

Quito, D.M., 16 de octubre de 2025

CASO 530-20-EP

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

SENTENCIA 530-20-EP/25

Resumen: La Corte Constitucional acepta la acción extraordinaria de protección planteada en contra de la sentencia emitida por la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha en el marco de una acción de protección. Después de verificar que el fallo impugnado no cumplió con el estándar de motivación mínimo para garantías jurisdiccionales, decide entrar al mérito del proceso de origen. En la resolución de la acción de protección, la Corte concluye que la entonces Secretaría de Deporte vulneró el derecho a la protección laboral reforzada y el derecho al cuidado de la accionante porque terminó su cargo de libre nombramiento y remoción durante su embarazo.

1. Antecedentes procesales

1. El 27 de abril de 2020, Tania Alexandra Ugalde Pacheco (“accionante” o “**Tania Ugalde**”) presentó una acción extraordinaria de protección en contra de la sentencia emitida el 11 de marzo de 2020 por la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha (“**Sala Provincial**”),¹ en el marco de una acción de protección cuyos antecedentes procesales constan en los párrafos siguientes.
2. El 19 de noviembre de 2019, Tania Alexandra Ugalde Pacheco presentó una acción de protección en contra de la entonces Secretaría del Deporte y la Procuraduría General del Estado. Esta causa fue signada con el número 17957-2019-00323.²

¹ El 22 de julio de 2020, el Tribunal de la Sala de Admisión de la Corte Constitucional del Ecuador, conformado por los entonces jueces constitucionales Agustín Grijalva Jiménez, Alí Lozada Prado y Hernán Salgado Pesantes, admitió a trámite la causa 530-20-EP. Además, dispuso a la Sala Provincial accionada que remita el informe de descargo correspondiente. El 10 de febrero de 2022, en virtud de la renovación parcial de la Corte Constitucional, fueron posesionados los jueces Jhoel Escudero Soliz y Richard Ortiz Ortiz, y la jueza Alejandra Cárdenas Reyes. De conformidad con el sorteo efectuado por el Pleno de la Corte Constitucional en sesión de 17 de febrero de 2022, la sustanciación de la presente causa correspondió al juez constitucional Jhoel Escudero Soliz, quien, mediante providencia de 19 de febrero de 2025, avocó conocimiento.

² En su demanda de acción de protección la accionante señaló que trabajó para la Secretaría del Deporte desde el 8 de enero de 2016 hasta el 15 de julio de 2016 como coordinadora general de planificación, el cual es un cargo de libre nombramiento y remoción. Señaló que a partir del 15 de julio de 2016 ocupó el cargo de asesora 5, hasta el 31 de agosto de 2016, fecha en la que fue notificada con la terminación de la relación laboral, a pesar

3. El 29 de noviembre de 2019, la Unidad Judicial de Adolescentes Infractores con sede en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha aceptó la acción de protección.³ La Secretaría del Deporte interpuso recurso de apelación.
4. El 11 de marzo de 2020, la Sala Provincial en sentencia de mayoría aceptó el recurso de apelación presentado por la entidad accionada en la causa de origen, y revocó la sentencia de primera instancia.

2. Competencia

5. El Pleno de la Corte Constitucional del Ecuador es competente para conocer y resolver la presente acción extraordinaria de protección de conformidad con lo previsto por los artículos 94 y 437 de la Constitución de la República del Ecuador (“Constitución”); en concordancia con los artículos 58, 63 y 191, numeral 2 literal d) de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (“LOGJCC”).

3. Argumentos de los sujetos procesales

3.1 Argumentos de la accionante, Tania Alexandra Ugalde Pacheco

6. En su demanda, la accionante solicita a esta Corte que acepte la acción extraordinaria de protección, declare vulnerados sus derechos a la igualdad como mujer embarazada y a la seguridad jurídica (artículos 11, numeral 2, 35 y 82 de la CRE). En consecuencia, pretende que se deje sin efecto la sentencia dictada por la Sala Provincial y que se disponga el pago de una compensación económica determinada con base en las “[...] reglas explicitadas por la Corte Constitucional para la compensación económica a las mujeres embarazadas [...]”.

de que se encontraba embarazada y había notificado a su jefe inmediato sobre su embarazo. Por ello, impugnó el acto administrativo que puso fin a la relación laboral, al considerar que éste vulneró sus derechos a la igualdad material y no discriminación, a la atención prioritaria, trabajo y seguridad social, seguridad jurídica, estabilidad laboral, así como el derecho de las mujeres embarazadas a contar con las facilidades necesarias para su recuperación.

³ La judicatura de primera instancia declaró la vulneración de los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, el derecho a la igualdad material, el derecho al trabajo y la atención a grupos de atención prioritaria. En consecuencia, dispuso las siguientes medidas de reparación: “[...] el pago de los haberes dejados de percibir desde el momento en que se produjo la vulneración de derechos constitucionales, esto es, desde el 31 de agosto de 2016 hasta la fecha en la que concluyó su lactancia [...]”.

7. Adicionalmente, en la audiencia y en el escrito de contestación al aviso del juez ponente, requirió a este Organismo que, en atención de las sentencias 3-19-JP/20 y 2006-18-EP/24, disponga “[...] por medio del procedimiento previsto en el artículo 18 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional y para ello que se determine como regla para la liquidación que se me pague el valor de mi remuneración calculado desde la fecha de mi desvinculación hasta el fin de mi período de lactancia [...]”.⁴
8. Sobre el derecho a la seguridad jurídica, señala que los artículos 436, numeral 1 de la Constitución y 2, numeral 3 de la LOGJCC determinan expresamente la vinculatoriedad de las decisiones dictadas por este Organismo. Por tanto, los jueces de instancia están obligados a aplicar estos “[...] parámetros interpretativos [...] sin que le[s] sea posible alejarse del precedente pues aquella facultad solamente le está otorgada a la propia Corte Constitucional [...]”.⁵ Así, aduce que la Sala Provincial habría desatendido esta obligación al declarar que los parámetros interpretativos contenidos en la sentencia 309-16-SEP-CC no eran aplicables al caso concreto y, de esta forma, inobservó los criterios jurisprudenciales establecidos en relación a la estabilidad laboral y a la no discriminación de mujeres embarazadas en el ámbito laboral. Ello, debido a que la judicatura accionada habría restringido la protección de mujeres embarazadas a un grupo específico según el tipo de modalidad contractual bajo la cual desempeñan funciones, omitiendo valorar la vulneración de derechos alegada en la causa de origen. A su criterio, esta actuación de la Sala Provincial devino en una limitación indebida de sus derechos laborales.
9. Al respecto, señala que la jurisprudencia de esta Corte ha determinado que las mujeres embarazadas requieren de una protección especial, pues la Constitución ha reconocido a su favor un trato prioritario y especializado. Sin embargo, la sentencia impuso un requisito no previsto en la Constitución ni en la ley para la tutela de los derechos de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral: la notificación formal del embarazo al empleador como condición para acceder a esta protección y a la estabilidad laboral reconocida en la Constitución. Concluye que esta exigencia transgrede el artículo 11, numeral 3 de la Constitución, que prohíbe establecer condiciones no previstas en la normativa para el ejercicio de derechos.
10. En cuanto al derecho a la igualdad como mujer embarazada, la accionante señala que la sentencia impugnada limita la protección constitucional a los casos de mujeres

⁴ CCE, causa 530-20-EP, [escrito](#) presentado por Tania Alexandra Ugalde Pacheco, y [receptado](#) el 26 febrero de 2025, a las 15h38, p. 4.

⁵ CCE, causa 530-20-EP, [demanda](#) de acción extraordinaria de protección presentada por Tania Alexandra Ugalde Pacheco.

embarazadas que laboran bajo contratos de servicios ocasionales, excluyendo a aquellas con otro tipo de relación laboral. Aduce que esta interpretación restringe el alcance del derecho al trabajo y contradice el principio de no regresividad de los derechos pues, mientras las mujeres amparadas por el Código de Trabajo pueden invocar la acción de despido ineficaz y las de contrato ocasional pueden recurrir a la acción de protección, quienes ocupan cargos de libre remoción o tienen nombramiento provisional quedan desprotegidas, sin ser reconocidas como parte de un grupo de atención prioritaria ni recibir un trato prioritario que tutele sus derechos constitucionales de forma adecuada.

11. Agrega que si bien la judicatura accionada citó la sentencia 309-16-SEP-CC para sustentar la improcedencia de la acción de protección de origen, omitió pronunciarse sobre los derechos alegados por la accionante y la protección que reconoce aquella sentencia a la mujer embarazada en el ámbito laboral. A su criterio, aquello contravino la protección laboral reconocida en favor de las mujeres embarazadas en el inciso segundo del artículo 332 de la Constitución.

3.2 Contestación de la Sala Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha

12. Las juezas de la Sala Provincial que dictaron la sentencia de mayoría fundamentaron su informe en lo siguiente:

El juez de la justicia ordinaria, no cuenta con la potestad interpretativa amplia para ir más allá de lo ya ampliado en la jurisprudencia constitucional; puesto que, la interpretación dada al Art. 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público; al Reglamento y las reglas creadas para el entendimiento y aplicación de la norma legal, han ampliado esta protección a lo que expresamente señala la sentencia No 309-16- SEP-CC; es decir, en la relación laboral que establece.

Si bien, el juez ordinario, ante el conocimiento de garantías constitucionales, se constituye en juez constitucional, su proactividad garantista no puede sobrepasar el límite que determina el derecho a la seguridad jurídica y las garantías del debido proceso que son pertenecientes a las dos partes que intervienen en el proceso de manera igualitaria.

Estas reflexiones han quedado claramente expuestas en la sentencia de mayoría. La extensión de la garantía corresponde a la Corte Constitucional, como así ha sucedido en lo posterior. Ha sido este desarrollo progresivo del alcance del derecho que motiva esta acción, el que ha ido cobijando de este derecho a otros espacios del servicio público.⁶

⁶ CCE, causa 530-20-EP, [escrito](#) presentado por las juezas María Mercedes Lema Otavaloy Jannet Coronel Barrezueta (sentencia de mayoría) y [receptado](#) el 26 febrero de 2025, a las 16h54.

13. Argumentaron también que la sentencia impugnada no incurrió en trato discriminatorio, ya que la decisión de mayoría se basó en el desarrollo jurisprudencial de los derechos constitucionales vigente al momento de su emisión. En este sentido, la sentencia de segunda instancia respondió a la evolución progresiva de la protección de las mujeres embarazadas, considerando que, en ese entonces, la acción de protección “[...] estuvo dirigida a un grupo y no de manera general a todas las mujeres embarazadas que ocupen cualquier cargo en la función pública [...]”.⁷

14. Finalmente, indican que el derecho a la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas, y la consecuente prohibición de su despido durante el período de embarazo y lactancia, ha sido desarrollado por la jurisprudencia e interpretación progresiva de esta Corte, la cual ha ampliado esta protección a trabajadoras sin estabilidad laboral, como aquellas con contratos ocasionales o nombramientos provisionales.

4. Intervenciones en audiencia

15. El 31 de marzo de 2025 tuvo lugar la audiencia pública ante esta Corte.⁸ A esta diligencia asistieron la accionante con su abogado Esteban Morales Moncayo, así como el abogado Freddy Geovanny López López en representación del entonces Ministerio del Deporte (actualmente, Ministerio de Educación, Deporte y Cultura).⁹ No asistieron los miembros de la Sala Provincial, pese a ser las autoridades judiciales accionadas y haber sido debidamente notificadas.¹⁰

4.1 Intervención de la accionante, Tania Alexandra Ugalde Pacheco, y su abogado, Esteban Morales Moncayo

16. La accionante relata que empezó a trabajar para el entonces Ministerio del Deporte como coordinadora general de planificación desde el 8 de enero del 2016, con una remuneración de USD\$ 3 798,00. Posteriormente el 15 de julio de 2016 le indicaron que ocuparía de

⁷ *Ibid.*

⁸ Mediante providencia de 19 de febrero de 2025, el juez ponente convocó a las partes procesales a audiencia pública a celebrarse el 10 de marzo de 2025, a las 10h30. Mediante providencia de 5 de marzo de 2025, el juez ponente dispuso el diferimiento de la audiencia, y reagendó esta diligencia para el 31 de marzo de 2025, a las 10h30.

⁹ Decreto Ejecutivo 60 de 24 de julio de 2025: “Artículo 1. - Disponer a la Secretaría General de Administración Pública y Gabinete de la Presidencia de la República que inicie la fase de decisión estratégica para las siguientes reformas institucionales a la Función Ejecutiva: Fusiones: [...] 3. El Ministerio del Deporte se fusiona al Ministerio de Educación [...]”.

¹⁰ [Razón de audiencia](#) sentada el 10 de abril de 2025.

forma temporal el cargo de asesora 5, con una remuneración de USD\$ 2 115,00. Un mes después, a pesar de que notificó verbalmente a su jefe inmediato sobre su embarazo, la Unidad de Talento Humano le indicó que debía renunciar o si no sería separada de sus funciones. La accionante señaló que en este momento se negó a presentar su renuncia, y reiteró su condición de embarazo a la Unidad de Talento Humano (“UATH”). Sin embargo, el 31 de agosto de 2016 fue notificada con la separación de sus funciones. Al momento de la desvinculación tenía tres semanas de embarazo.

17. Como consecuencia de la desvinculación, y al encontrarse en estado de gestación, la accionante no habría encontrado otro trabajo, lo que la obligó a regresar a Cuenca y dar a luz sola, dejando en Quito a su hija y a su esposo. Señala que, debido al despido y consecuente desafiliación, estuvo impedida de realizar sus controles de su embarazo en el seguro social y se vio obligada a realizar sus controles prenatales en el sector privado.
18. Finalmente, sobre la notificación del embarazo, manifiesta que informó verbalmente al entonces ministro del Deporte sobre su embarazo e, incluso, celebró esta noticia junto a sus compañeros de oficina cinco días antes de que fuese notificada con la terminación de la relación laboral. Señala también que posteriormente presentó los exámenes médicos que ratificaban su estado de gestación.
19. El abogado de la accionante añade que la judicatura accionada negó la acción de protección al considerar que:

[...] en segunda instancia [la acción de protección] fue denegada por un voto de mayoría por dos criterios: el primero, que el embarazo de [la accionante] no era notorio, y que, al no ser notorio no se le podía solicitar a la autoridad pública que tome algún tipo de protección, prevención o actuación respecto a esto; el segundo que el cargo de [la accionante] no le permitía protegerle en el embarazo, porque al ser un cargo de libre remoción esto provocaba que la Constitución ecuatoriana no proteja a las mujeres embarazadas, ya que aparentemente hay categorías de mujeres embarazadas según este criterio [...].¹¹

20. Por ello, señala que la decisión impugnada vulneró el derecho a la seguridad jurídica al inobservar que la sentencia 309-16-SEP-CC estableció que es incorrecto “[...] que los jueces al resolver una acción de protección se limiten a caracterizar el tipo de relación laboral entre la accionante y la institución accionada porque esto no es el fondo de la

¹¹ CCE, causa 530-20-EP, audiencia pública celebrada el 31 de marzo de 2025, a las 10h30, minuto 00:10:00 a 00:10:40.

protección a las mujeres embarazadas [...].¹² Además, señala que este criterio ratificó que existen mujeres embarazadas que tienen distintos tipos de protección, lo que ha generado una evidente discriminación. Por ello, la Sala Provincial inobservó también el derecho a la igualdad y no discriminación, pues además constriñó la protección constitucional reconocida en favor de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral a la notoriedad del embarazo o a la notificación sobre el estado de gravidez al empleador.

21. Aduce además que la sentencia 3-19-JP/20 y acumulados determina que la desvinculación de las mujeres embarazadas que desempeñan funciones en cargos de libre remoción trae consigo la presunción de que la terminación de la relación laboral se basa en un hecho discriminatorio. Señala que, a pesar de que no incurrió en un incumplimiento en el desempeño de su trabajo, le requirieron que renuncie o sería removida de sus funciones. Con ello, sería claro que la terminación de la relación laboral no se dio por la pérdida de confianza o el incumplimiento comprobado en el desempeño del trabajo, sino por la condición de embarazo.
22. Concluye que la sentencia de primera instancia aceptó que hubo una violación de derechos constitucionales y ordenó medidas de reparación para tutelar los derechos de la accionante. Sin embargo, la judicatura de segunda instancia se limitó a señalar que el embarazo no era notorio por lo que el entonces Ministerio del Deporte no tenía la obligación de adoptar medida alguna para garantizar los derechos de la accionante. Señala que esta aseveración fue el fundamento para aceptar la apelación y rechazar la acción de protección.

4.2 Intervención de la representación jurídica del entonces Ministerio del Deporte

23. El abogado Freddy López López alega que la sentencia impugnada explicó de forma clara por qué la sentencia 309-16-SEP-CC no era aplicable al caso de origen, ya que ésta versó sobre la desvinculación de una mujer embarazada que laboraba bajo un contrato de servicios ocasionales. Sin embargo, la accionante ocupaba un cargo de libre nombramiento y remoción y los jueces ordinarios no podían realizar una interpretación extensiva de aquella decisión.
24. Señala que si bien la jurisprudencia actual de la Corte ha desarrollado una protección específica para las mujeres que ocupan cargos de libre remoción en la sentencia 3-19-

¹² CCE, causa 530-20-EP, audiencia pública celebrada el 31 de marzo de 2025, a las 10h30, minuto 0:11:06 a 0:11:20.

JP/20 y acumulados, esa protección no estaba vigente al momento en el que ocurrieron los hechos que motivaron la presentación de la acción de origen. Añade que esa misma sentencia establece que la protección otorgada está supeditada al conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador. Sin embargo, no hay evidencia de que la accionante haya notificado al entonces Ministerio del Deporte sobre su estado de gestación. Además, indica que existe una contradicción en las alegaciones de la accionante relacionadas con la fecha de notificación de su embarazo pues **i)** no existen pruebas de la recepción de correo electrónico referido por la accionante en su demanda de acción extraordinaria de protección; y, **ii)** esa supuesta notificación habría tenido lugar el 21 de septiembre de 2016.

5. Planteamiento y resolución del problema jurídico

25. En su demanda, la accionante alega la vulneración de sus derechos a la igualdad y no discriminación y a la seguridad jurídica (artículos 11, numeral 2, 35 y 82 de la CRE).
26. Respecto al cargo sobre una presunta vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación, este Organismo nota que éste se refiere a la desvinculación de la accionante y a una posible inobservancia del inciso segundo del artículo 332 de la CRE sobre la protección laboral reforzada a mujeres embarazadas y su despido como un acto discriminatorio. Así, este cargo está directamente vinculado con los hechos que originaron la acción de protección, por lo que considera que este podría examinarse en el caso de que sea procedente un análisis de mérito.
27. Sobre el derecho a la seguridad jurídica, manifiesta que la judicatura accionada centró el análisis de los cargos de la acción de origen en la modalidad bajo la cual prestó sus servicios para el entonces Ministerio del Deporte, sin analizar la vulneración de derechos alegada en la acción de protección. En la misma línea, y respecto del derecho a la igualdad y no discriminación, la accionante señala que esta omisión resultó en una restricción indebida de sus derechos y contravino la prohibición de discriminación de la mujer embarazada reconocida en el inciso segundo del artículo 332 de la Constitución. Por otro lado, las autoridades judiciales accionadas manifiestan que el precedente de la sentencia 309-16-SEP-CC no era aplicable en la resolución del caso de origen pues la accionante no prestaba sus servicios bajo un contrato de servicios ocasionales, por lo que no podían extender la protección reconocida en aquella decisión al caso de una mujer embarazada que ocupaba un cargo de libre remoción.

- 28.** Los argumentos expuestos en el párrafo precedente cuestionan la omisión de la judicatura accionada de pronunciarse sobre la vulneración de derechos alegada en la acción de origen por la inobservancia de la sentencia 309-16-SEP-CC. En su demanda la accionante señala que la judicatura habría negado la acción con base en que: **i)** al no ser notorio el embarazo de la accionante no se podía exigir al entonces Ministerio del Deporte que tome algún tipo de medida de protección respecto de su condición de gravidez, por lo que “[...] estaba obligada a cursar una comunicación formal para configurar [su] condición de vulnerabilidad y permitir[le] contar con la protección derivada de aquello [...]”;¹³ **ii)** el cargo de libre remoción no está revestido de la protección constitucional prevista para las mujeres embarazadas en el ámbito laboral. Sin embargo, la Sala Provincial no se habría pronunciado sobre las vulneraciones de derechos alegadas, en particular, el derecho de la accionante reconocido en el artículo 332 de la Constitución.
- 29.** Por ello, conforme lo ha hecho en ocasiones anteriores y en aplicación del principio *iura novit curia*,¹⁴ esta Corte reconducirá el cargo sobre una posible violación al derecho a la seguridad jurídica para analizarlo a partir del derecho al debido proceso en la garantía de motivación. Para tal efecto, se plantea el siguiente problema jurídico:
- 5.1 ¿La sentencia de segunda instancia vulneró el derecho al debido proceso en la garantía de la motivación por haber incurrido en el vicio de insuficiencia, al incumplir con el estándar de motivación en garantías jurisdiccionales en el marco de una acción de protección relativa a la protección laboral reforzada de una mujer embarazada?**
- 30.** En esta sección, la Corte sostendrá que la Corte Provincial vulneró el derecho al debido proceso en la garantía de la motivación por no haber cumplido con el estándar de suficiencia en garantías jurisdiccionales. Esto, debido a que la judicatura accionada se limitó a analizar la modalidad bajo la cual se desarrolló la relación laboral y, con ello, omitió su obligación al resolver una acción de protección con base en el análisis de los derechos de una persona que pertenece a un grupo de atención prioritaria, particularmente, a la protección reforzada que tiene una mujer embarazada en el ámbito laboral de las entidades públicas.

¹³ CCE, causa 530-20-EP, demanda de acción extraordinaria de protección presentada por Tania Alexandra Ugalde Pacheco, p. 5.

¹⁴ CCE, sentencia 463-20-EP/24, 04 de abril de 2024, párr. 15; 356-18-EP/23, 12 de julio de 2023, párrs. 27-28; 2958-19-EP/24, 11 de enero de 2024, párr. 19; 2376-19-EP/23, 18 de octubre de 2023, párr. 16; entre otras.

31. La garantía de la motivación está reconocida en el artículo 76 numeral 7 literal l) de la Constitución en los siguientes términos:

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.

32. La Corte Constitucional ha determinado que esta garantía exige que la decisión cuente con una “[...] estructura mínimamente completa, es decir, integrada por estos dos elementos: (i) una fundamentación normativa suficiente, y (ii) una fundamentación fáctica suficiente [...]”¹⁵ En materia de garantías jurisdiccionales el estándar de suficiencia motivacional exige a las y los jueces constitucionales analizar “[...] la real existencia de la vulneración de derechos constitucionales en sentencia, sobre la real ocurrencia de los hechos del caso concreto. [...] [Ú]nicamente cuando no encuentren vulneración de derechos constitucionales [...] podrán determinar que la justicia ordinaria es la vía idónea y eficaz para resolver el asunto controvertido”.¹⁶ Por tanto, la suficiencia reviste un estándar mayor, pues lo que se exige de la autoridad judicial es el análisis de las posibles vulneraciones alegadas y su contestación, para determinar si se configura o no una vulneración de derechos constitucionales.

33. En esa línea, en la sentencia 001-16-PJO-CC este Organismo determinó que es obligación de las juezas y jueces constitucionales examinar si existieron o no las vulneraciones de derechos alegadas por la parte accionante y, únicamente después de descartar estas vulneraciones, determinar si existen vías adecuadas y eficaces para resolver el caso puesto a su conocimiento.¹⁷ A través de su jurisprudencia esta Corte ha establecido excepciones a la aplicación de este precedente.¹⁸

¹⁵ CCE, sentencia 1158-17-EP/21, 20 de octubre de 2021, párr. 61.

¹⁶ CCE, sentencia 1158-17-EP/21, 20 de octubre de 2021, párrs. 103 y 103.1.

¹⁷ CCE, sentencia 001-16-PJO-CC, caso 530-10-JP, 22 de marzo de 2016, p. 24.

¹⁸ Ver, entre otras: CCE, sentencias 1357-13-EP/20 (cobro de cheques); 1679-12-EP/20, 253-16-EP/21 y 1329-12-EP/22 (impugnación de visto bueno en la que se alegan exclusivamente de derechos laborales); 165-19-JP/21 (anulación de acta de defunción basada en sentencia de muerte presunta); 1178-19-JP/21 (existencia de vía ordinaria por prescripción adquisitiva de dominio); 1101-20-EP/22 (extinción de obligaciones derivadas de una relación contractual); 2901-19-EP/23 (acción de protección presentada tras agotar la vía ordinaria con base en los mismos hechos); 461-19-JP/23 (impugnación de infracción de tránsito por supuesta falta de citación); 446-19-EP/24 (medidas cautelares administrativas en materia de propiedad intelectual); 1452-17-EP/24 (declaración de derechos laborales derivados de un contrato colectivo); y, 2006-18-EP/24 (asuntos laborales del sector público).

- 34.** En la misma línea, la jurisprudencia de esta Corte ha establecido que los asuntos laborales que involucran a mujeres embarazadas o en período de lactancia comprometen varios derechos, como la autodeterminación reproductiva, la intimidad, la salud, la lactancia, la no discriminación y el derecho al cuidado.¹⁹ Por ello, en la sentencia 2006-18-EP/24 este Organismo ratificó la procedencia *prima facie* de la acción de protección en aquellos casos que aluden a la desvinculación de una mujer embarazada en el servicio público.²⁰
- 35.** A la luz del desarrollo jurisprudencial existente, al analizar una posible vulneración a la garantía de la motivación en casos similares, la Corte ha verificado si las autoridades judiciales abordaron los cargos planteados y consideraron la desvinculación de una mujer embarazada o en período de lactancia como fundamental para la resolución de la acción.²¹
- 36.** En el presente caso, la accionante alega que la Sala Provincial omitió pronunciarse sobre los derechos reconocidos en el artículo 332 de la Constitución, específicamente la “[...] estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo [...] derechos de maternidad, lactancia [...]. 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”. También indica que la judicatura accionada no se habría pronunciado sobre el derecho a la vida digna que se asegure el trabajo y seguridad social; a la igualdad y no discriminación; a la seguridad jurídica; a la estabilidad laboral; y, a contar con la seguridad social para su cobertura de maternidad (artículos 35; 43 numeral 4; 66 numerales 2 y 4; 82; 322; 369 de la Constitución). Por tanto, corresponde a esta Corte analizar el contenido de la sentencia impugnada para verificar si la Sala Provincial se pronunció sobre los derechos alegados por la accionante, conforme la obligación de motivación de las garantías jurisdiccionales.
- 37.** De la revisión de la sentencia impugnada, este Organismo advierte que ésta consta de cuatro acápite: el primero, determina la competencia de la judicatura accionada para conocer la acción de protección; el segundo, relata los antecedentes que dieron origen a la acción; el tercero, detalla las consideraciones de la judicatura accionada en la resolución del recurso de apelación; y, el cuarto contiene la decisión de la sentencia de mayoría.

¹⁹ CCE, sentencia 2903-19-EP/24, 13 de marzo de 2024, párr. 34; y, 3-19-JP/20 y acumulados, 5 de agosto de 2020, párr. 202.

²⁰ CCE, sentencia 2006-18-EP/24, 13 de marzo de 2024, párr. 44.

²¹ CCE, sentencia 2903-19-EP/24, 13 de marzo de 2024, párr. 35; 1222-18-EP/23, 7 de junio de 2023, párrs. 22 y siguientes; 1234-16-EP/21, 19 de mayo de 2021, párrs. 34 y siguientes; 593-15-EP/21, 5 de mayo de 2021, párrs. 23 y siguientes; 108-14-EP/20, 9 de junio de 2020, párrs. 41 y siguientes.

38. El acápite tercero (“consideraciones del tribunal”) señala lo siguiente:

- 38.1.** El derecho al trabajo está reconocido en los artículos 33 y 325 de la Constitución. Además, el artículo 332 establece la obligación del Estado de garantizar los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, y prohíbe el despido de las mujeres embarazadas y en período de lactancia. La Sala Provincial establece que, de conformidad con estas disposiciones, el régimen de estabilidad laboral de las y los funcionarios del sector público “[...] se regula y desarrolla por medio de la ley, [...] [por lo que] corresponde hacer referencia a la normativa de orden legal que regula el derecho al trabajo de los servidores públicos [...]”. Así, cita los artículos 81 y 83 literal a, numerales 1 al 11 de la Ley Orgánica del Servicio Público (“LOSEP”), y concluye que al estar el cargo de coordinadora general de planificación excluido de la carrera en el servicio público la accionante no gozaba de estabilidad laboral.
- 38.2.** Señala que la jurisprudencia de este Organismo sobre los derechos de las mujeres embarazadas o en período de lactancia, particularmente la sentencia 309-16-SEP-CC, extiende el derecho a la estabilidad laboral únicamente a las mujeres embarazadas que trabajan bajo “contrato ocasional”. Sin embargo, de conformidad con los artículos 83 y 85 de la LOSEP, el cargo que ocupaba la accionante era de libre remoción, por lo que la sentencia 309-16-SEP-CC no era aplicable a la causa de origen.
- 38.3.** Finalmente, en relación con el derecho a la igualdad y no discriminación, la Sala Provincial establece que, si bien la condición de embarazo podría constituirse en una categoría sospechosa, “[...] la propia accionante indica en su demanda que su embarazo no era notorio; es decir, que su estado de embarazo no fue una condición de fácil conocimiento y por tanto requirió de una comunicación formal a efectos de dar a conocer su situación de vulnerabilidad [...]”. En consecuencia, debido a que la “[...] entidad demandada [demostró] que la funcionaria nunca dio a conocer de [sic] su estado de embarazo [...]”, la judicatura impugnada concluyó que la Secretaría del Deporte no podría actuar sobre una “[...] condición inexistente para ésta [...]”.
- 39.** Con base en estas consideraciones, la Sala Provincial aceptó el recurso de apelación y negó la acción de protección.

- 40.** Esta Corte observa que la Sala Provincial no se pronunció sobre los cargos específicos de la acción de protección, particularmente sobre el derecho a la protección laboral reforzada reconocida en el artículo 332 de la Constitución. La sentencia impugnada se limita invocar el mencionado artículo constitucional, sin analizar los elementos de protección que contiene y se remite a la naturaleza del cargo de libre nombramiento y remoción que ocupaba la accionante. Para ello formula un razonamiento de legalidad, fundado en la LOSEP, sin pronunciarse sobre la condición de embarazo de la accionante, y si ésta representaba una situación de vulnerabilidad protegida bajo el artículo 332 de la Constitución.
- 41.** Así la sentencia impugnada omitió justificar y explicar por qué el derecho a la protección laboral reforzada previsto en el artículo 332 de la Constitución y en la jurisprudencia desarrollada de este Organismo cede frente a las disposiciones de la LOSEP relativas a los cargos considerados como parte de la carrera del servicio público y a los cargos de libre nombramiento y remoción.
- 42.** En ese sentido, a este Organismo le corresponde verificar que las obligaciones relativas a la garantía de motivación en el ámbito de las garantías jurisdiccionales, sean observadas por las y los jueces. Por ello, resulta necesario que las autoridades judiciales, al conocer casos sobre posibles vulneraciones de derechos, y de manera especial, en el caso de grupos de atención prioritaria como son las mujeres embarazadas, realicen un examen detenido sobre los derechos alegados para determinar si dicha protección procede o no, tal como ha analizado esta Corte en casos similares.²² Este razonamiento no puede limitarse únicamente a la revisión de la legislación infraconstitucional, sino a examinar si la condición de las mujeres embarazadas configuran una situación de real desventaja en el ejercicio de sus derechos laborales y si, en consecuencia, les asiste la protección garantizada en el artículo 332 de la Constitución.
- 43.** Así, esta Magistratura, al pronunciarse sobre despidos de mujeres embarazadas o en período de lactancia en el sector público, ha señalado que existe una vulneración a la garantía de la motivación cuando las autoridades judiciales “[...] no analiza[n] integralmente la protección laboral reforzada a la que estaba[n] obligado[s] [...]”²³ Por tanto, la Corte ha determinado que esta falta de análisis integral sobre la protección laboral de mujeres embarazadas o en período de lactancia provocó una vulneración a la garantía

²² Ver CCE, sentencias 2286-17-EP/23, 28 de junio de 2023, párrs. 28 y siguientes; 1222-18-EP/23, 7 de junio de 2023, párrs. 22 y siguientes; 1234-16-EP/21, 19 de mayo de 2021, párrs. 34 y siguientes; 593-15-EP/21, 5 de mayo de 2021, párrs. 23 y siguientes; 108-14-EP/20, 09 de junio de 2020, párrs. 41 y siguientes.

²³ CCE, sentencia 2286-17-EP/23, 28 de junio de 2023, párr. 34.

de la motivación, particularmente al tercer elemento relativo a la suficiencia motivacional en garantías jurisdiccionales, esto es, el análisis de la existencia de vulneraciones.²⁴

44. En el caso bajo análisis, que se refería a una mujer embarazada desvinculada de una institución pública, la sentencia impugnada centra su análisis en el contenido de los artículos 58, 81 y 85 de la LOSEP. Indica que en esa línea se encontraría la sentencia 306-16-SEP-CC, sin hacer mención a las condiciones de la accionante, más allá del análisis de su tipo de contrato. Con ello, no atendió de manera directa el argumento de la accionante sobre la prohibición de despido por su condición de embarazo, que está establecida de forma expresa en el artículo 332 de la Constitución.
45. De esta manera se formula un análisis de legalidad que prevalecería sobre la protección constitucional del artículo 332, y el desarrollo jurisprudencial de esta Corte que ha dotado de contenido a este derecho. Así, la Sala Provincial no justificó las razones para identificar si, en el caso en concreto de la accionante, existía o no una vulneración al derecho constitucional al cuidado y a la tutela reforzada de la accionante por su condición de mujer embarazada y como grupo de atención prioritaria.
46. Asimismo, al aceptar el recurso de apelación y declarar la improcedencia de la acción de protección, dejó sin efecto la sentencia de primera instancia. En estos casos, esta Corte ha señalado que la judicatura de segunda instancia asume una mayor carga argumentativa y debe justificar la reforma integral de la sentencia de primera instancia,²⁵ sin que por ello se dejen de lado los cargos de las partes procesales. Sin embargo, en el caso bajo análisis, la Sala Provincial formula un análisis de legalidad, omitiendo el examen pormenorizado de los derechos constitucionales alegados respecto a la protección del derecho de las mujeres embarazadas a disponer las facilidades necesarias para recuperarse después del embarazo y durante el período de lactancia; a la vida digna que se asegure el trabajo y seguridad social; a la igualdad y no discriminación; a la seguridad jurídica; a la estabilidad laboral; y, a contar con la seguridad social para su cobertura de maternidad reconocidos en el artículo 332 de la Constitución. Por lo que no se verifica que se cumpla con la carga argumentativa reforzada a la que ha hecho mención esta Corte.
47. En suma, la Sala Provincial inobservó el estándar de motivación reforzado en materia de garantías jurisdiccionales que exige el derecho al debido proceso en la garantía de motivación, pues omitió analizar la real ocurrencia de la vulneración de derechos alegada

²⁴ CCE, sentencia 2286-17-EP/23, 28 de junio de 2023, párrs. 33 y 34.

²⁵ CCE, sentencia 2064-14-EP/21, 27 de enero de 2021, párr. 52.

por la accionante, y no justificó el cambio de fallo basado en las consideraciones de la sentencia de instancia. Con ello, dejó sin respuesta el núcleo de los cargos esgrimidos por la accionante, y vulneró su derecho al debido proceso en la garantía de motivación.

6. Verificación de presupuestos para el control de mérito

48. La Corte Constitucional, como máximo órgano de control, interpretación y administración de justicia constitucional, está en la obligación de verificar que las garantías jurisdiccionales hayan cumplido el fin previsto en la Constitución, lo que en ocasiones excepcionales requiere que la Corte analice la integralidad del proceso o los hechos que dieron origen al proceso, conforme fue establecido en la sentencia 176-14-EP/19.
49. Esta ampliación del ámbito de actuación de esta Corte, para efectos de analizar el mérito del proceso de garantías jurisdiccionales de origen, se realiza de oficio, es de carácter excepcional y requiere de la verificación de los siguientes presupuestos: **i)** que la autoridad judicial haya violado el debido proceso u otros derechos de las partes en el fallo impugnado o durante la prosecución del juicio; **ii)** que, *prima facie*, los hechos que dieron lugar al proceso originario puedan constituir una vulneración de derechos que no fueron tutelados por la autoridad judicial inferior; **iii)** que el caso no haya sido seleccionado por esta Corte para su revisión; y, **iv)** que el caso cumpla al menos con uno de los siguientes criterios: gravedad del asunto, novedad del caso, relevancia y trascendencia nacional o inobservancia de precedentes establecidos por este Organismo.²⁶
50. Respecto al primer requisito, en la presente acción extraordinaria de protección esta Corte concluyó que la Sala Provincial vulneró la garantía de la motivación como parte del debido proceso al haber emitido una decisión que no respetó el estándar reforzado de garantías jurisdiccionales para resolver la acción de protección, y, por lo tanto, resultó insuficiente. En consecuencia, el primer requisito se encuentra satisfecho.
51. En relación con el segundo requisito, *prima facie*, los hechos que dieron lugar al proceso originario podrían constituir una vulneración a derechos que no habrían sido tutelados por las autoridades judiciales accionadas. En el presente caso, la accionante alegó que la terminación de la relación laboral durante su embarazo inobservó los estándares de protección laboral reforzada previstos en la Constitución a su favor, cuestión que no fue atendida por parte de la judicatura accionada.

²⁶ CCE, sentencia 176-14-EP/19, 16 de octubre de 2019, párr. 55.

52. Sobre el tercer requisito, se ha verificado que la causa no ha sido seleccionada por este Organismo para el proceso de revisión.²⁷
53. Sobre el cuarto requisito, esta Corte verifica que el caso es de especial gravedad, pues la desvinculación de la servidora pública se habría producido como consecuencia de la notificación de su embarazo, lo cual podría configurar un trato discriminatorio por su condición de mujer gestante. Conforme al artículo 43 de la Constitución, las mujeres embarazadas tienen derecho a una “protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto” que, en principio, no habría sido tutelado por el sistema de justicia constitucional. Así, a efectos de brindar una respuesta sin mayor dilación e implicancia para el sistema de justicia y la protección de los derechos de la accionante, estima pertinente analizar los méritos del caso de origen. En tal sentido, esta Corte considera que la presente causa cumple con este requisito.
54. En resumen, esta Corte advierte que el presente caso cumple con los cuatro requisitos establecidos por la jurisprudencia, por lo que resulta procedente el análisis del mérito del caso.

7. Control de mérito de la acción de protección

7.1 Alegatos de los sujetos procesales

7.1.1. Fundamentos de la accionante Tania Alexandra Ugalde Pacheco

55. En su demanda, la accionante alega la vulneración de sus derechos a la atención prioritaria en el ámbito público por su condición de mujer embarazada; el derecho de las mujeres embarazadas a disponer las facilidades necesarias para recuperarse después del embarazo y durante el período de lactancia; a la vida digna que se asegure el trabajo y seguridad social; a la igualdad y no discriminación; a la seguridad jurídica; a la estabilidad laboral; y, a contar con la seguridad social para su cobertura de maternidad (artículos 35; 43 numeral 4; 66 numerales 2 y 4; 82; 322; 369 de la Constitución). En consecuencia, solicita dejar sin efecto el acto administrativo por el cual se terminó su cargo de libre remoción y que se ordenen las medidas de reparación correspondientes.

²⁷ De la revisión del sistema SACC se verifica que la causa [658-20-JP](#), relacionada con la acción de protección 17957-2019-00323, no fue seleccionada para el proceso de revisión.

- 56.** La accionante narra en su demanda que el 8 de enero de 2016 empezó a trabajar para la Secretaría del Deporte como coordinadora general de planificación. Posteriormente, el 15 de julio de 2016 la entidad accionada en el proceso de origen le asignó, de forma temporal, el cargo de asesora 5.
- 57.** El 25 de agosto de 2016 la accionante informó verbalmente a su jefe inmediato sobre su embarazo. El 31 de agosto de 2016 la UATH le informó sobre la separación de sus funciones, y le consultó si quería presentar su renuncia o se verían en la obligación de notificarle el cese de sus funciones. La accionante se negó a renunciar, y reiteró que se encontraba embarazada. El mismo día, fue notificada con el acto administrativo de cese de funciones.
- 58.** El 21 de septiembre de 2016, la accionante, mediante correo electrónico, solicitó el pago de la indemnización que le correspondía por haber sido removida de sus funciones mientras se encontraba embarazada. A este correo electrónico adjuntó certificados médicos que corroboraban su estado de embarazo.
- 59.** Sobre el derecho a la seguridad jurídica, la accionante cita algunas sentencias emitidas por este Organismo sobre el contenido de este derecho y alega que las normas constitucionales que han sido vulneradas son el derecho al trabajo; a la prohibición de despido y discriminación de las mujeres en estado de gravidez; a la garantía de los derechos de las mujeres trabajadoras; a la atención prioritaria en su condición de mujer embarazada, a la vida digna; a la igualdad; y, a contar con la seguridad social para su cobertura de maternidad.
- 60.** Así, señala que el artículo 332 de la Constitución prevé el derecho a la protección laboral de las mujeres embarazadas. En la misma línea, la sentencia 309-16-SEP-CC reconoció una protección laboral especial en favor de las mujeres embarazadas que ocupan cargos en el sector público, y señala que este Organismo ha establecido “[...] que las mujeres embarazadas requieren un trato prioritario y especializado en el ámbito público y privado [...]”.
- 61.** Adicionalmente, en la audiencia ante este Organismo, la accionante expresó que notificó verbalmente a su jefe inmediato sobre su embarazo e inclusive “[...] en una reunión [éste] le felicitó delante de todos los compañeros [...]” por esta noticia. Por ello, siendo un hecho conocido, no eran pertinentes las alegaciones de la entonces Secretaría del Deporte sobre la falta de notificación del embarazo previo a la desvinculación de la accionante.

7.1.2. Fundamentos de la entidad accionada, entonces Secretaría del Deporte

62. La entidad accionada en el proceso de origen sostuvo que existía otro mecanismo para la defensa de los derechos de la accionante, por lo que la acción incurría en la causal de improcedencia prevista en el numeral 4 del artículo 42 de la LOGJCC. Además, señaló que el cargo que ocupaba la accionante era de libre remoción. Por ello, no contaba con estabilidad laboral y podía ser desvinculada sin que fuese necesario el pago de compensación alguna. Por tal motivo, esta entidad no habría vulnerado ningún derecho.
63. En la contestación escrita remitida a la Unidad Judicial, explicó la naturaleza jurídica de la relación laboral. Además, señaló que no eran aplicables los precedentes dictados por este Organismo a la fecha de resolución de la acción de protección. En particular, indicó que la sentencia 309-16-SEP-CC no era aplicable para el caso de la accionante, pues en aquella causa la Corte se pronunció sobre el derecho a la estabilidad laboral de mujeres embarazadas que laboraban bajo contratos de servicios ocasionales, pero no en cargos de libre remoción como el que ocupó la accionante.
64. En la audiencia ante este Organismo, el abogado del entonces Ministerio del Deporte señaló que la accionante no había puesto en conocimiento su estado de gravidez y que lo hizo después de la notificación de su desvinculación. Además, reiteró que debido a la naturaleza del cargo de libre remoción que ella ocupaba, la accionante no tenía derecho a ningún tipo de estabilidad.

7.2 Hechos probados

65. La Constitución,²⁸ la LOGJCC²⁹ y la jurisprudencia³⁰ de este Organismo han establecido reglas particulares respecto a la carga de la prueba en estos procesos, la cual se rige “[...] por principios propios y debe adaptarse a instituciones flexibles [...]”.³¹ Cuando la parte

²⁸ CRE, artículo 86, numeral 3: “[...] Se presumirán ciertos los fundamentos alegados por la persona accionante cuando la entidad pública requerida no demuestre lo contrario o no suministre información [...]”.

²⁹ LOGJCC, artículo 16: “[...] Se presumirán ciertos los hechos de la demanda cuando la entidad pública accionada no demuestre lo contrario o no suministre la información solicitada, siempre que de otros elementos de convicción no resulte una conclusión contraria. En los casos en que la persona accionada sea un particular, se presumirán ciertos los hechos cuando se trata de discriminación o violaciones a los derechos del ambiente o de la naturaleza [...]”.

³⁰ Ver, entre otras, las sentencia 1095-20-EP/22, 24 de agosto de 2022, párrs. 68-70.5; 2846-18-EP/24, 4 de abril de 2024, párrs. 34-36; y, 1317-23-EP/25, 16 de enero de 2025, párr. 24.

³¹ CCE, sentencia 95-18-EP/24, 28 de noviembre de 2024, párr. 101.

demandada es una institución pública, la carga de la prueba se invierte en los siguientes supuestos: **i)** la entidad estatal no logra desvirtuar los hechos alegados o no entrega la información solicitada; y, **ii)** cuando los demás elementos probatorios no permiten llegar a una conclusión diferente.

- 66.** Así, cuando la parte accionada es una entidad pública la carga probatoria se invierte, por lo que corresponde a estas entidades el demostrar que lo alegado por la parte accionante “[...] no ha sucedido, siempre que de otros elementos de convicción no resulte una conclusión contraria [...]”.³² Por ello, las instituciones públicas demandadas están obligadas a proporcionar la información de la que se crea asistida para desvirtuar las alegaciones vertidas en una demanda de garantías jurisdiccionales y aquella que le sea requerida por las autoridades judiciales.
- 67.** Además, en atención a la naturaleza de los procesos de garantías jurisdiccionales, la valoración y actuación de la prueba tiene un carácter de mayor flexibilidad, en comparación a otros procesos ordinarios, por lo que se aceptan “[...] categorías e instituciones probatorias más amplias”.³³ En esta línea, el estándar de prueba aplicable es el de “mayor probabilidad”. Por tanto, si “[...] a partir del acervo probatorio se puede concluir que es razonablemente más probable que un hecho haya ocurrido, el estándar se encuentra satisfecho [...]”.³⁴
- 68.** En función de lo expuesto y los criterios desarrollados por esta Corte,³⁵ se verifica que los siguientes son hechos probados por haber sido aceptados, o en su defecto, por no haber sido controvertidos por la parte accionada:
- 68.1.** El 8 de enero de 2016 la accionante empezó a trabajar para la Secretaría del Deporte como coordinadora general de planificación.³⁶

³² CCE, sentencias 2951-17-EP/21, 21 de diciembre de 2021, párr. 90; y, 116-13-SEP-CC, caso 0485-12-EP, 11 de diciembre de 2013, pp. 13 y 14.

³³ CCE, sentencia 2951-17-EP/21, 21 de diciembre de 2021, párr. 92.

³⁴ CCE, sentencia 1095-20-EP/22, 24 de agosto de 2022, párr. 70.3.

³⁵ CCE, sentencias 2951-17-EP/21, 21 de diciembre de 2021, párrs. 86 y siguientes; y, 639-19-JP/20 y acumulados, 21 de octubre de 2020, párrs. 90 a 92.

³⁶ Causa 17957-2019-00323, acción de personal, foja 4 del expediente de primera instancia.

- 68.2.** El 15 de julio de 2016 la accionante dejó el cargo de coordinadora general de planificación, y empezó a laborar como asesora ³⁷ para la entidad accionada en el proceso de origen.³⁸
- 68.3.** El 31 de agosto del 2016 la UATH de la entonces Secretaría del Deporte notificó a la accionante con el acto administrativo de cese de funciones.³⁹
- 68.4.** El 21 de septiembre de 2016 la accionante remitió un correo electrónico al entonces ministro de deporte, solicitando que su liquidación incluya el monto correspondiente al despido durante su período de gestación.⁴⁰
- 69.** De los argumentos vertidos durante la audiencia pública de 31 de marzo de 2025, así como de los escritos presentados por la accionante y el entonces Ministerio del Deporte en esta causa, este Organismo advierte que existe una controversia respecto a si la accionante notificó o no su estado de embarazo a la entonces Secretaría del Deporte.
- 70.** La accionante manifestó a esta Corte que la entonces Secretaría del Deporte tuvo conocimiento de su embarazo con antelación a la terminación de la relación laboral. Esta notificación fue presentada de forma verbal a su jefe inmediato y, posteriormente, a la UATH, según indicó la accionante. Por su parte, la entidad accionada alegó que no consta una notificación del embarazo en el expediente de la accionante, y que tuvo conocimiento al respecto con posterioridad a la notificación de la terminación de la relación laboral.
- 71.** Al respecto, esta Magistratura ha determinado que:

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

³⁷ De conformidad con el artículo 83, literal a), numeral 9 de la LOSEP, las y los asesores están excluidos del sistema de la carrera del servicio público. Es decir, al momento de su desvinculación, la accionante ocupaba un cargo de libre nombramiento y remoción

³⁸ Causa 17957-2019-00323, acción de personal, foja 5 del expediente de primera instancia.

³⁹ Causa 17957-2019-00323, memorando MD-CGAF-2016-0564 de fecha 31 de agosto de 2016, foja 3 del expediente de primera instancia.

⁴⁰ Causa 17957-2019-00323, correo enviado remitido el 21 de septiembre de 2016 por Tania Alexandra Ugalde Pacheco, y dirigido al usuario xenderica@deporte.gob.ec, foja 9 del expediente de primera instancia.

deberes de cuidado. La falta de conocimiento imposibilita el ejercicio del rol de cuidado al empleador o empleadora.⁴¹

- 72.** En la misma línea, esta Corte ha señalado que la mujer embarazada deberá notificar “tan pronto tenga conocimiento” al jefe inmediato. En cuanto a la forma de notificación, esta Magistratura ha determinado que “[...] si es que la mujer no lo hiciere por escrito [...], esta podrá realizarse por cualquier otro medio disponible [...] [, y la] falta de notificación por parte de las mujeres embarazadas no acarrea responsabilidad alguna para ellas”.⁴²
- 73.** Por tanto, el efecto de la notificación es que la entidad o persona obligada a ejercer un rol de cuidado pueda cumplir con esta responsabilidad,⁴³ pero no condiciona el derecho a la protección laboral reforzada de la mujer embarazada o en período de lactancia. Así, la terminación de la relación laboral durante el embarazo agrava la condición de vulnerabilidad de las mujeres gestantes.⁴⁴
- 74.** Este Organismo observa que el entonces Ministerio del Deporte no ha aportado otra información o medio de prueba que desvirtúe las afirmaciones de la accionante, pese al requerimiento formulado en la audiencia realizada ante esta Corte. En efecto, el escrito ingresado con posterioridad a la realización de la audiencia,⁴⁵ refirió que:
- 74.1.** No hubo evaluaciones de desempeño de la accionante previo a su desvinculación pues “[...] en su período de actuación no existen informes de evaluación, considerando que la evaluación a funcionarios del nivel jerárquico superior [...] entró en vigencia [...] el 10 de abril de 2018 [...]”.⁴⁶
- 74.2.** No existe un protocolo específico para gestionar la notificación realizada por mujeres embarazadas o en período de lactancia. Sin embargo, al recibir la notificación formal, se registra esta información y, si es necesario, se informa a la autoridad correspondiente conforme a la “[...] normativa legal vigente [...]”.⁴⁷

⁴¹ CCE, sentencia 3-19-JP/20, 20 de octubre de 2020, párr. 151.

⁴² *Ibid.*, párrs. 152 y 153.

⁴³ *Ibid.*, párrs. 66, 151 y 152.

⁴⁴ CCE, sentencia 2903-19-EP/24, 13 de marzo de 2024, párr. 87.

⁴⁵ CCE, causa 530-20-EP, escrito presentado por el Ministerio de Deporte, y receptado el 2 abril de 2025, a las 15h40.

⁴⁶ CCE, causa 530-20-EP, memorando MD-DATH-2025-0486-M de fecha 1 de abril de 2025, remitido por el Ministerio de Deporte mediante escrito receptado el 2 abril de 2025, a las 15h40, p. 1.

⁴⁷ *Ibid.*

- 74.3.** La accionante no presentó “[...] notificación por ningún medio, de su estado de gestación a la [...]”⁴⁸ UATH.
- 75.** En el presente caso, de la prueba actuada en el proceso, esta Magistratura verifica lo siguiente: **i)** la accionante identificó a su jefatura inmediata y a la UATH como destinatarios de la comunicación; **ii)** la entidad accionada en el proceso de origen reconoce no contar con un protocolo específico para gestionar estas notificaciones; y, **iii)** tampoco aportó registros internos, bitácoras o comunicaciones que desvirtúen de modo concreto la versión de la accionante.
- 76.** Por ello, dado que la carga de la prueba se invierte a favor de la accionante al tratarse de un proceso de garantías jurisdiccionales, y toda vez que la entidad accionada no presentó elementos de convicción que desvirtúen que la notificación del embarazo no fue realizada verbalmente con anterioridad a la terminación de la relación laboral, esta Corte considera los elementos aportados en la audiencia realizada y la información recabada tanto en el proceso de origen como en la sustanciación de esta acción extraordinaria de protección, detallados en esta sección y aplica el estándar de mayor probabilidad. En tal virtud, concluye que la entidad accionada en el proceso de origen tuvo conocimiento del embarazo de Tania Ugalde antes de la terminación de la relación laboral y, por tanto, debía ejercer sus obligaciones de cuidado.

8. Planteamiento y resolución de los problemas jurídicos de la acción de protección

- 77.** La accionante fundamenta su petición en el hecho de que su desvinculación de la entonces Secretaría del Deporte ocurrió mientras estaba embarazada, por lo que dicha entidad habría vulnerado sus derechos a la atención prioritaria en el ámbito público por su condición de mujer embarazada; el derecho de las mujeres embarazadas a disponer las facilidades necesarias para recuperarse después del embarazo y durante el período de lactancia; a la vida digna que se asegure el trabajo y seguridad social; a la igualdad y no discriminación; a la seguridad jurídica; a la estabilidad laboral; y, a contar con la seguridad social para su cobertura de maternidad (párrafo 55 de esta sentencia).
- 78.** Para plantear los problemas jurídicos, este Organismo observa que las alegaciones sobre una presunta vulneración a los derechos a la igualdad y no discriminación y a la seguridad jurídica se relacionan con la inobservancia del artículo 332 de la Constitución. En

⁴⁸ *Ibid.*

particular, la accionante se refiere a la prohibición de discriminación por razón de maternidad.

79. Así, dado que el presente caso se trata de una mujer embarazada que fue desvinculada de un cargo en el sector público, lo que podía incidir en la vulneración de sus derechos al trabajo y al cuidado, este Organismo encuentra pertinente plantear el siguiente problema jurídico:

8.1 La desvinculación de la accionante durante su embarazo por parte de la entonces Secretaría del Deporte, ¿vulneró su derecho a la prohibición de discriminación y desvinculación laboral por su condición de mujer embarazada, así como su derecho al cuidado?

80. En este acápite, este Organismo, como lo ha analizado en su línea jurisprudencial sobre la protección laboral de mujeres embarazadas o en período de lactancia,⁴⁹ constatará que la entonces Secretaría del Deporte vulneró el derecho de la accionante a no ser discriminada y/o despedida por su condición de embarazo. Ello debido a que la accionante, fue desvinculada laboralmente de una entidad pública, mientras estaba embarazada y laboraba como asesora 5, que es un cargo de libre nombramiento y remoción, sin que se haya presentado razones objetivas que justifiquen su desvinculación. Por ello, la accionante estaba protegida por la prohibición de despido y de discriminación asociada a la condición de embarazo, maternidad y lactancia, que tanto la Constitución como la jurisprudencia de esta Magistratura han garantizado.

81. El derecho al trabajo está reconocido en el artículo 33 de la Constitución, así como en diversos instrumentos internacionales.⁵⁰ Además, la Constitución reconoce determinados principios y garantías específicas para la protección de este derecho a partir del artículo 326 en adelante.

82. Por otra parte, la Constitución reconoce que las mujeres embarazadas y en período de lactancia son un grupo de atención prioritaria, y en su artículo 43 garantiza en su favor derechos específicos. En particular, el numeral 1 de dicho artículo reconoce el derecho de

⁴⁹ CCE, sentencias 48-17-SEP-CC, caso 238-13-EP, 22 de febrero de 2017; 263-18-SEP-CC, caso 1060-13-EP, 18 de julio de 2018; 108-14-EP/20, 9 de junio de 2020; 3-19-JP/20, 5 de agosto de 2020; 593-15-EP/21, 5 de mayo 2021; 2286-17-EP/23, 28 de junio de 2023; 2903-19-EP/24, 13 de marzo de 2024; entre otras.

⁵⁰ Por ejemplo, los artículos 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y 6 del Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

las mujeres a no ser discriminadas por su embarazo en distintos ámbitos, incluyendo el laboral. Del mismo modo, el numeral 3 de esta disposición garantiza la protección prioritaria y cuidado de su salud integral y vida “[...] durante el embarazo, parto y posparto [...]”.

83. Específicamente en el ámbito laboral, el artículo 332 de la Constitución garantiza el respeto “[...] a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad [...]”. Además, prohíbe el despido de la mujer “[...] asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos [...]”.
84. Ahora bien, el inicio de la línea jurisprudencial de protección a las mujeres embarazadas y en período de lactancia estuvo directamente relacionada con la modalidad de vinculación de contratos de servicios ocasionales. Por tal motivo, la sentencia 309-16-SEP-CC interpretó condicionadamente el artículo 58 de la LOSEP, así como el artículo 146 de su Reglamento, para puntualizar la improcedencia de la terminación de este tipo de contratos durante el estado de gestación o el período de lactancia.
85. Esta Corte, a partir de la sentencia 3-19-JP/20 y acumulados, enfatizó que la protección especial a favor de las mujeres embarazadas o en período de lactancia contempla también otro tipo de modalidades de trabajo en el sector público, entre éstas, los cargos de libre nombramiento y remoción. Al respecto, señaló que:

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 período 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 período de lactancia.⁵¹

86. Sobre el derecho al cuidado en el ámbito laboral, la jurisprudencia de esta Magistratura ha determinado que éste garantiza que las personas puedan ejercer actividades esenciales para la vida.⁵² Para ello, se requiere que las instituciones públicas faciliten el cuidado

⁵¹ CCE, sentencia 3-19-JP/20, 5 de agosto de 2020, párr. 184.

⁵² *Ibid.*, párr. 132.

durante el embarazo, así como el acceso a otros derechos durante y después del parto, asegurando condiciones laborales adecuadas. Estas condiciones incluyen la protección laboral reforzada de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de la madre y de la niña o niño.⁵³

87. La vulneración del derecho al cuidado afecta otros derechos interconectados. Por ejemplo, la pérdida de empleo de una mujer embarazada dificulta el acceso a nuevos trabajos, lo que la priva de medios de sustento y seguridad social, afectando su salud y la de su hija o hijo. Así, toda medida o privación que impida garantizar un cuidado adecuado durante el embarazo o la lactancia constituye una vulneración de este derecho, en tanto la Constitución prohíbe expresamente la ejecución de actos discriminatorios en el ámbito laboral o la separación del trabajo motivada por la situación de maternidad o lactancia de las mujeres.
88. En esa medida, la jurisprudencia de esta Corte ha establecido que el artículo 332 de la Constitución impone al Estado obligaciones específicas,⁵⁴ y ha sostenido 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 período de lactancia [...].⁵⁵

89. Además, ha reconocido que la naturaleza diversa de estas modalidades de contratación requiere una aproximación diferenciada en la protección de los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia. Así, para el caso de mujeres embarazadas o en período de lactancia que ocupan cargos de libre nombramiento y remoción, esta Corte ha establecido una presunción de discriminación cuando la terminación de la relación laboral ocurre durante el embarazo o período de lactancia. Por ello, ha determinado que la entidad pública “[...] 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 período de lactancia [...]”.⁵⁶ Esta presunción es una manifestación directa de la prohibición de discriminación prevista en el 11, numeral 2 de la Constitución y reforzada para las mujeres embarazadas por el artículo 35 de la CRE.

⁵³ CCE, sentencia 2903-19-EP/24, 13 de marzo de 2024, párr. 84.

⁵⁴ CCE, sentencia 3-19-JP/20, 5 de agosto de 2020, párrs. 56-63.

⁵⁵ CCE, sentencia 3-19-JP/20, 5 de agosto de 2020, párr. 169.

⁵⁶ *Ibid.*

- 90.** En el caso concreto, a esta Magistratura le corresponde verificar si le es aplicable esta presunción o, por el contrario, si la entidad pública acreditó que la terminación de la relación laboral obedeció al “[...] incumplimiento comprobado del desempeño de su trabajo [...]”. Para tal efecto, esta Corte evaluará: **i)** si la entidad accionada tenía conocimiento del estado de embarazo de la accionante y **ii)** si la desvinculación se produjo precisamente por esa causa.
- 91.** En cuanto al primer elemento, cabe indicar que la accionante en la audiencia de 31 de marzo de 2025 realizada ante esta Corte, expresó:

Cuando estuve laborando en el sector público, el Estado que es el llamado no me protegió, no me dio la estabilidad que necesitaba para mantener a mi hijo, ser ayuda en mi hogar y tuve que dar a luz sola en otra ciudad. [...] Yo no solo notifiqué mi embarazo a la gente del Ministerio del Deporte, lo celebré con la gente que eran mis compañeros, eran mis amigos, que me conocían de meses atrás, incluso el ministro y la viceministra, los coordinadores, lo celebramos juntos. Ellos conocían que yo estaba embarazada. Por eso el abogado del Ministerio no refutó esa parte y solo dijo que no tenía derecho porque era un puesto de confianza. Entonces, ¿una mujer es menos mujer porque no tiene la confianza de sus jefes? o ¿está más o menos embarazada porque es o no notorio? Esos no son condicionamientos adecuados para juzgar una situación de vulnerabilidad como es el embarazo. Yo necesitaba protección, para dar cuidado a mi embarazo y a mi hijo. Yo no pude conseguir trabajo durante el embarazo y en el periodo de lactancia. Lo intenté, incluso cuando me dieron el listado de requisitos que debía presentar al estar en esa condición me dijeron que no me podían contratar. Me sentí discriminada.

- 92.** En ese sentido, y conforme se ha señalado en el acápite de hechos probados de esta sentencia, la entonces Secretaría del Deporte conocía sobre el estado de gravidez de la accionante, pues el 25 de agosto de 2016 Tania Ugalde informó verbalmente a su jefe inmediato sobre su embarazo, lo cual no ha sido desvirtuado por el entonces Ministerio de Deporte.
- 93.** Respecto al segundo supuesto, de la revisión de los recaudos procesales, esta Magistratura advierte que el 31 de agosto de 2016 la UATH notificó a la accionante con el acto administrativo de cese de funciones. En su comparecencia a la audiencia pública convocada por el juez ponente de esta causa, el representante del entonces Ministerio de Deporte, citaron los párrafos 183 y 184 de la sentencia 3-19-JP/20 y acumulados y señalaron que “[...] las sentencias que aplicó tanto el juez de primera instancia como de segunda instancia para revertir la acción de protección y negar la acción de protección de la legitimada activa, establecía reglas claras [...] solamente a un grupo, no a la generalidad

de los contratos de mujeres embarazadas con entidades del Estado [...]. Sobre la notificación, señala que:

[...] no conoció la Secretaría del Deporte de aquel entonces del estado de embarazo, además no pudo presumir porque el estado de embarazo no fue notorio, recordemos que tenía aproximadamente tres semanas antes de la terminación de la relación laboral. Mal podría la Secretaría del Deporte conocer un estado de embarazo. Aquí se dice que se notificó verbalmente, pero no hay evidencia de aquello. No se ha probado fehacientemente dentro del expediente procesal que ello haya sucedido [...].⁵⁷

94. En consecuencia, en la audiencia pública el juez sustanciador de la causa requirió al entonces Ministerio del Deporte que remita el expediente administrativo sobre la desvinculación de la accionante y, en particular, las evaluaciones de desempeño realizadas a Tania Ugalde y la justificación documentada de su desvinculación.
95. El entonces Ministerio del Deporte señaló que el expediente de la accionante no contiene evaluaciones de desempeño pues “[...] la evaluación a funcionarios del nivel jerárquico superior: *Percepción del Nivel Jerárquico Superior*, entró en vigencia a través de la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño publicada en el Acuerdo Ministerial 41 del Ministerio de Trabajo el 10 de abril de 2018 [...].⁵⁸
96. Esta Corte advierte que, si bien ese componente de evaluación no era exigible al momento de los hechos que dieron lugar a la acción de protección, al no existir ningún documento en el expediente que acredite las razones por las cuales se desvinculó a la accionante de su puesto, opera la presunción descrita en el párrafo 84 de esta sentencia. Ello debido a que el despido coincidió con la noticia del embarazo, y ni del expediente de instancia ni del proceso constitucional se advierte que la entidad pública haya demostrado que la desvinculación de Tania Ugalde obedeció a criterios objetivos relacionados con su desempeño.
97. Así, no era viable que la entonces Secretaría del Deporte haya terminado la relación laboral con la accionante durante su embarazo, pues esa decisión agravaba la situación de vulnerabilidad de la madre, como lo ha considerado en anteriores casos esta Corte.⁵⁹

⁵⁷ CCE, causa 530-20-EP, audiencia pública celebrada el 31 de marzo de 2025, a las 10h30, minuto 00:35:00 a 00:38:20.

⁵⁸ CCE, causa 530-20-EP, memorando [MD-DATH-2025-0486-M](#) de fecha 1 de abril de 2025, remitido por el Ministerio del Deporte mediante [escrito receptado](#) el 2 abril de 2025, a las 15h40, p. 1.

⁵⁹ CCE, sentencias 309-16-SEP-CC, caso 1927-11-EP, 21 de septiembre de 2016, p. 23; 072-17-SEP-CC, caso 1587-15-EP, 15 de marzo de 2017, p. 34; 2903-19-EP/24, 13 de marzo de 2024, párrs. 86-88.

Tampoco tiene cabida una justificación técnica sobre la desvinculación con base en normas infraconstitucionales sobre la naturaleza del cargo que ocupaba la accionante. Esta actuación desconoció la prohibición expresa de discriminación y despido por la condición de embarazo prevista en el artículo 332 de la Constitución, así como la situación de vulnerabilidad en la que se encontraba Tania Ugalde al momento de su desvinculación.

98. En virtud de los artículos 43, numeral 1 y 332 de la Constitución, y su respectivo desarrollo en la jurisprudencia de esta Corte, Tania Ugalde gozaba de una protección constitucional que la resguardaba de no ser discriminada o despedida debido a su condición de embarazo. La entonces Secretaría del Deporte desconoció esta protección al desvincularla a pesar de conocer sobre su estado de embarazo y, al considerar que conocía de la circunstancia de gestación de la accionante la separó de sus funciones precisamente por esa razón. Por lo cual, configuró una discriminación prohibida de acuerdo con el artículo 332 de la Constitución. Por tanto, esta desvinculación debía observar las reglas para una compensación por su estado de gestación.
99. Avalar el proceder del Ministerio del Deporte en este caso, implicaría asumir que la protección establecida en el artículo 332 de la Constitución puede quedar sin efecto ante la sola invocación de la naturaleza de libre nombramiento del cargo desempeñado por la accionante. La condición de libre nombramiento no puede erigirse en un argumento absoluto que neutralice dicha protección, pues en cada caso deben ponderarse las razones institucionales que sustenten la desvinculación frente a la protección laboral reforzada de la mujer en embarazo. En el caso bajo análisis, correspondía realizar una valoración individualizada de la situación personal y laboral de la señora Tania Ugalde. Dado que se desempeñaba como asesora 5, y por no haberse acreditado una causa objetiva vinculada a su desempeño ni otra razón institucional válida por parte de la entidad accionada, la presunción de discriminación conduce a determinar que la señora Ugalde fue desvinculada de su puesto de trabajo por ese motivo y no por un fundamento legítimo, violando lo señalado artículo 332.
100. En conclusión, este Organismo determina que la entonces Secretaría del Deporte, al haber terminado el cargo de libre nombramiento y remoción de la accionante mientras se encontraba embarazada, sin acreditar que esta decisión obedezca a criterios objetivos relacionados con su desempeño, vulneró la prohibición de discriminación y despido de

mujeres por la condición de embarazo en perjuicio de Tania Ugalde, así como su derecho al cuidado, garantizados en el artículo 332 de la Constitución.⁶⁰

9. Reparaciones

- 101.** El artículo 86 de la Constitución prescribe que un juez o jueza, al constatar una violación de derechos constitucionales, debe declararla. Además, tiene la obligación de: **i)** ordenar la reparación integral que corresponda, sea esta material o inmaterial; **ii)** especificar e individualizar las obligaciones, positivas y negativas, que debe cumplir el destinatario o la destinataria de la decisión judicial; y, **iii)** determinar las circunstancias en que dichas obligaciones deban cumplirse.
- 102.** Además, el artículo 18 de la LOGJCC prevé diversos tipos de medidas de reparación, y establece que éstas deben ser dispuestas “[...] en función del tipo de violación, las circunstancias del caso, las consecuencias de los hechos y la afectación al Proyecto de vida [...]”. Para la determinación de medidas de reparación idóneas, es necesario que la persona afectada haya sido escuchada. Por ello, la reparación material “[...] comprenderá la compensación por la pérdida o detrimento de los ingresos de las personas afectadas, los gastos efectuados con motivo de los hechos y las consecuencias de carácter pecuniario [...]”. Al respecto, la jurisprudencia de este Organismo ha señalado que ésta tiene como objetivo “[...] compensar las consecuencias de carácter pecuniario generadas [...]” por la vulneración de derechos.⁶¹
- 103.** Por su parte, la reparación inmaterial, según el mismo artículo 18 de la LOGJCC, es otorgada “[...] por los sufrimientos y las aflicciones causadas a la persona afectada directa y a sus allegados, el menoscabo de valores muy significativos para las personas, así como las alteraciones, de carácter no pecuniario, en las condiciones de existencia del afectado o su familia [...]”. Además, pese a su carácter no pecuniario, ésta se traduce en una forma de compensación económica “[...] mediante el pago de una cantidad de dinero o la entrega de bienes o servicios apreciables en dinero [...]”. Además, la jurisprudencia constitucional ha señalado que este tipo de reparación no siempre resulta necesaria, puesto que depende

⁶⁰ Ver, entre otras: CCE, sentencias 309-16-SEP-CC, caso 1927-11-EP, 21 de septiembre de 2016; 3-19-JP/20 y acumulados, 5 de agosto de 2020; 2286-17-EP/23, 28 de junio de 2023; 2006-18-EP/24, 13 de marzo de 2024; y, 2903-19-EP/24, 13 de marzo de 2024.

⁶¹ CCE, sentencia 2936-18-EP/21, 28 de julio de 2021, párr. 118.

de los daños específicos sufridos por la víctima y su pertinencia debe ser evaluada en cada caso.⁶²

104. La reparación integral que se ordene, por lo tanto, debe “[...] considerar el nexo existente entre la acción u omisión acusada, los daños causados en la víctima y los derechos determinados como vulnerados [...].”⁶³ Por ello, resulta necesario determinar la reparación para este caso en específico. Tania Alexandra Ugalde Pacheco ocupó un cargo de libre nombramiento y remoción durante su embarazo. También señaló que se vio obligada a trasladarse a la ciudad de Cuenca, por lo que dio a luz sola y permaneció lejos de su esposo e hija durante el período de embarazo y alumbramiento.
105. Además, la jurisprudencia de esta Corte ha establecido una forma de reparación específica para el derecho al cuidado. En particular, la sentencia 3-19-JP/20 y acumulados determina que ésta debe calcularse considerando los valores que la accionante dejó de percibir desde su desvinculación hasta la conclusión de su período de lactancia, para lo cual debe observarse los siguientes componentes:
 - [...] a. La misma remuneración que venía percibiendo la persona por el resto de meses de embarazo.
 - b. La misma remuneración que venía percibiendo por 14 semanas de cuidado (licencia de maternidad).
 - c. La misma remuneración que venía percibiendo por el tiempo que reste para cumplir el período de lactancia establecido en la ley [...].⁶⁴
106. En vista de que la accionante laboró para la entonces Secretaría del Deporte en un cargo de libre nombramiento y remoción, corresponde que el Tribunal Contencioso Administrativo (“TDCA”) competente decida sobre la reparación económica a la que tiene derecho Tania Ugalde. Para tal efecto, deberá considerar: **i)** los parámetros señalados en el párrafo precedente; **ii)** la fecha de desvinculación de la accionante (31 de agosto del 2016); y, **iii)** en el evento de que la accionante haya laborado para alguna entidad del sector público durante el período comprendido entre su desvinculación hasta la conclusión de su período de lactancia, deberá descontar esos valores.
107. Asimismo, la jurisprudencia de este Organismo ha señalado que la vulneración a la protección laboral reforzada de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia contradice

⁶² CCE, sentencias 39-18-IS/21, 30 de junio de 2021, párr. 71; 145-17-EP/23, 8 de marzo de 2023, párr. 78; 673-17-EP/23, 24 de mayo de 2023, párr. 89.2; 878-20-JP/24, 11 de enero de 2024, párr. 63.1.

⁶³ CCE, sentencia 8-19-IS/22, 13 de octubre de 2022, párr. 40.

⁶⁴ CCE, sentencia 3-19-JP/20 y acumulados, 5 de agosto de 2020, párr. 194.

disposiciones constitucionales expresas, por lo que resulta pertinente otro tipo de medidas de reparación, tales como la adecuación de normativa interna o la investigación y sanción de responsables por las vulneraciones causadas.⁶⁵ Por este motivo, el Ministerio de Educación, Deporte y Cultura⁶⁶ deberá brindar disculpas públicas a la accionante por los hechos ocurridos relacionados con su desvinculación que atentó contra su derecho a la prohibición de discriminación y despido debido a su condición de embarazo, lo que atentó contra su derecho al cuidado. Así, estas disculpas se constituyen como una medida de satisfacción, y deberán ser expuestas de conformidad con las condiciones abajo anotadas.

- 108.** Finalmente, esta Corte dispone la difusión de esta sentencia a las unidades de talento humano de todas las instituciones públicas. Para ello, se requerirá la colaboración del Ministerio del Trabajo.

10. Decisión

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

- 1. Aceptar** la acción extraordinaria de protección 530-20-EP.
- 2. Declarar** la vulneración al derecho al debido proceso en la garantía de la motivación en perjuicio de la accionante, Tania Alexandra Ugalde Pacheco.
- 3. Dejar sin efecto** la sentencia emitida por la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha el 11 de marzo de 2020 dentro de la acción de protección 17957-2019-00323.
- 4. Aceptar** la acción de protección presentada por Tania Alexandra Ugalde Pacheco en contra de la entonces Secretaría del Deporte, actual Ministerio de Educación, Deporte y Cultura.

⁶⁵ CCE, sentencias 3-19-JP/20 y acumulados, 5 de agosto de 2020, párr. 219; y, 1234-16-EP/21, 19 de mayo de 2021, párr. 99.

⁶⁶ Decreto Ejecutivo 60 de 24 de julio de 2025: “Artículo 1. - Disponer a la Secretaría General de Administración Pública y Gabinete de la Presidencia de la República que inicie la fase de decisión estratégica para las siguientes reformas institucionales a la Función Ejecutiva: Fusiones: [...] 3. El Ministerio del Deporte se fusiona al Ministerio de Educación [...]”.

5. Declarar la vulneración de los derechos al trabajo en el componente de la protección laboral reforzada de las mujeres en período de maternidad, y al cuidado en perjuicio de la accionante, Tania Alexandra Ugalde Pacheco.

6. Ordenar al Ministerio de Educación, Deporte y Cultura que:

- 6.1.** Pague a la accionante los haberes dejados de percibir desde el día que ocurrió la terminación de la relación laboral, hasta la culminación del período de lactancia, como compensación para el derecho al cuidado, a favor de Tania Alexandra Ugalde Pacheco, según lo determine el Tribunal Contencioso Administrativo del Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha conforme los parámetros fijados en esta decisión.
- 6.2.** En el término de 10 días contados a partir de la notificación de esta decisión, publique en su página web y en las cuentas oficiales de sus redes sociales las disculpas públicas a favor de Tania Alexandra Ugalde Pacheco y su hijo, junto con el hipervínculo de la presente sentencia. Las disculpas públicas deberán contener el siguiente mensaje:

“El Ministerio de Educación, Deporte y Cultura reconoce que el maltrato y la separación laboral de Tania Alexandra Ugalde Pacheco constituyó un acto que atentó en contra de la prohibición de discriminación y despido por su condición de embarazo, protección a la que tenía derecho por ser una mujer gestante, así como de su derecho al cuidado.

El Ministerio de Educación, Deporte y Cultura le ofrece sus disculpas públicas a ella y a su hijo por la vulneración ocasionada, y se compromete en respetar los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia”.

- 6.3.** Informe a este Organismo sobre el cumplimiento de todas las medidas ordenadas, en el plazo de seis meses contados a partir de la notificación de esta sentencia.
- 7. Ordenar** a la Unidad Judicial de Adolescentes Infactores con sede en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha que, en el plazo de seis meses contados a partir de la notificación de esta sentencia, informe a la Corte sobre el estado de ejecución de la medida dispuesta en el decisorio 6.1 de esta sentencia en favor de Tania Alexandra Ugalde Pacheco. Para tal efecto, deberá observar los parámetros establecidos en el acápite noveno de esta decisión.

8. **Disponer** al Ministerio del Trabajo que, en el plazo de un mes contado a partir de la notificación de esta sentencia, difunda esta decisión a las unidades de talento humano de todas las instituciones públicas. Vencido este plazo, deberá informar a esta Magistratura sobre el estado de ejecución de esta medida.
9. **Disponer** a la Secretaría General de la Corte Constitucional la remisión del expediente de origen al Tribunal Contencioso Administrativo del Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha.
10. Notifíquese y cúmplase.

Jhoel Escudero Soliz

PRESIDENTE

Razón: Siento por tal, que la sentencia que antecede fue aprobada por el Pleno de la Corte Constitucional con nueve votos a favor de los jueces constitucionales Karla Andrade Quevedo, Jorge Benavides Ordóñez, Alejandra Cárdenas Reyes, Jhoel Escudero Soliz, Alí Lozada Prado, Raúl Llasag Fernández, Richard Ortiz Ortiz, Claudia Salgado Levy y José Luis Terán Suárez, en sesión jurisdiccional ordinaria de jueves 16 de octubre de 2025.- Lo certifico.

Firmado electrónicamente
Paulina Saltos Cisneros
SECRETARIA GENERAL (S)