual un nuevo Ministro que es la máxima autoridad de lo que es la cartera de Estado de la educación del país necesita asesorarse, tener consejos de un asesor político, asesor jurídico, y ese puesto debe basarse en la confianza, es decir yo conozco otra persona de tanto tiempo sé cómo trabaja, confío plenamente en él o en ella y sé

que va a responder a las necesidades que yo necesito, por eso se hacen los contratos, entonces cuando se da esta situación llega un momento, se nos ha mencionado que en una conversación telefónica del asesor legal de la Ministra, como en una reunión de trabajo mantenida con el asesor legal, más otros asesores y otro equipo del despacho de la Ministra de Educación, se le ha manifestado que no es de confianza, que tal vez debería dar un paso al costado, se menciona eso, pero no tenemos cómo demostrarlo, lamentablemente no hay una evidencia para poder decir sí aquí está una grabación o algo por el estilo, una transcripción de un acta, lamentablemente no lo hay, entonces caemos en el campo de los supuestos, de los presumiblemente tal vez se dio tal vez no se dio. En el libelo de la demanda se mencionó también que está demandando un presunto acoso laboral, lo cual debo poner en su conocimiento que de la revisión de los oficios y memorandos no se evidencia ningún tipo de acoso laboral y como siempre digo y en el supuesto no consentido, en el supuesto no consentido de que hubiese algún tipo de indicio de acoso laboral sabemos que la acción de protección no es vía idónea para tratar un presunto acoso laboral, la vía idónea sería una denuncia ante el Ministerio de Trabajo para que como ente competente haga las averiguaciones e investigaciones necesarias para determinar si hay o no hay un presunto acoso laboral, con todos estos antecedentes me permite poner en su conocimiento: Hay una alegación de presunta vulneración de derechos por parte de la accionante, sabemos que en derecho debe guardar lógica, debe guardar coherencia, la alegación de la presunta vulneración de derechos con la pretensión, con lo que yo pido, entonces lo que yo pregunto es, si se han mencionado lo que se ha vulnerado por parte del Ministerio de Educación presuntamente se habría vulnerado es el derecho a la estabilidad laboral reforzada, yo pregunto por qué la pretensión es no ser restituida, sino solamente el pago de las remuneraciones que le corresponderían por los 15 meses de su periodo de lactancia, periodo que comprendería desde el 22 de julio de 2024, los 15 meses y fenecerían hasta el 22 octubre de 2025, estamos el día de hoy 11 de septiembre de 2024, quiere decir que la pretensión es que su autoridad declare la vulneración de derechos y que como medida de reparación integral se ordene el pago, de aquí en adelante de 2 meses que ya han transcurrido, pero de 13 meses que ni siquiera todavía transcurren, sin haber laborado, lo que se intenta y lo digo con mucho respeto es que a través de una acción de protección buscar un beneficio patrimonial, no buscar el resarcimiento de un presunto derecho vulnerado, si yo considero que lo que se me ha vulnerado es el derecho a la estabilidad laboral reforzada, porque solamente pido la remuneración, no pido ser reincorporada al Ministerio, para mí hay una incoherencia y simplemente lo que se está buscando es un beneficio patrimonial, otra cosa que también tenemos que tener en claro, qué pasa si su autoridad concede la acción de protección, dicta las medidas de reparación a favor de la accionante, qué pasa si durante todo este tiempo la hoy accionante consigo un trabajo en el sector privado, estaríamos hablando de una doble remuneración, en el sector público no, porque se darían cuenta, entonces esto sería un grave perjuicio y para mi modo de ver del Ministerio de Educación sería un abuso del derecho. Por todos estos argumentos para criterio del Ministerio de Educación es improcedente, porque lo que se busca es que al amparo del Art. 40 la declaración de un derecho que se debe ejercer, pero que estamos plenamente facultados,

vuelvo a recalcar por el Art. 30 de la Ley Orgánica del Cuidado Humano y por los párrafo 185 y 212 de la sentencia 3-19-JP/20 y acumulados dictada el 5 de agosto del 2020 por la Corte Constitucional del Ecuador, se busca la declaración de este derecho, una acción que es improcedente, por qué en el supuesto de que la accionante considere que lo apropiado es que el pago de esas remuneraciones, la vía constitucional no es la vía idónea para resarcir esos valores, sino ante el contencioso administrativo, por lo cual esta acción de protección incurre en las causales 1, 4, 5 del Art. 42 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, que nos hablan de la improcedencia de la acción de protección numeral 1, cuando de la narración de los hechos no se desprenda vulneración de derecho constitucional alguno, 4 cuando el acto administrativo que se impugna pueda realizar en la vía judicial, más no en la constitucional y 5 cuando de la pretensión del accionante se vislumbre que lo que se busca es la declaración de un derecho, como en este caso el pago de los 15 meses de remuneración.

4.3.- Intervención de la parte accionante por intermedio de su defensa técnica ejercida por el Dr. Carlos Alfredo Vaca Valdiviezo, quien en la parte pertinente manifestó lo siguiente: La defensa que realizó la institución en la primera parte de la audiencia no se llega a desvirtuar ninguna de las alegaciones que han sido denunciadas por nuestra parte, ha existido violación del derecho a la atención prioritaria y especializada, el derecho al trabajo, el derecho a la igualdad material y no discriminación y tampoco el derecho a la seguridad jurídica, en ningún momento que se haya cesado a mi defendida de su puesto de trabajo, tampoco se ha objetado en duda de que la señora Viteri se encontraba en periodo de lactancia, ratificaron que conocían que la señora Viteri se encontraba en periodo de lactancia y que tenía el ejercicio de sus derechos a la atención prioritaria y especializada, en los alegatos de la parte accionada aceptaron y confirmaron que la nueva Ministra Alegría Crespo, ingresó a la institución el 22 de abril de 2024, conforme a las reglas jurisprudenciales emitidas por la Corte Constitucional la institución solo tenía 30 días para cesarla hasta el 22 de mayo de 2024, si no se la ceso en esos 30 días la estabilidad laboral reforzada se prorroga, y no se puede cesar a una mujer embarazada o en periodo de lactancia, sin embargo a la señora Viteri la cesaron luego de que ya se había prorrogado esta estabilidad laboral reforzada y la cesan el 30 de julio de 2024, y al día siguiente el 31 de julio de 2024, cuando se dan cuenta de lo que hicieron emiten un nuevo memorando diciendo que para garantizar su derecho como mujer embarazada y en periodo de lactancia le ofrecen dar un puesto de servidor público con una remuneración de 817 USD, con todas las pruebas que han sido presentadas, nuestros alegatos y los alegatos presentados por la parte demandada se confirma que se han violado los derechos constitucionales de mi defendida, porque es una mujer que se encontraba en periodo de lactancia, la entidad accionada en su contestación a la demanda en audiencia menciono que por que no estamos pidiendo la restitución, que debería volver a su puesto de trabajo y que lo que nosotros estamos pidiendo la compensación, eso es totalmente equivocado ya que la Corte Constitucional en su jurisprudencia ha establecido cuando una mujer embarazada es cesada tiene derecho a que se le pague este derecho de compensación que equivale a todos los meses de remuneración hasta cuando el periodo de lactancia culmine, la Corte Constitucional en su sentencia ha indicado de que la institución está obligada a cumplir con dicha compensación, no es

potestativo de la institución, la Corte Constitucional ha señalado que el efecto de la cesación es esta compensación, ha mencionado que no se puede para ese derecho de compensación en los cargos de libre remoción, eso es cierto no se debe pagar siempre y cuando la institución la haya cesado dentro de los 30 días que la Corte Constitucional estableció, si ellos le cesaban dentro de los 30 días no tenían que pagarle ese derecho de compensación, entonces es equivocado que a mi defendida señora Viteri no le corresponde el pago de esta compensación por que era un cargo de libre remoción, la Corte Constitucional en la sentencia que habla sobre las mujeres embarazadas 3-19 deja clarísimo, independientemente si esta con nombramiento provisional, permanente, servicios ocasionales, si esta e un cargo de libre nombramiento y remoción tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada y en caso de cesarles tienen derecho a que les pague esa compensación, la forma de evitarse el pago de esa compensación para aquellas mujeres que están en los cargos de libre remoción es cesarles dentro de los 30 días, de esa forma la institución se hubiera evitado pagar el derecho de compensación, ellos sostienen que estos cargos no tienen ese derecho y eso es equivocado, sí tienen si es que se prorroga, si dentro de los 30 días no le cesaron, esa interpretación que se realiza es errónea. Se intenta tergiversar lo planteado en nuestra demanda, manifestando que nosotros estamos denunciando actos de acoso laboral, de discriminación y que por lo tanto nosotros deberíamos acudir al Ministerio del Trabajo a denunciar porque es la vía adecuada, que no se puede presentar en una acción de protección, nosotros no estamos denunciando actos de acoso laboral, lo que estamos diciendo es que se discriminó a la señora Viteri, que se violó su derecho a la igualdad material y aun así suponiendo que estaríamos nosotros basándonos en actos de acoso laboral es necesario poner en conocimiento que la Corte Constitucional en la sentencia 1292-19-ep/21 en el párrafo 61 que la figura de acoso laboral es una figura que afecta la calidad de vida y la salud de los trabajadores y que tiene repercusiones trascendentales en la vida de las personas, en este caso la Corte Constitucional trató actos de acoso laboral, aún en el supuesto que nosotros estaríamos sosteniendo que se cometieron actos de acoso laboral la vía de acción de protección si es pertinente, pero que no se intente tergiversar la demanda, lo que nosotros estamos diciendo es se violó este derecho a la propiedad especial y trato preferente, al ser una mujer que se encontraba en periodo de lactancia, se violó el derecho al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, se violó su derecho a la igualdad y no discriminación, la Corte Constitucional dice en sus sentencias si es que termina el contrato de trabajo o el nombramiento de una mujer que está embarazada o en periodo de lactancia se presume que esto es resultado de actos de discriminación, la institución es la que tiene que demostrar que esa cesación no se derivaba de actos de discriminación o de actos que puedan violar la igualdad material, como pueden ellos demostrar eso, por ejemplo que la señora Viteri ha incurrido en faltas graves, que la señora Viteri no tiene la capacidad para cumplir con las funciones que se le ha encargado, esa sería una manera de demostrar que no es derivado de actos de discriminación pero no lo han demostrado, los memorandos con los que se cesa a la señora Viteri no establecen ninguna notificación, lo único que dicen es que termina su contrato en el puesto de asesora 3. También se mencionó por la entidad accionada que la pretensión de esta demanda es el pago de una compensación y que por ser un aspecto patrimonial la acción de protección es improcedente,

la Corte Constitucional ha señalado que cuando existen casos de grupos de atención prioritaria, personas con discapacidad, mujeres embarazadas con periodo de lactancia la vía adecuada es la acción de protección, porque estamos tratando de estos grupos de personas que se encuentran en una desventaja, y además porque se necesita una respuesta judicial rápida. La Corte Constitucional en sentencia 2006-18-EP/24 atendió un caso de una mujer que se encontraba embarazada y que fue cesada de su puesto de trabajo en una institución pública, en la decisión de esta acción extraordinaria de protección la Corte Constitucional resolvió en el numeral 2 aceptar la acción de protección presentada por Adriana Peñafiel en contra del Instituto de Economía Popular y Solidaria y como medida de reparación ordenó que el Instituto de Economía Popular y Solidaria pague a la accionante los salarios que ha dejado de percibir desde su desvinculación hasta el final de periodo de lactancia que corresponde a la compensación, entonces la Corte Constitucional está equivocado, si es la que acepta acciones de protección presentadas por mujeres embarazadas que reclaman el derecho de compensación, y la Corte Constitucional en esta sentencia acepta y ordena el pago de compensación, según el criterio de la entidad accionada la Corte Constitucional estaría equivocada, la acción de protección es la vía pertinente para tratar este caso, en virtud a todo lo expuesto y por cuanto la entidad accionada no ha demostrado que no se ha vulnerado derechos constitucionales de mi defendida solicito que en sentencia se acepte la acción de protección, se declare la vulneración de los derechos constitucionales invocados y como medidas de reparación integral se ordenen las que han sido requeridas en la demanda.

4.4.- Intervención de la parte accionada por intermedio de su defensa técnica ejercida por el Dr. José Gabriel Coello Seminario, quien en la parte pertinente manifestó lo siguiente: En la primera parte del abogado de la parte accionante nos ha dicho que en mi primera intervención que no hemos negado el embarazo y posterior maternidad de la hoy accionante, que no se ha negado la posesión de la Ministra con fecha 22 de abril de este año, en efecto no lo hemos hecho porque actuando con lealtad procesal son hechos que no se pueden controvertir, incluso así el abogado no tenga documentos son fáciles de demostrar, con el certificado de haber nacido vivo la hija de la hoy accionante y en el internet se puede ver cuando fue posesionada la Ministra de Educación, lo que hemos énfasis que el Ministerio de Educación no ha vulnerado los derechos de la hoy accionante porque, se nos ha hecho mención a la sentencia de la Corte Constitucional No. 3-19-JP/20 y acumulados de 05 de agosto de 2020, en su párrafo 185, pero vuelvo a reiterar, pero no se nos lee el párrafo 212 que dice: La restitución consiste en reestablecer 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 de contrato por razón de embarazo o lactancia el despido será ineficaz, en los casos 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 o de remuneración, la pregunta es por qué este párrafo no hace mención al párrafo 185 para determinar los 30 días, si realmente el párrafo importante es el 185, pregunto por qué la Ley Orgánica de Cuidado Humano en su Art. 30 cuando habla de la restitución copia textualmente todo lo que consta en el párrafo 212 de esta sentencia, y dice:

La restitución consiste en reestablecer la situación laboral de las mujeres y personas con capacidades de gestación a su empleo cuando han sido despedidas estando embarazadas o en periodo de lactancia, en las mismas condiciones similares o mejores, cuando se trate de terminación de contrato por razón de embarazo o lactancia la terminación de la relación laboral será ineficaz, en los casos de libre remoción de aquellos relacionados a las máximas autoridades institucionales, jefes departamentales no procederá la compensación por el derecho al cuidado cuando se trate de una nueva administración, en ninguna parte se hace alusión a los 30 días, por lo tanto no habido ninguna vulneración de derechos porque estábamos plenamente facultados por la sentencia de la Corte Constitucional y por la Ley Orgánica de Cuidado Diario, se nos hace mención que hubo discriminación, un trato despectivo hacia la hoy accionante, pero de la lectura de los memorandos que adjuntó la parte accionante como prueba y para que volver adjuntar si son los mismos, donde está el trato discriminatorio, simplemente estos cargos jerárquicos siempre se basan en la confianza, en el momento que llega una nueva administración la Ministra obviamente no conoce a la mayoría de personas que están en cargos jerárquicos superiores tiene la potestad de remover esas personas para poder que sean de su entera confianza, el Ministerio de Educación es el más grande de todo el país; se nos ha dicho que el Ministerio de Educación cesó a la hoy accionante, de la documentación que usted podrá revisar, en el último memorando que se menciona MINEDUC-CGAF-2024-00885-M, de 31 de julio de 2024, en qué momento está diciendo que cesa de sus funciones, lo que se está diciendo es que: Afianzando así su derecho al trabajo mismo que requiere de su aceptación para continuar con los procesos administrativos correspondientes, lamentablemente la hoy accionante no acepto el cargo, por tanto no se pudo proceder a darle ese puesto, si la accionante no acepto el puesto, como puedo decir que hay vulneración de derechos si yo no acepte el puesto, vuelvo a reiterar, la principal alegación de la parte accionante es el Ministerio de Educación supuestamente habría vulnerado el derecho a la protección laboral reforzada de la hoy accionante que tenía por su periodo de lactancia por 15 meses, mi pretensión debe ser coherente, si se ha vulnerado ese derecho, que es la estabilidad laboral reforzada, que es el que tiene toda mujer en su periodo de maternidad o periodo de lactancia a seguir en la institución en la que está laborando para tener esa continuidad laboral y poder tener a su alcance el recurso económico para solventar las necesidades básicas y la del niño y su familia, pero el momento que solo estoy pidiendo se vulneró ese derecho, pero mi pretensión es que se me pague la remuneración que yo debería recibir durante los 15 meses es una manifestación de una pretensión patrimonial, se nos mencionó que la Corte Constitucional en sentencias ha dicho lo contrario, pero no se mencionó el número de las sentencias; sobre la parte del acoso laboral no lo digo yo, está en el libelo de la demanda, dice que el asesor de la Ministra ha incurrido en actos de acoso laboral hacia mi persona, vuelvo a reiterar de la revisión de los documentos que presentó la parte accionante usted se dará cuenta que no hay ningún tipo de acoso laboral, en el supuesto no consentido que los hubiera, el acoso laboral no se trata en una acción de protección, el ente competente es el Ministerio de Trabajo, por lo expuesto reitero mi pedido de que esta acción de protección al ser improcedente al incurrir en las causales 1, 4 y 5 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional

solicito se sirva rechazar la presente acción de protección por ser improcedente. 4.5.- Intervención de la parte accionante por intermedio de su defensa técnica ejercida por el Dr. Carlos Alfredo Vaca Valdiviezo, quien en la parte pertinente manifestó lo siguiente: Respecto de que no se han dado los números de las sentencias son las 2006-18-DP/2024, emitida el 13 de marzo de 2024, la Corte Constitucional dijo: 2. Aceptar la acción de protección presentada por Adriana Paulina Peñafiel Borja en contra del Instituto de Economía Popular y Solidaria. 2.1. Ordenar al Instituto de Economía Popular y Solidaria pagar a la accionante los salarios dejados de percibir desde su desvinculación hasta el final de su periodo de lactancia. La Corte esta ordenando el pago de la compensación, en ninguna de las medidas de reparación la Corte dispone la restitución al cargo; se dice que el párrafo 212 de la sentencia 3-19-JP/2020, del 5 de agosto de 2020, dice que no cabe la compensación para los puestos jerárquicos superiores, pero no se está poniendo al párrafo 185 en donde la Corte dijo: Cuando se trata de una nueva administración solo tienen 30 días, la señora estuvo trabando más de 3 meses desde que llegó la nueva administración, la ratificaron, le dieron el cargo de asesora 3, y estando en periodo de lactancia la cesan el 30 de julio de 2024, y al día siguiente en que se dan cuenta le dicen te vamos a ofrecer un puesto de 817 USD, conforme la sentencia las mujeres tendrán un trato especial hasta que termine el periodo de lactancia, consiste en garantizar la misma remuneración a la percibida antes del embarazo de 2500 le dice te vamos a pagar 817 USD y quieren que acepte. Se ha demostrado que se han violado los derechos constitucionales no se ha desvirtuado nuestros argumentos y no se ha demostrado que no han violado derechos constitucionales, por lo tanto cabe la acción de protección. Intervención de la accionante VITERI GUERRERO MARIA JOSE.- Yo no estoy aquí por elección sino porque me veo obligada a luchar por los derechos míos y los de mi hija, me encuentro en esta sala no solo por mí sino por todas las mujeres han sido vulneradas en un momento tan crítico como la maternidad y no debería ser necesario defender lo que la ley ya protege pero lamentablemente existen personas como la Ministra de Educación que cree que está por encima de la ley, usted sabe que el papel aguanta todo pero atrás de esos expedientes usted una madre primeriza en su estado más vulnerable, en la cual se supone estar protegida por el Estado, un Estado que tiene la obligación de garantizar mi estado físico y emocional, sin embargo desde el día en que di a luz por parte del Ministerio de Educación es hostigamiento y falta de empatía, quiero recalcar como dijo el abogado del Ministerio el ex Ministro Calderón me ratifico en el puesto puso su confianza en mí y me dio la oportunidad de trabajar demostrar cuales son mis capacidades, quiero que entiendan el nivel de estrés que me han causado en vez de estar tranquila en mi casa con mi hija tengo que venir a las diligencias, tengo que sacar plata para pagar al abogado y ahora resulta que el abogado que viene a defender lo indefendible dice que yo les estoy perjudicando cuando es mi derecho alimentar a mi hija y tener una estabilidad laboral, no estamos alegando acoso laboral, estamos alegando vulneración de derechos en lo laboral, quiero citar el Art. 188 de la misma sentencia que está hablando el abogado en donde dice: 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, estas personas no me dieron la oportunidad, no me conocían, me conocían en una reunión y en unas llamadas que me hacían para hostigarme, esta lucha la hago por todas las mujeres que se les ha vulnerado sus derechos.

VI.- NATURALEZA JURÍDICA DE LA ACCIÓN DE PROTECCIÓN:

El Art. 8 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como los Arts. 8 y 25 del Pacto de San José de Costa Rica, establecen la obligación de los Estados, de garantizar a toda persona pueda contar con un recurso efectivo ante los tribunales para lograr la protección contra actos que violen sus derechos. Conforme lo determinado en el Art. 1 de la Constitución de la República, el Ecuador se constituye como: “(...) *un Estado constitucional de derechos y justicia, social (...)*”, estableciendo desde la misma norma constitucional mecanismos de tutela de los derechos fundamentales consagrados en dicho cuerpo normativo.

Una de las garantías jurisdiccionales la constituye efectivamente la acción de protección establecida en el artículo 88 *ut supra* que prescribe: “(...) *La acción de protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución, y podrá interponerse cuando exista una vulneración de derechos constitucionales, por actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial (...)*”, en concordancia con el artículo 39 de la Ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LOGJCC) que señala: “(...) *La acción de protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución y tratados internacionales sobre derechos humanos (...)*”, considerando así a esta garantía jurisdiccional como un medio directo, ágil, eficiente y eficaz en defensa de los derechos constitucionales. El doctor Ramiro Ávila Santamaría, define a la acción de protección como “*una acción de conocimiento que tiene por objetivo reparar integralmente la violación de derechos provenientes de autoridad pública o de particulares*”.

El Art. 40 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional establece que “*La acción de protección se podrá presentar cuando concurren los siguientes requisitos: 1.- Violación de un derecho constitucional; 2.- Acción u omisión de autoridad pública o de un particular de conformidad con el artículo siguiente; y 3.- Inexistencia de otro mecanismo de defensa judicial adecuado y eficaz para proteger el derecho violado*”.

Por su parte la Corte Constitucional, al tratar sobre la acción de protección ha referido que esta garantía protege todos los derechos constitucionales que no se encuentren amparados por otra garantía jurisdiccional, de ahí su carácter ampliamente garantista y protector dentro del modelo constitucional vigente. En razón de lo señalado, los jueces constitucionales en la resolución de esta garantía jurisdiccional deben tutelar que se cumpla el objetivo “*de proteger derechos constitucionales*”, para lo cual deben agotar todos los medios que estén a su alcance a efectos de verificar si en un caso concreto se vulneró o no un derecho constitucional, y a

partir de ello emitir una decisión en la cual de forma argumentada se determine si tal vulneración se generó, y una vez expuesto este análisis arribar a la conclusión de si el tema debatido correspondía a un asunto de constitucionalidad o de legalidad.

VII.- ANÁLISIS DE DERECHOS ALEGADOS COMO VULNERADOS POR LA ACCIONANTE:

¿Con el Memorando Nro. MINEDUC-CGAF-00884-M, de fecha 30 de julio del 2024, suscrito por Patricia Gabriela Sotomayor Verdesoto, en calidad de Coordinadora General Administrativa y Financiera mediante el cual se le notificó con la terminación del contrato de servicios ocasionales se vulneraron los derechos de protección especial y preferente, derecho al trabajo en la estabilidad reforzada, derecho a la igualdad material y el derecho a la seguridad jurídica de la accionante?

Para poder determinar si existe o no vulneración de derechos constitucionales, es necesario recurrir a las líneas jurisprudenciales emitidas por la Corte Constitucional del Ecuador en sus diversas sentencias, en este sentido, para fundamentar la decisión considero lo siguiente:

Respecto a la protección especial y preferente:

La Constitución de la República del Ecuador ha establecido en su Art. 35 los grupos de atención prioritaria refiriendo en su parte pertinente lo siguiente: *“Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.”*, esto en concordancia con lo determinado en al Art. 43 del mismo cuerpo legal, donde se desarrollan de manera clara los derechos que el Estado debe garantizar a las mujeres embarazadas y en período de lactancia, estableciendo los siguientes: *“Art. 43.- El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a: 1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral. 2. La gratuidad de los servicios de salud materna. 3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto. 4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia.”*.

La Corte Constitucional en la sentencia **No. 3-19-JP/20 y acumulados**, determinó: *“(…) 78. 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.⁴³ 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. **79.** Esta atención especial se direcciona a proteger la salud y la vida de las mujeres durante el embarazo, parto y postparto, y a generar las condiciones adecuadas para su recuperación. **80.** La protección especial significa que las mujeres durante su embarazo, parto, postparto y periodo de lactancia deben ser atendidas en función de sus necesidades específicas, sin que este hecho signifique que las mujeres no tengan capacidad para ejercer sus derechos con autonomía. Esta protección se da frente a la desventaja en la que esta condición las pone frente a los hombres dentro de un sistema patriarcal. No solo garantiza a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo sino también la permanencia. Al garantizar este derecho, los demás derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia se refuerzan para su pleno ejercicio. (...)

Respecto al derecho al trabajo sin discriminación:

El Art. 325 de la Constitución de la República del Ecuador, respecto al derecho al trabajo establece: “(...) El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. (...)”.

En referencia al trabajo sin discriminación, la Corte Constitucional en la sentencia **No. 3-19-JP/20 y acumulados**, estableció lo siguiente: “(...) **69.** Toda persona, incluidas las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, tienen derecho al trabajo, de acuerdo al artículo 33 de la Constitución. El derecho al trabajo, además, está reconocido en varios instrumentos de derecho internacional que son vinculantes para el Ecuador.³⁵ **70.** En el ejercicio del derecho al trabajo está prohibida la discriminación. La Constitución prohíbe la discriminación en general en su artículo 11 (2) y, específicamente, a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia en el ámbito laboral, en su artículo 43 (1). **71.** En consecuencia, las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia no pueden ser discriminadas³⁶, tal como se desprende del artículo 11 (2) de la Constitución.³⁷ 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 familia³⁸, para su realización profesional y personal³⁹ y para el ejercicio del derecho al cuidado. **72.** Las mujeres embarazadas están protegidas por norma constitucional y por la jurisprudencia de esta Corte y, 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.⁴⁰ **73.** 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. 74. Por otro lado, esta Corte manifestó que el ejercicio de la tutela jurisdiccional de las mujeres no puede limitarse a la determinación de si la terminación de su relación laboral tuvo o no como motivo su situación de embarazo, sino que debe estar encaminada a determinar si el hecho produjo afectación al contenido de los derechos implicados.⁴¹ (...)

Respecto al derecho a la seguridad jurídica:

Ahora bien, respecto a la vulneración del derecho a la seguridad jurídica, el Art. 82 de la Constitución de la República del Ecuador establece que: *“El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes”*. La Corte Constitucional con respecto a este derecho ha expuesto en su sentencia No. 045-15-SEP-CC, caso No. 1055-11-EP., que consiste en la expectativa razonable de las personas respecto a las consecuencias de los actos propios y de ajenos en relación con la aplicación del Derecho. Para tener certeza respecto a una aplicación de la normativa acorde a la Constitución, las normas que formen parte del ordenamiento jurídico deben estar determinadas previamente, teniendo que ser claras y públicas, solo de esta manera se logra crear certeza de que la normativa existente en la legislación será aplicada cumpliendo ciertos lineamientos para el respeto de los derechos consagrados en el texto constitucional; mediante un ejercicio de interpretación integral del texto constitucional se determina que el derecho a la seguridad jurídica es el pilar sobre el cual se asienta la confianza ciudadana en cuanto a las actuaciones de los distintos poderes públicos; en virtud de aquello, los actos emanados de dichas autoridades deben observar las normas que componen el ordenamiento jurídico vigente. De igual manera, la seguridad jurídica implica la confiabilidad en el orden jurídico y la sujeción de todos los poderes del Estado a la Constitución y a la ley, como salvaguarda para evitar que las personas, pueblos y colectivos sean víctimas del cometimiento de arbitrariedades.

De la misma forma, en sentencia No. 0334-16-SEP-CC, caso No. 0103-13-EP, ha indicado que el derecho constitucional a la seguridad jurídica se compone de tres elementos fundamentales: *“el primero de ellos se relaciona al principio de supremacía constitucional, ya que se establece como fundamento principal el respeto a la Constitución la cual se constituye en la máxima norma del ordenamiento jurídico que goza de preeminencia de otros cuerpos normativos. El segundo elemento se refiere a la existencia de normas jurídicas previas, claras y públicas, es decir la presencia de un marco normativo predeterminado. Y por último como tercer elemento establece la obligación de las autoridades competentes de aplicar las disposiciones previstas en la normativa jurídica, garantizando certidumbre y previsibilidad jurídica a los ciudadanos”*.

La Corte Constitucional ha manifestado que la seguridad jurídica parte de tres elementos: confiabilidad, certeza y no arbitrariedad.

La confiabilidad está garantizada con el proceso de generación de normas, es decir, la

aplicación del principio de legalidad. En cuanto a la certeza, los particulares deben estar seguros de que las reglas de juego no sean alteradas si no por medio de los mecanismos y con las formalidades establecidas en el propio ordenamiento jurídico para el efecto, para lo que deben contar con una legislación estable y coherente, así como con un conjunto de normas que hagan valer sus derechos. Finalmente, debe evitarse una posible arbitrariedad por parte de los órganos administrativos y jurisdiccionales en la aplicación de preceptos legales.

La sentencia Constitucional **No. 591-15-EP/20** menciona: “(...) 44. El artículo 82 de la Constitución de la República establece lo siguiente: “El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes. 45. Del texto constitucional se desprende que el individuo debe contar con un ordenamiento jurídico previsible, claro, determinado, estable y coherente que le permita tener una **noción razonable de las reglas del juego que le serán aplicadas**. Este debe ser estrictamente observado por los poderes públicos **para brindar certeza al individuo de que su situación jurídica no será modificada** más que por procedimientos regulares establecidos previamente y por autoridad competente para evitar la arbitrariedad.”. (Las negritas me pertenecen).

Ahora bien, habiendo esbozado conceptualmente cada uno de los derechos alegados como vulnerados, es necesario realizar un análisis fáctico de los hechos procesalmente probados y hago las siguientes consideraciones:

La relación laboral que mantenía la Mgs. María José Viteri Guerrero (accionante) con el Ministerio de Educación, inició el 18 de junio del 2021 cuando fue designada como Directora Nacional de Comunicación; posteriormente el 01 de diciembre del 2023 se le nombro Coordinadora General de Secretaría General; con fecha 07 de mayo del 2024 desempeñó el cargo de Asesora 3; y, finalmente el 30 de julio del 2024 se le notificó con la terminación de la relación laboral.

Cabe indicar que la hoy accionante en el mes de agosto del 2023 queda embarazada, hecho que fue puesto en conocimiento del Ministerio de Educación, mediante correo electrónico; mientras que, con fecha 26 de abril del 2024 nació su hija, por lo que, se le concedió la respectiva licencia por maternidad hasta el 14 de julio del 2024; mientras que con fecha 15 de julio del 2024, presentó un certificado médico mediante el cual se le concedió un reposo de 15 días a partir de la mencionada fecha.

De la revisión de la prueba aportada dentro de la presente acción constitucional, se ha probado fehacientemente que la Mgs. María José Viteri Guerrero, mantuvo una relación laboral con el Ministerio de Educación, ejerciendo cargos de libre nombramiento y remoción.

En este sentido la Corte Constitucional en la sentencia **No. 3-19-JP/20 y acumulados**, referente a los cargos de libre nombramiento y remoción estableció: “(...) **182. 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.”¹¹⁷ 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. **183.** Los cargos de libre remoción terminan cuando la autoridad nominadora considera que ha perdido la confianza. (...); es decir, son cargos de confianza entre el funcionario y la autoridad nominadora, por ende, la propia Corte Constitucional del Ecuador aborda esta relación laboral en el contexto de la tutela de los derechos de la mujer embarazada o en el periodo de lactancia.*

En el párrafo 184 de la sentencia antes invocada la Corte Constitucional señala lo siguiente: “(...) **184.** 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. (...)”, bajo este contexto el ente accionado debía haber demostrado que la terminación de la relación laboral se dio por un incumplimiento en sus obligaciones como funcionaria pública, sin embargo, en la audiencia desarrollada dentro de la presente causa la defensa técnica del Ministerio de Educación no acreditó con ningún elemento probatorio de dicha circunstancia.

En el párrafo 185 de la misma sentencia la Corte Constitucional estableció lo siguiente: “(...) **185.** 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. (...)”, es decir, el caso concreto se adecúa a lo determinado por la Corte Constitucional, ya que de lo probado por la defensa técnica de la accionante se estableció que el día 22 de abril del 2024, la Dra. Alegría Crespo Cordovez, fue designada como Ministra de Educación, quien tenía un período máximo de 30 días a partir de su posesión para terminar la relación laboral con la hoy accionante, período que feneció el 22 de mayo del 2024; sin embargo, la terminación de la relación laboral se dio mediante Memorando Nro. MINEDUC-CGAF-2024-00884-M, de fecha 30 de julio del 2024.

Se debe tener en consideración que mediante Memorando Nro. MINEDUC-CGAF-2024-00885-M, de fecha 31 de julio del 2024, suscrito por la señora Patricia Gabriela Sotomayor Verdesoto, en calidad de Coordinadora General Administrativa y Financiera, dirigido a la hoy accionante se le propuso lo siguiente: “(...) Con la finalidad de reconocer y precautelar el derecho al trabajo, como la protección reforzadas soportadas en las sentencias constitucionales citadas; esta cartera de Estado se encuentra en la obligación de hacer

prevalecer sus derechos y garantías Constitucionales, manteniendo su estabilidad laboral a través de la modalidad contractual (contrato de servicios ocasionales); con la escala ocupacional de servidor público 1, a partir del 01 de agosto del 2024; afianzando así su derecho al trabajo, mismo que requiere de su aceptación para continuar con los procesos administrativos correspondientes. (...)” hecho que fue alegado por la defensa técnica del Ministerio de Educación; sin embargo, en la **Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados**, al respecto de aquello establece: “(...) **187. 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. (...)**” (El énfasis me corresponde); por lo que, bajo el criterio de la Corte Constitucional, la protección especial consiste en que la mujer embarazada o en período de lactancia tenga una remuneración igual o mejor, lo que en el caso concreto fue inobservado por parte de las autoridades del Ministerio de Educación, ya que la propuesta realizada fue que se incorpore a la institución bajo la modalidad de servicios ocasionales con una escala ocupacional del servidor público 1, es decir, con una remuneración inferior a la que recibía hasta antes de la terminación de la relación laboral.

Bajo este contexto la Corte Constitucional del Ecuador en el párrafo 191 de la mencionada sentencia aborda **la compensación para el derecho al cuidado**, estableciendo: “(...) **191. 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, salvo los casos previstos en el párrafo 188. 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. (...)**”.

Bajo el análisis realizado en líneas anteriores, a criterio del suscrito juzgador, con la notificación de la terminación del contrato de servicios ocasionales realizada a la Mgs. María José Viteri Guerrero, mediante Memorando Nro. MINEDUC-CGAF-2024-00884-M, de fecha 30 de julio del 2024, suscrito por la señora Patricia Gabriela Sotomayor Verdesoto, se vulneraron los siguientes derechos:

a) Derecho al trabajo, en vista de que se terminó la relación laboral a la accionante cuando se encontraba en período de lactancia, si bien es cierto, la accionante ejerció dentro del Ministerio de Educación cargos de libre nombramiento y remoción, sin embargo, la Corte

Constitucional en la **Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados**, estableció parámetros para la desvinculación de las funcionarias que ejerzan cargos de libre nombramiento y remoción y que se encuentren en estado de gestación, maternidad o lactancia; la Corte Constitucional estableció que la autoridad nominadora procurará contar con el trabajo de la persona bajo protección especial, caso contrario tiene un periodo de 30 días a partir de su posesión para terminar la relación laboral sin que se genere el derecho a la compensación, pero si transcurre más de los 30 días y la persona es desvinculada tiene derecho a la compensación; cabe recalcar, que el Estado es el responsable de la tutela de los derechos constitucionales y más aún cuando esta persona goza de una protección especial.

b) Derecho a la igualdad y no discriminación, por cuanto en la audiencia desarrollada dentro de la presente causa no se justificó que la terminación de la relación laboral se haya dado por incumplimiento en el desempeño de sus funciones, pues la Corte Constitucional en el párrafo 184 de la **Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados** estableció que si no se justifica dicha causal se presumirá un hecho discriminatorio, es decir, la terminación de la relación laboral en las circunstancias demostradas procesalmente se encaja en las categorías sospechosas.

c) Derecho a la seguridad jurídica, por cuanto con la terminación de la relación laboral de la accionante, se inobservó lo determinado por la Corte Constitucional del Ecuador en la **Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados**, debiendo hacer énfasis que la jurisprudencia que emana de la Corte Constitucional tiene efectos *erga omnes*, es decir, es de observancia y cumplimiento obligatorio; bajo este antecedente, las líneas jurisprudenciales forman parte del ordenamiento jurídico y por ende al ser inobservadas se transgrede la confiabilidad, certeza y no arbitrariedad que son los tres elementos de los que parte la seguridad jurídica.

VIII. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN:

La Acción de Protección como garantía jurisdiccional regulada en el Art. 88 de la Constitución de la República del Ecuador, en relación al Art. 39 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, tiene por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos que poseen el carácter de fundamentales según nuestro ordenamiento jurídico, no puede converger con vías judiciales diversas, por cuanto no es un mecanismo que sea factible de elegir según la discrecionalidad del interesado, para esquivar el que, de modo específico ha regulado la ley ordinaria. La acción de protección y las demás garantías jurisdiccionales destinadas a la tutela de derechos fundamentales no es, por tanto, un medio alternativo, ni menos adicional o complementario para alcanzar el fin propuesto. Tampoco puede afirmarse que sea el último recurso al alcance del actor, ya que su naturaleza, según la Constitución, es la de medio de protección, precisamente incorporado a la misma con el fin de llenar los vacíos que pudiera ofrecer el sistema jurídico para otorgar a las personas una plena protección de sus derechos fundamentales.

El operador de justicia debe calificar los requisitos y la procedibilidad de las acciones como se establece en la doctrina constitucional, en el libro Fortalecimiento de la Justicia Constitucional

en el Ecuador tomo XII Derecho Procesal Constitucional, Pablo Pérez Tremps en su ensayo la Admisión en los procesos constitucionales manifiesta “(...) *la justicia constitucional actúa a través de procedimientos. Estos procedimientos han de cumplir un mínimo de exigencias formales y sustantivas para evitar la actuación arbitraria de la justicia constitucional (...)*”.

La Corte Constitucional en Sentencia Nro. 179-13-EP/20, en su numeral 45 dice: “*Esta Corte Constitucional reitera que la tarea de los operadores de justicia, frente a una demanda de acción de protección, es examinar pormenorizadamente si el acto o la omisión han violentado los derechos constitucionales alegados por el accionante. Únicamente cuando producto de su argumentación se haya establecido la ausencia de violación de derechos, se podrá establecer la existencia de otras vías para tal reclamación, ya que al determinarse que no existe menoscabo de derechos, la acción de protección no será el mecanismo idóneo, y, por tanto improcedente*”.

El Art. 40 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, establecen los requisitos de admisión de la acción de protección, siendo estos: “(...) *La acción de protección se podrá presentar cuando concurren los siguientes requisitos: 1. Violación de un derecho constitucional; 2. Acción u omisión de autoridad pública o de un particular de conformidad con el artículo siguiente; y, 3. Inexistencia de otro mecanismo de defensa judicial adecuado y eficaz para proteger el derecho violado (...)*”; mientras que en Art. 41 del mismo cuerpo normativo establece cuando procede la acción de protección, señalando la norma lo siguiente: “(...) *La acción de protección procede contra: 1. Todo acto u omisión de una autoridad pública no judicial que viole o haya violado los derechos, que menoscabe, disminuya o anule su goce o ejercicio. 2. Toda política pública, nacional o local, que conlleve la privación del goce o ejercicio de los derechos y garantías. 3. Todo acto u omisión del prestador de servicio público que viole los derechos y garantías. 4. Todo acto u omisión de personas naturales o jurídicas del sector privado, cuando ocurra al menos una de las siguientes circunstancias: a) Presten servicios públicos impropios o de interés público; b) Presten servicios públicos por delegación o concesión; c) Provoque daño grave; d) La persona afectada se encuentre en estado de subordinación o indefensión frente a un poder económico, social, cultural, religioso o de cualquier otro tipo. 5. Todo acto discriminatorio cometido por cualquier persona. (...)*”.

De los argumentos esgrimidos anteriormente, el suscrito Juzgador considera que, con la terminación de la relación laboral efectuada mediante Memorando Nro. MINEDUC- CGAF-2024-00884-M, de fecha 30 de julio del 2024, suscrito por la señora Patricia Gabriela Sotomayor Verdesoto, en calidad de Coordinadora General Administrativa y Financiera del Ministerio de Educación, se vulneró el derecho al trabajo, el derecho a la igualdad y no discriminación y el derecho a la seguridad jurídica de la accionante Mgs. María José Viteri Guerrero, esto al inobservar lo dispuesto por la Corte Constitucional del Ecuador en la **Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados**; por lo que, en base a lo determinado en el Art. 40 y el Art. 41 numeral 1 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, **ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO**

SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, se acepta la acción de protección propuesta por la Mgs. María José Viteri Guerrero, en contra de la Dra. Alegría Crespo Cordovez, en calidad de Ministra de Educación; y, del Dr. Juan Carlos Larrea Valencia, en calidad de Procurador General del Estado, disponiendo en base a lo determinado en el Art. 18 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional las siguientes medidas de reparación integral: **1.** En base al párrafo 191 de la **Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados**, se dispone al Ministerio de Educación el pago de la compensación a favor de la Mgs. María José Viteri Guerrero, desde el momento de la notificación de terminación de la relación laboral hasta la culminación del periodo de lactancia, para el efecto deberá considerarse la remuneración que la accionante percibía a dicha fecha, cálculo que deberá ser efectuado por el Ministerio de Educación. **2.** Como medidas de satisfacción ordeno que el Ministerio de Educación solicite disculpas públicas a la Mgs. María José Viteri Guerrero, a través de la página web de dicha institución por un periodo de 3 meses. **3.** En base al Art. 20 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, se dispone remitir atento oficio a la Dra. Alegría Crespo Cordovez, Ministra de Educación, para que, en el ámbito de sus competencias, determine la responsabilidad de la persona o personas que vulneraron los derechos constitucionales de la hoy accionante y se tomen las acciones correspondientes en el ámbito administrativo.

Por cuanto la defensa técnica de la legitimada pasiva en audiencia interpuso recurso de apelación a la resolución, transcurrido el término de 72 horas a partir de la notificación de la presente, por medio de secretaría remítase el expediente a la Sala de Sorteos de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, para que luego del correspondiente sorteo de ley, se prosiga con la tramitación correspondiente; debiendo estarse a lo dispuesto en el Art. 24 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, que en su parte pertinente establece: “(...) *La interposición del recurso no suspende la ejecución de la sentencia, cuando el apelante fuere la persona o entidad accionada(...)*”.

Ejecutoriada la presente sentencia, en atención a lo determinado en el Art. 25 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, remítase copias certificadas a la Corte Constitucional para su eventual selección y revisión. Actúe la Dra. Ana Lucía Pozo, en calidad de secretaria de esta Unidad Judicial.- **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.-**

SERGIO ALBERTO SINCHE MORA

JUEZ(PONENTE)