

La terminación de nombramientos provisionales de mujeres embarazadas y sus derechos constitucionales

Termination of provisional appointments of pregnant women and their constitutional rights

Ángel Vinicio Chicaiza Gancino

Abogado de Los Tribunales de la República del Ecuador

Maestrante de la Universidad Nacional de Chimborazo

<https://orcid.org/0009-0002-0666-4548>

angel.chicaiza@unach.edu.ec

Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez

Doctor en Jurisprudencia y Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República. Especialista en Derecho Constitucional y Administrativo. Magíster en Derecho Laboral.

Docente de la Universidad Nacional de Chimborazo

<https://orcid.org/0009-0007-8148-9424>

fpenafiel@unach.edu.ec

Resumen

Esta investigación analiza la problemática de la terminación de nombramientos provisionales de mujeres embarazadas en el sector público de Ecuador, destacando que esta práctica vulnera sus derechos constitucionales de seguridad jurídica, igualdad y protección a la maternidad. El estudio se centró en evaluar cómo la desvinculación arbitraria sin la debida justificación contraviene las normativas nacionales, como la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y el Código Orgánico Administrativo (COA), así como tratados internacionales como el Convenio 183 de la OIT, que protege los derechos laborales de las mujeres embarazadas. Empleando un enfoque cualitativo y un análisis de sentencias de la Corte Constitucional, la investigación destacó la importancia de la motivación adecuada en las



Imaginario Social

Entidad editora

REDICME (reg-red-18-0061)

e-ISSN: 2737-6362

especial Octubre Vol. 7-4-2024

<http://revista-imaginariosocial.com/index.php/es/index>

Recepción: 10 de septiembre de 2024

Aceptación: 15 de octubre de 2024

241-262

Atribución/Reconocimiento-NoComercial- CompartirIgual 4.0 Licencia Pública Internacional — CC

BY-NC-SA 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode.es>

decisiones administrativas para evitar la discriminación y garantizar el debido proceso. Los principales hallazgos subrayan que la terminación injustificada de estos nombramientos constituye una forma de violencia laboral, afectando no solo los derechos de las mujeres sino también el bienestar de sus familias. Los resultados sugieren que el fortalecimiento de la protección legal y la implementación de mecanismos de control más efectivos pueden contribuir significativamente a asegurar la estabilidad laboral de este grupo vulnerable, promoviendo un entorno laboral más justo y equitativo.

Palabras clave: Derechos constitucionales, Seguridad jurídica, Maternidad, Discriminación laboral, Estabilidad laboral

Abstract

This research analyzes the problem of the termination of provisional appointments of pregnant women in the public sector in Ecuador, highlighting that this practice violates their constitutional rights to legal security, equality and maternity protection. The study focused on assessing how arbitrary termination without due justification contravenes national regulations, such as the Organic Law of Public Service (LOSEP) and the Organic Administrative Code (COA), as well as international treaties such as ILO Convention 183, which protects the labor rights of pregnant women. Using a qualitative approach and an analysis of Constitutional Court rulings, the research highlighted the importance of adequate motivation in administrative decisions to avoid discrimination and guarantee due process. The main findings underline that the unjustified termination of these appointments constitutes a form of labor violence, affecting not only the rights of women but also the well-being of their families. The results suggest that the strengthening of legal protection and the implementation of more effective control mechanisms can contribute significantly to ensuring the labor stability of this vulnerable group, promoting a fairer and more equitable work environment.

Keywords: Constitutional rights, Legal certainty, Maternity, Labor discrimination, Employment status.

Introducción

La Constitución de la República del Ecuador, vigente desde el año 2008, acoge varios deberes y derechos para el bienestar de la sociedad, específicamente, enfocando en

materia de derechos humanos y protección a grupos vulnerables, es por ello, que en el artículo 35 de la carta magna, reconoce a las mujeres embarazadas como grupo de atención prioritaria, garantizando especial protección por parte del Estado. Así mismo, en el artículo 43 dispone que el Estado adoptará medidas para garantizar los derechos de las mujeres durante el embarazo, parto y postparto, asegurando su protección especial y la del infante (Montero et al., 2022).

El derecho fundamental a trabajar está explícitamente codificado en el artículo 33 de la Constitución, mediante el cual reconoce no solo como un derecho inherente, sino también, como una obligación social importante, que contribuye a la autorrealización individual y como piedra angular crucial de la economía social y nacional (Vásquez et al., 2023). Además, para contribuir, el artículo 326 del mismo cuerpo normado, define los principios fundamentales que rigen las complicadas relaciones entre los trabajadores y la administración de empresas públicas y privadas, enfatizando que los derechos de los trabajadores y la naturaleza esencial de la seguridad laboral son inviolables y fundamentales para establecer un entorno laboral justo, equitativo y de crecimiento (Espinosa & Barrionuevo, 2023).

Al realizar un análisis desde el ámbito internacional, el Ecuador es parte de diversos tratados y convenios que protegen los derechos de las mujeres embarazadas, tal es el caso, del Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la protección de la maternidad estableciendo que las mujeres no deben ser despedidas por motivos relacionados con el embarazo o la maternidad, y que tienen derecho a regresar al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente después de su licencia por maternidad (L. Álvarez et al., 2024). Si bien Ecuador ha logrado avances en la alineación de sus leyes nacionales con las convenciones internacionales para proteger a las mujeres embarazadas, persisten desafíos, en particular para abordar la violencia obstétrica y la discriminación en el lugar de trabajo.

Los empleados en Ecuador se enfrentan a varias ilegalidades graves que, entre otras, incluyen la imposición de salarios injustos que no reflejan el trabajo o responsabilidades designadas, entornos laborales peligrosos que ponen en peligro su salud y seguridad, y el acceso insuficiente a los beneficios esenciales de la seguridad social que son cruciales para su bienestar y estabilidad financiera (Vásquez et al., 2023). La existencia de estos problemas generalizados no solo agrava las condiciones de desigualdad social, sino que también mantiene un ciclo de injusticia que afecta a

las poblaciones más vulnerables de la sociedad (L. Bustamante, 2023), es decir, quienes forman parte de los grupos vulnerables, tal es el caso de las mujeres embarazadas.

La estabilidad laboral y la protección de los derechos de las mujeres embarazadas son pilares fundamentales en una sociedad que busca promover la equidad y la justicia social. Por ello, en Ecuador, el marco constitucional y legal reconoce y garantiza estos derechos, estableciendo obligaciones claras tanto para el Estado como para los empleadores.

Sin embargo, a pesar de existir un notable y sólido marco normativo, se han registrado casos en los que mujeres embarazadas con nombramientos provisionales en el sector público han sido desvinculadas sin el cumplimiento de los procedimientos legales y sin una motivación adecuada. Esta situación genera inseguridad jurídica y afecta los derechos constitucionales de estas mujeres, además de contravenir los principios de igualdad y no discriminación, por lo tanto, la investigación se centra en respaldar que la terminación de los nombramientos provisionales de mujeres embarazadas sin previo concurso público de méritos y oposición vulnera derechos constitucionales, específicamente el derecho a la seguridad jurídica y el debido proceso en la garantía de motivación.

Este conflicto no solo afecta a los derechos laborales de las mujeres afectadas, sino que también pone en peligro los derechos constitucionales más amplios, especialmente en lo que se refiere a la igualdad, la protección de la maternidad y el debido proceso. El artículo 332 de la Constitución de la República del Ecuador establece de manera clara que las mujeres embarazadas no pueden ser despedidas o desvinculadas sin una causa debidamente justificada y que la protección de la maternidad debe ser una prioridad del Estado ecuatoriano (Moreira et al., 2022).

El derecho a la igualdad y la no discriminación

El persistente problema de la discriminación de género en Ecuador es evidente en varios sectores de la sociedad, incluido el empleo. La Constitución de Ecuador hace hincapié en la igualdad de género y la no discriminación, pero prácticas como la rescisión de los contratos para las mujeres embarazadas reflejan los desafíos continuados (Banegas, 2023). Por su parte, la violación de los derechos ya sea por motivos de género, orientación sexual u otros factores, subraya la importancia de las

políticas y prácticas inclusivas que defiendan los principios de igualdad y no discriminación (Suaste et al., 2024).

La cuestión de la rescisión de los contratos de mujeres embarazadas con nombramientos temporales en Ecuador pone de relieve una violación significativa del derecho a la igualdad y la no discriminación, tal como se consagra en el artículo 66 de la Constitución ecuatoriana (Matamoros, 2024). Esta práctica puede considerarse una discriminación indirecta basada en el género y el estado de embarazo, que socava la estabilidad laboral sin una justificación razonable.

Además, el artículo 11 de la Carta Magna del Ecuador establece que los derechos de las personas no pueden ser restringidos ni vulnerados por ninguna acción u omisión de las autoridades públicas o privadas, y que, en caso de conflicto de normas sobre derechos, prevalecerán aquellas que más favorezcan a su protección. En este sentido, cualquier decisión administrativa que afecte los derechos laborales de una mujer embarazada debe ser examinada bajo el principio pro persona, garantizando así la mayor protección posible. La terminación de un nombramiento provisional, sin motivación suficiente y sin observancia de los procedimientos establecidos en la ley, contraviene este principio y constituye una vulneración de derechos constitucionales esenciales (Paguay & Morales, 2023).

La protección de la maternidad en la normativa ecuatoriana

La protección de los derechos de las mujeres embarazadas es un principio transversal en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, recogido no solo en la Constitución sino también en leyes especiales que garantizan la protección de las trabajadoras durante el embarazo, prohibiendo su despido, terminación de contrato o cualquier forma de desvinculación durante este período sin una causa justificada debidamente motivada y establecida por ley.

La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y su reglamento

La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y su reglamento proporcionan normativa para proteger las condiciones de los trabajadores, incluso, señala el procedimiento para la terminación de contratos o nombramientos. En el caso particular de las mujeres embarazadas, la decisión de desvinculación de una institución sea pública o privada, debe ser analizada bajo estrictos parámetros de

protección reforzada, tanto para la madre como para el menor, ponderando los derechos laborales y constitucionales a la estabilidad, protección y debido proceso (Casas, 2023).

La terminación injustificada del nombramiento provisional de una mujer embarazada, sin someterse a un concurso de méritos y oposición, constituye una violación tanto de la LOSEP como de las normas constitucionales que protegen los derechos fundamentales. Esta acción infringe derechos laborales específicos y socava los principios de igualdad, no discriminación y seguridad jurídica esenciales para las acciones administrativas (Machado et al., 2023). El marco legal de Ecuador reconoce la necesidad de proteger a las mujeres embarazadas contra el despido, haciendo hincapié en que el embarazo no debe ser motivo de discriminación o terminación del empleo, lo que refuerza la necesidad de estabilidad laboral para este grupo demográfico.

Según lo estipula el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público en sus artículos 107 y 187, las condiciones establecidas para la terminación de los nombramientos provisionales en Ecuador, se basan a dos escenarios: el primero cuando al trabajador le han otorgado el nombramiento provisional sin haber cumplido con todos los requisitos exigidos en la ley, y segundo, cuando una institución ha cumplido el proceso de selección y declare al ganador del concurso de méritos y oposición (Decreto Ejecutivo 710, 2011).

Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres

La Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, en particular en su artículo 9, es crucial para abordar la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo, ya que abarca las acciones que infringen los derechos laborales de las mujeres, como el despido arbitrario, indistintamente si se encuentran en estado de gestación. Esta ley es relevante para comprender el contexto más amplio de la violencia de género en el lugar de trabajo y los marcos legales necesarios para proteger a las mujeres en diversos entornos laborales (Nelson et al., 2024), por lo tanto, es indispensable contar con mecanismos transparentes y de apoyo dentro de las organizaciones para tramitar las denuncias de violencia de género de manera justa y confidencial (Kumar et al., 2024).

La terminación del empleo de mujeres embarazadas con nombramientos temporales en el sector público sin justificación constituye de hecho una forma de violencia laboral, que está prohibida por ley en Ecuador. Esta regulación exige que las instituciones públicas y privadas garanticen un entorno laboral libre de violencia y discriminación (Machado et al., 2023). El marco legal en Ecuador se alinea con la protección de esta ley, enfatizando que el embarazo no debe ser motivo de discriminación o violación de los derechos laborales, reforzando así la obligación de salvaguardar los derechos de las mujeres embarazadas en el lugar de trabajo.

La Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional

La Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional es aplicada para salvaguardar los derechos constitucionales en Ecuador, ya que establece la acción de protección como un recurso principal para las personas cuyos derechos han sido infringidos en cualquier situación. Esta ley, faculta a las personas afectadas a interponer recursos judiciales contra las decisiones administrativas arbitrarias, garantizando el restablecimiento de sus derechos. La acción extraordinaria de protección, destacada en el análisis, sirve como un mecanismo vital para hacer valer estos derechos, en particular cuando los jueces ordinarios no aplican las disposiciones constitucionales de manera efectiva, reforzando así el marco legal para la protección de los derechos individuales (Lojano, 2024).

En situaciones que involucran a mujeres embarazadas cuyos nombramientos provisionales han sido cancelados injusta y abruptamente sin una justificación válida, la implementación de medidas de protección surge como un recurso legal excepcionalmente efectivo que les permite impugnar e impugnar la decisión de terminación. Como se estipula en el artículo 88 de la Constitución junto con la Ley de garantías jurisdiccionales, esta forma particular de acción se inicia en los casos en que se ha producido una violación directa de los derechos constitucionales, circunstancia que se hace particularmente evidente cuando no se respetan los principios fundamentales de motivación adecuada y seguridad jurídica durante el proceso de rescisión de los nombramientos provisionales (Gamboa & Cabrera, 2024). De hecho, el Tribunal Constitucional ha dictado múltiples sentencias en las que afirma que la aplicación de medidas de protección no solo es adecuada sino necesaria en los casos de despido arbitrario de mujeres embarazadas, ya que tales acciones

infringen fundamentalmente sus derechos a la seguridad laboral y las protecciones inherentes que se ofrecen a la maternidad.

El Código Orgánico Administrativo (COA)

La normativa contenida en el Código Orgánico Administrativo (COA) enfatiza la necesidad de legalidad, buena fe, seguridad jurídica, y motivación en todas las acciones de la administración pública. Es así como, en su artículo 99 detalla que los actos administrativos deben estar motivados, detallando las bases fácticas y legales de las decisiones adoptadas; de ser el caso que no se proporciona tal motivación, el acto administrativo es absolutamente nulo, tal como se especifica en el artículo 105 del mismo cuerpo normado. Dichos principios se alinean a lo contenido en el Código de Procedimiento Administrativo, que dentro de su ámbito de gestión, también busca garantizar la rendición de cuentas en los procedimientos administrativos cuenten con transparencia (Korzeniowski, 2023).

El Código Orgánico Integral Penal (COIP)

El Código Penal Orgánico Integral (COIP) abarca disposiciones que protegen los derechos de todas las personas, con mayor énfasis a mujeres embarazadas, por lo tanto, penaliza el despido injusto. El artículo 153 de dicho cuerpo normado, establece que en el caso que los empleadores notifiquen la finalización del contrato de mujeres embarazadas sin una motivada justificación legal, se enfrentarán a sanciones penales (M. Álvarez et al., 2024). Por lo tanto, la intención es reforzar la protección de los derechos laborales y el derecho a la maternidad y garantiza que las mujeres embarazadas estén protegidas contra la discriminación y el trato injusto en los sitios de trabajo, siendo el papel del COIP un aspecto importante en la defensa de los derechos de este grupo vulnerable en el mercado laboral.

Las sanciones penales del COIP por el despido arbitrario de mujeres embarazadas sirven como elemento disuasorio contra este tipo de acciones, destacando el compromiso del estado de hacer cumplir los derechos de las mujeres. Este marco legal se alinea con las normas internacionales y las políticas locales destinadas a proteger la dignidad humana y la integridad en el empleo (López & Pangol, 2021).

El problema de la seguridad jurídica y la garantía de motivación

Seguridad Jurídica

El concepto de seguridad jurídica es un principio fundamental en todo Estado de derecho, y en Ecuador, está consagrado en el artículo 82 de la Constitución de la República, mediante el cual refiere que el derecho a la seguridad jurídica se basa en el respeto a toda la normativa legal vigente en territorio (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Este principio implica que toda actuación estatal, incluyendo los actos administrativos, debe estar basada en la legalidad, la previsibilidad y la certeza jurídica, permitiendo a las personas conocer sus derechos y obligaciones y actuar en consecuencia.

En el contexto laboral del sector público, la seguridad jurídica se ve reflejado en la estabilidad laboral y en el derecho de los trabajadores a no ser desvinculados de sus cargos sin una causa debidamente motivada. Cuando se trata de nombramientos provisionales, la seguridad jurídica se ve comprometida si estos son terminados de forma arbitraria, sin observar los procedimientos y principios establecidos en la ley (Baca & Noboa, 2024). Las mujeres embarazadas con nombramientos provisionales tienen, además, una protección reforzada, tal como lo establece el artículo 332 de la Constitución y las normativas laborales, lo que significa que cualquier acto administrativo que decida su desvinculación debe estar rigurosamente justificado.

Garantía de Motivación

La garantía de la motivación se ha convertido en un requisito constitucional en Ecuador, pues, garantiza que todas las autoridades proporcionen y motiven de forma justificada, clara y precisa sus decisiones, particularmente cuando afectan a los derechos individuales de terceros. Esta obligación, es descrita en la letra l del párrafo 7 del artículo 76 de la Constitución ecuatoriana, mediante la cual, exige que las decisiones, como es el caso de la terminación de un nombramiento provisional, estén respaldadas por motivos fácticos y legales, por ello, la línea jurisprudencial del Tribunal Constitucional refuerza este principio, haciendo insistencia en la necesidad de una motivación adecuada para garantizar la seguridad jurídica y el debido proceso en todos los actos administrativos (A. Bustamante & Molina, 2023).

La terminación injustificada de un nombramiento provisional en el sector público, en el caso de las trabajadoras embarazadas, viola el debido proceso administrativo e infringe sus derechos laborales y constitucionales. Es así como, la LOSEP exige el

cumplimiento de condiciones y procedimientos específicos para el despido de este tipo de trabajadoras, resaltando la necesidad de una motivación adecuada en los actos administrativos, previo al proceso de finalización de un contrato. El incumplimiento de estos requisitos legales y constitucionales no solo socava la estabilidad laboral de los empleados vulnerables, sino que también, expone a las autoridades públicas a impugnaciones legales por el incumplimiento de las protecciones establecidas.

La Corte Constitucional del Ecuador resalta que la falta de motivación para terminar las relaciones laborales, especialmente de las mujeres embarazadas, constituye una violación de la seguridad jurídica y de los principios de igualdad y no discriminación. Esta jurisprudencia subraya que la motivación es esencial para garantizar la transparencia, la equidad y el respeto de los derechos fundamentales en las acciones de las autoridades públicas (Ramón & Barrionuevo, 2023). Las sentencias del Tribunal destacan que las decisiones motivadas son cruciales para mantener el debido proceso y proteger los derechos de las personas afectadas por las acciones administrativas, lo que refuerza la necesidad de cumplir con las normas constitucionales y legales en tales casos.

De manera puntual, la terminación de un nombramiento provisional debe cumplir con este requisito, especialmente cuando se trata de mujeres en estado de gestación, quienes, además de estar protegidas por la normativa laboral, tienen una especial consideración en el marco constitucional de protección de la maternidad. La falta de motivación en la terminación de dichos nombramientos genera una vulneración del derecho a la seguridad jurídica, lo que abre la posibilidad de interponer acciones de protección para restituir los derechos vulnerados.

Análisis del derecho a la estabilidad laboral y el debido proceso

El derecho a la estabilidad laboral en Ecuador, y de forma especial para las mujeres embarazadas, es esencial para salvaguardar su bienestar y dignidad. Este derecho constitucional garantiza que las trabajadoras no puedan ser despedidas sin una debida causa justificada, lo que es especialmente importante para las mujeres gestantes, ya que el despido arbitrario puede afectar negativamente a su salud, acceso a la seguridad social y estabilidad económica (Espinosa & Barrionuevo, 2023).

En América Latina, el debido proceso se ha convertido en un componente constitucional central, que garantiza que no se produzca ninguna privación arbitraria de la vida, la libertad o la propiedad sin una audiencia y defensa imparcial. Los procedimientos administrativos en Ecuador están diseñados para respetar el debido proceso, pero las discrepancias en su ejecución pueden dar lugar a violaciones que afecten a las partes interesadas. La falta de motivación en las decisiones y los procesos previos inadecuados son problemas comunes que socavan los derechos procesales de los trabajadores (Alvarado & Gavilánez, 2022).

El hecho de que las mujeres embarazadas no tengan la oportunidad de impugnar la terminación de un nombramiento provisional después de una finalización indebidamente injustificada, constituye una violación de los derechos laborales y procesales, lo que quebranta el debido proceso garantizado por el artículo 76 de la Constitución ecuatoriana (Machado et al., 2023). Esta falta de motivación o la ausencia de un proceso previo adecuado restringe la capacidad del trabajador para defender su estabilidad laboral, lo que pone de relieve la necesidad de una protección legal más sólida contra las prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo.

La acción de protección como mecanismo de defensa

La legislación ecuatoriana reconoce la vulnerabilidad de las mujeres embarazadas en el lugar de trabajo y proporciona protecciones específicas para evitar la discriminación y el despido injusto. Estas protecciones están consagradas en la Constitución y respaldadas además por doctrinas y jurisprudencia legales (Montero et al., 2022).

La acción de protección, tal como se describe en el artículo 88 de la Constitución ecuatoriana, sirve como un recurso legal efectivo para las trabajadoras embarazadas que se enfrentan a la terminación injustificada de sus nombramientos provisionales. Este mecanismo permite a las personas apelar ante un juez cuando sus derechos constitucionales son infringidos por acciones u omisiones de las autoridades (Gamboa et al., 2024). Al utilizar medidas de protección, las trabajadoras embarazadas pueden impugnar los despidos arbitrarios, obligando a la administración pública a cumplir las normas constitucionales y legales, salvaguardando así sus derechos y garantizando el cumplimiento de las protecciones establecidas para los grupos vulnerables, como en el caso de las mujeres embarazadas.

Los precedentes judiciales ecuatorianos han articulado de manera inequívoca que la terminación del empleo de personas embarazadas en el sector público requiere fundamentación y justificación, y cualquier acción administrativa que contravenga estos principios se declara nula e inválida. La Corte Constitucional ha afirmado en múltiples sentencias que la protección de la maternidad constituye un derecho fundamental, y cualquier acción que comprometa este derecho debe rectificarse mediante los mecanismos establecidos en la Constitución, incluida la disposición sobre los recursos legales de protección.

La protección de la maternidad y la estabilidad laboral

La protección de la maternidad tiene el enfoque de resguardar de manera efectiva los derechos de las mujeres que se encuentran en estado de gestación en el ámbito laboral, indistintamente, si su relación con la empresa es temporal o permanente, por ello, es indispensable que se pueda crear un equilibrio entre la flexibilidad que pueden requerir las instituciones públicas para cubrir necesidades temporales y la obligación de cumplir con los principios constitucionales de protección de la maternidad.

La normativa legal en Ecuador reconoce los derechos tanto de las mujeres embarazadas como de los hijos por nacer, enfatizando la necesidad que la madre cuente con estabilidad laboral durante el embarazo. De hecho, las violaciones de los derechos laborales de las mujeres embarazadas tienen implicaciones directas para los derechos del feto, tal como se establece en el artículo 45 de la Constitución. Por lo tanto, es indispensable que las instituciones públicas implementen medidas efectivas para evitar los despidos arbitrarios, garantizando la protección tanto de la madre como del niño, en consonancia con los esfuerzos internacionales y nacionales para proteger a los grupos vulnerables (M. Álvarez et al., 2024).

La jurisprudencia como fuente de equilibrio

En los últimos años, la Corte Constitucional de Ecuador ha dictado importantes sentencias que han sentado precedentes críticos para salvaguardar los derechos de las mujeres embarazadas que ocupan puestos temporales en empresas públicas. En una de sus decisiones más notables, el Tribunal determinó que la terminación del

nombramiento provisional de una mujer embarazada, sin una justificación adecuada, constituye una violación de sus derechos constitucionales (Lojano, 2024).

Desarrollo

La presente investigación jurídica fue desarrollada meticulosamente bajo un enfoque cualitativo, pues, se ha examinado y evaluado con detalle, desde un punto de vista legal y doctrinal, los aportes en garantía de los derechos constitucionales imponen en el contexto ecuatoriano, particularmente mediante un análisis de sentencias dictadas por la Corte Constitucional, esto con la finalidad de comprender de forma clara la estructura, criterios, argumentos, normativa y demás aspectos que conforman las sentencias judiciales, especialmente las relacionadas con el cese de los nombramientos provisionales para mujeres embarazadas, ejerciendo una influencia considerable en los derechos fundamentales asociados con la seguridad jurídica, los principios del debido proceso y la motivación necesaria detrás de las acciones administrativas.

El diseño de investigación utilizado fue de tipo narrativo, considerando un fuerte factor analítico para explorar a detalle las implicaciones jurídicas de las sentencias emitidas por la Corte Constitucional en materia de la interpretación doctrinal y jurisprudencial de los derechos laborales y constitucionales. Por un lado, desde el punto de vista narrativo se pretendió justificar el contexto narrativo junto con las implicaciones judiciales, en el caso específico, de la terminación de nombramientos provisionales a mujeres embarazadas, y por otro lado, desde el aspecto analítico se buscó interpretar y comparar los criterios emitidos por los jueces en casos particulares.

Para la recolección de datos, se consideró realizar una la revisión documental de dos sentencias emitidas por la Corte Constitucional, siendo: la sentencia No. 2006-18-EP y la sentencia No. 365-22-EP. Las dos sentencias sirvieron como base de estudio, junto con la revisión sistemática de la literatura en lo que tiene que ver con la normativa aplicable para el caso de estudio, debido a la relevancia en la protección de los derechos laborales y constitucionales de las personas afectadas, siendo ambos casos, individuos que forman parte del grupo de atención prioritaria. El análisis de la información incluyó los datos expuestos en los votos concurrentes y salvados

emitidos por los jueces, lo que permitió identificar divergencias y convergencias en la interpretación jurídica.

Análisis jurídico de las sentencias No. 2006-18-EP y No. 365-22-EP

A continuación, se presenta el análisis del contenido de las sentencias No. 2006-18-EP y No. 365-22-EP, priorizando el enfoque en la afectación de los derechos de las personas en Ecuador y la comparación entre el voto concurrente y el voto salvado.

Tabla 1: Comparación de Sentencias en el Análisis de Derechos Constitucionales

Aspecto Analizado	Sentencia 1: Caso 2006-18-EP	Sentencia 2: Caso 365-22-EP
Identificación de la sentencia	Sentencia No. 2006-18-EP. Caso: Terminación de nombramiento provisional de trabajadora embarazada.	Sentencia No. 365-22-EP. Caso: Vulneración del derecho a la defensa y la motivación en la denegación de jubilación por invalidez.
Normativa aplicada	- Constitución de la República del Ecuador (Art. 326, 332). - Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). - Código Orgánico Administrativo (COA).	- Constitución de la República del Ecuador (Arts. 76, 82). - Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LOGJCC).
Derechos vulnerados	- Derecho a la estabilidad laboral de mujeres embarazadas. - Derecho a la seguridad jurídica y debido proceso (Art. 82 CR).	- Derecho a la defensa (Art. 76 CR). - Derecho a la seguridad jurídica (Art. 82 CR).
Resumen de los hechos	Una trabajadora de una institución pública embarazada fue desvinculada de su cargo bajo nombramiento provisional sin la adecuada motivación, violando su estabilidad laboral.	El trabajador, con discapacidad del 77%, no fue escuchado en la audiencia convocada por la Corte Provincial de El Oro, y se le denegó su jubilación.
Principios constitucionales afectados	- Principio de no discriminación por embarazo. - Principio de estabilidad laboral y seguridad jurídica.	- Principio de defensa y debido proceso. - Principio de motivación y seguridad jurídica.
Criterio de la Corte	La Corte resolvió que la terminación del nombramiento provisional sin motivación válida constituyó una vulneración de derechos. Se ordenó la reincorporación de la trabajadora y compensación económica.	La Corte Constitucional determinó que la Sala vulneró el derecho a la defensa al no realizar la audiencia previamente convocada, dejando al actor en indefensión.
Impacto de la sentencia en los derechos de las personas	Reafirma el derecho de las mujeres embarazadas a no ser desvinculadas arbitrariamente, garantizando su estabilidad laboral en el sector público.	Refuerza la necesidad de respetar el derecho a la defensa, especialmente en casos de personas con discapacidad, garantizando la correcta motivación y el debido proceso.
Voto Concurrente	El voto concurrente apoya la decisión de la mayoría, destacando la importancia de la protección reforzada a las mujeres embarazadas, incluso en nombramientos	El voto concurrente coincidió con la decisión de la Corte sobre la vulneración del derecho a la defensa, subrayando la relevancia de garantizar la participación

	provisionales. Argumenta que cualquier desvinculación en estas circunstancias requiere una justificación sólida.	activa de las personas en todos los actos procesales, particularmente en casos de personas en situaciones vulnerables.
Voto Salvado	No hubo votos salvados en esta sentencia.	Un voto salvado argumentó que el actor no presentó la suficiente documentación para fundamentar su apelación y que, por tanto, la Sala no estaba obligada a realizar la audiencia. Sin embargo, este criterio fue minoritario y no afectó la decisión final de la Corte.

Fuente: (Corte Constitucional del Ecuador, 2024b, 2024a)

Estudio de la sentencia No. 2006-18-EP

El análisis de la información contenida en la sentencia No. 2006-18-EP, especialmente en lo relacionado al voto concurrente de la jueza Daniela Salazar Marín en la sentencia No. 365-22-EP, proporciona una visión clave sobre cómo la decisión ha sido interpretada y aplicada en casos posteriores.

Análisis Jurídico de la Sentencia 2006-18-EP en el Voto Concurrente de la Sentencia 365-22-EP

1. Sentencia 2006-18-EP: Establecimiento de un Precedente en Protección Laboral Reforzada para Mujeres Embarazadas

La sentencia No. 2006-18-EP trata sobre la terminación de un nombramiento provisional de una trabajadora pública que se encontraba en estado de gestación, lo que la Corte consideró una violación al derecho constitucional de protección laboral reforzada. En esta decisión, la institución sostuvo que la protección de la maternidad es un principio superior que prevalece ante cualquier circunstancia, incluso en los casos de nombramientos provisionales, los cuales generalmente carecen de estabilidad (Corte Constitucional del Ecuador, 2024b).

La importancia del dictamen constante en la sentencia No. 2006-18-EP se extiende en el derecho de la protección laboral para mujeres embarazadas bajo la figura del nombramiento provisional, que, al analizarlo en circunstancias normales, no es una garantía de estabilidad laboral para los trabajadores. La sentencia concluye indicando que debido a que la persona perjudicada se encontraba en situación de vulnerabilidad que implica el estado de gestación, ella debía gozar de la protección reforzada, al igual

que los demás servidores públicos con igual o mayor estabilidad, garantizado así una vida para la madre y el menor que esta por nacer.

2. Voto Concurrente en la Sentencia 365-22-EP: Interpretación y Aplicación del Precedente Establecido

En el voto concurrente de la jueza Daniela Salazar Marín dentro de la sentencia No. 365-22-EP, la magistrada analiza el impacto y alcance del precedente establecido en la sentencia No. 2006-18-EP. La señora jueza indica preocupación sobre posibles interpretaciones erróneas del precedente que ha dejado la otra sentencia, aclarando que no todos los conflictos laborales entre el Estado y servidores públicos que versan sobre la terminación de contratos provisionales o de servicios ocasionales son aptos para una acción de protección (Corte Constitucional del Ecuador, 2024a), pues se estaría incumpliendo el derecho de igualdad constante en la carta magna.

El voto concurrente enfatiza que la sentencia No. 2006-18-EP no crea una regla absoluta para todos los casos de finalización de nombramientos provisionales. Por su parte, se establece que la protección reforzada aplicará solo en casos donde se comprometan derechos fundamentales como la dignidad o autonomía del trabajador, tales como en situaciones de discriminación o vulnerabilidad, como la de una mujer embarazada. La jueza resalta que este precedente se aplica principalmente cuando la situación particular exige una respuesta urgente y prioritaria por las circunstancias del caso, como es el caso de la maternidad.

3. La Carga Argumentativa y la Garantía de Motivación

Uno de los puntos centrales del voto concurrente es la cuestión de la carga argumentativa que deben asumir los jueces al resolver conflictos laborales en el ámbito constitucional. Según Salazar Marín, en casos donde no existe una evidente vulneración de derechos fundamentales, la acción de protección no debería ser el camino adecuado para resolver controversias de este tipo. Sin embargo, aclara que el deber de motivación sigue siendo obligatorio para los jueces, quienes deben explicar porque la vía ordinaria, en el caso del contencioso-administrativo, sería más adecuada y eficaz para resolver el conflicto.

4. Excepciones al Uso de la Acción de Protección

El voto también aborda los casos de excepción que justifiquen el uso de la acción de protección en conflictos laborales. En la sentencia No. 2006-18-EP, la Corte Constitucional determinó que, en situaciones de vulnerabilidad extrema, como el embarazo, la acción de protección puede ser la vía idónea, ya que los derechos de la trabajadora embarazada pueden estar gravemente comprometidos. En consecuencia, el voto concurrente sostiene que la regla general de remitir estos casos a la jurisdicción contencioso-administrativa no debe eximir a los jueces constitucionales de su deber de analizar exhaustivamente si se ha vulnerado un derecho constitucional.

Aplicaciones prácticas o futuras líneas de investigación

La Constitución de la República del Ecuador establece como pilares fundamentales el derecho a una vida digna, el buen vivir y la igualdad, garantizando su aplicación en todos los ámbitos, especialmente en la protección de los grupos vulnerables, como las mujeres embarazadas. Este marco constitucional fue clave en la sentencia No. 2006-18-EP, en la cual la Corte Constitucional analizó la terminación de un nombramiento provisional de una trabajadora pública embarazada, concluyendo que dicha acción vulneraba sus derechos laborales y constitucionales. Esta decisión marcó un precedente significativo en la protección de los derechos de las mujeres embarazadas en situaciones laborales provisionales, reforzando el principio de estabilidad laboral y la prohibición de la discriminación basada en el embarazo.

Uno de los derechos más afectados en este tipo de casos es el de la seguridad jurídica, consagrado en el artículo 82 de la Constitución. La seguridad jurídica garantiza que los actos de la administración pública, como la terminación de un nombramiento, deben estar motivados y justificados de manera adecuada. En el caso analizado, la terminación del contrato sin una motivación clara, en violación del debido proceso, genera un estado de indefensión para la trabajadora, lo que afecta tanto su estabilidad laboral como sus derechos a la vida digna y al buen vivir, derechos reconocidos en los artículos 66 y 14 de la Constitución. La sentencia refuerza que la garantía de motivación es esencial para prevenir actos arbitrarios que vulneren los derechos fundamentales.

La discusión de esta sentencia no solo aborda la afectación del derecho a la estabilidad laboral, sino que también subraya la importancia de respetar el principio de igualdad y no discriminación. En el contexto ecuatoriano, la discriminación por razón de género sigue siendo una realidad persistente, y la desvinculación de mujeres embarazadas en el sector público refleja una clara vulneración del derecho a la igualdad, consagrado en el artículo 66 de la Constitución. Esta acción discriminatoria es especialmente problemática en el caso de nombramientos provisionales, que suelen ser más vulnerables a decisiones administrativas arbitrarias. En este sentido, la sentencia recalca que la protección a la maternidad debe ser una prioridad del Estado, como lo estipula el artículo 332 de la Constitución.

A nivel internacional, el Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al que Ecuador está adherido, refuerza la protección laboral de las mujeres embarazadas. Este convenio establece que el embarazo no debe ser un motivo para el despido, y que las mujeres tienen derecho a reincorporarse a sus puestos de trabajo tras la maternidad. La desvinculación arbitraria de mujeres embarazadas, como la que se dio en la sentencia analizada, no solo incumple la normativa interna, sino que también contraviene estos tratados internacionales, lo que subraya la importancia de una protección jurídica integral.

Por tanto, esta discusión resalta que la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas no es solo un tema de estabilidad laboral, sino una cuestión integral de derechos fundamentales. El derecho a una vida digna, al buen vivir y a la igualdad están intrínsecamente ligados al respeto por los procedimientos legales en el ámbito laboral. Las decisiones administrativas que ignoran estos principios fundamentales no solo generan inseguridad jurídica, sino que también perpetúan formas de discriminación que afectan gravemente a los grupos más vulnerables.

Conclusiones

La terminación injustificada de nombramientos provisionales de mujeres embarazadas vulnera múltiples derechos constitucionales, incluyendo el derecho a la seguridad jurídica, el debido proceso, y el principio de igualdad y no discriminación. Las decisiones administrativas deben estar debidamente motivadas, especialmente cuando afectan a personas en situaciones de vulnerabilidad, pues, en el caso de

mujeres en gestación, la afectación no solo es para la madre, sino también, para el menor que esta por nacer.

El Estado ecuatoriano tiene la responsabilidad constitucional de proteger a las mujeres embarazadas en el ámbito laboral, conforme a lo establecido en la Constitución y demás normativa aplicable en territorio nacional, así como los tratados internacionales ratificados en el país, como el Convenio 183 de la OIT. La protección de la maternidad es una prioridad que debe ser respetada y garantizada en todas las decisiones laborales, incluidas las relacionadas con nombramientos provisionales con la finalidad de salvaguardar el bienestar de la madre y por ende, del menor.

Referencias Bibliográficas

- Alvarado, J., & Gavilánez, I. (2022). Las garantías del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en Ecuador. *Revista Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 57–72. <https://doi.org/10.51247/st.v5is1.232>
- Álvarez, L., Tucupi, R., & Pullupaxi, L. (2024). Análisis del cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres periodistas en la zona centro del Ecuador. *Tsafiqui - Revista Científica En Ciencias Sociales*, 14(2), 47–61. <https://doi.org/10.29019/tsafiqui.v14i2.1395>
- Álvarez, M., Tejena, A., & Piloso, V. (2024). Análisis de las normas y acciones legales en casos de despido laboral de trabajadoras embarazadas. *Revista Lex*, 7(25), 482–495. <https://doi.org/10.33996/revistalex.v7i25.195>
- Baca, M., & Noboa, V. (2024). The selection process of jurisdictional guarantees in Ecuador during the COVID-19 health emergency. *Brazilian Journal of Development*, 10(8), e71994. <https://doi.org/10.34117/bjdv10n8-031>
- Banegas, M. (2023). Violencia de género, paridad electoral y monitoreo: un estudio desde el Observatorio Nacional de la Participación Política de la Mujer en las Elecciones Presidenciales y Legislativas Anticipadas 2023 de Ecuador. *Revista Elecciones*, 22(26). <https://doi.org/10.53557/elecciones.2023.v22n26.03>
- Bustamante, A., & Molina, V. (2023). La garantía de motivación desde la línea jurisprudencial de la Corte Constitucional Ecuatoriana. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(1), 90–99.

<https://doi.org/https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/500/496>

- Bustamante, L. (2023). Job insecurity in the Ecuadorian public sector: analysis of the violation of the right to work through occasional contracts. *Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias*, 2. <https://doi.org/10.56294/sctconf20231071>
- Casas, M. (2023). Discriminación directa por embarazo en el acceso al empleo público temporal. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 1. <https://doi.org/https://typeset.io/pdf/discriminacion-directa-por-embarazo-en-el-acceso-al-empleo-2qi9mb2h.pdf>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2024a). Sentencia 365-22-EP/24 Juez ponente: Richard Ortiz Ortiz (Vol. 593, Issue 2). http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoidHJhbWloZSIsInV1aWQiOiI3MTQ4MjdmMSo3OTAyLTQ1ODMtYTJkNyIiZGY4MjAxYWI0MTQucGRmIno=
- Corte Constitucional del Ecuador. (2024b). SENTENCIA 2006-18-EP/24: Juez ponente: Alí Lozada Prado. http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcnBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOic1MWI4MGM3MCo0ZDg5LTRmYzItYTZkYi1jM2YzZmYzNjExODMucGRmJ30=
- Decreto Ejecutivo 710. (2011). Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público. In *Segundo Suplemento del Registro Oficial* (Vol. 109). https://doi.org/https://www.ecuadorencifras.gob.ec/LOTAIP/2017/DIJU/octubre/LA2_OCT_DIJU_RegLOSEP.pdf
- Espinosa, J., & Barrionuevo, J. (2023). Los Derechos Constitucionales de los Trabajadores: La estabilidad laboral en el Ecuador. *Código Científico Revista de Investigación*, 4(2), 901–926. <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v4/n2/254>
- Gamboa, A., & Cabrera, R. (2024). La Acción de Protección como Garantía para los Trabajadores Sustitutos Frente a la Vulneración de su Estabilidad Laboral Reforzada en Instituciones Públicas. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, 10(3), 1539–1560. <https://doi.org/10.23857/dc.v10i3.3995>

- Gamboa, A., Gutiérrez, D., & García, Á. (2024). Garantías y Tutela de Derechos Constitucionales en el Ecuador. *Tesla Revista Científica*, 4(1), e368. <https://doi.org/10.55204/trc.v4i1.e368>
- Korzeniowski, D. (2023). General principles of the Code of Administrative Procedure as guidelines for public administration authorities. *Ubezpieczenia w Rolnictwie - Materiały i Studia*, 2(80), 209–230. <https://doi.org/10.48058/urms/80.2023.8>
- Kumar, V., Nowrouzi-Kia, B., Bani-Fatemi, A., Howe, A., Gohar, B., Yazdani, A., & Gross, D. (2024). O-390 global scenario of gender-based violence in various workplace settings: a systematic review and meta-analysis. *Occupational Medicine*, 74(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.1093/occmed/kqae023.1391>
- Lojano, J. (2024). El control constitucional en el Ecuador. Casos de injusticias en la práctica jurídica. *Reincisol*, 3(5), 1168–1184. [https://doi.org/10.59282/reincisol.v3\(5\)1168-1184](https://doi.org/10.59282/reincisol.v3(5)1168-1184)
- López, D., & Pangol, A. (2021). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador. *Revista Sociedad & Tecnología*, 4(S1), 76–90. <https://doi.org/https://typeset.io/pdf/el-acoso-laboral-y-la-proteccion-juridica-al-trabajador-en-z2kbjf9ku4.pdf>
- Machado, L., Cedeño, M., & Jiménez, D. (2023). El despido ineficaz de mujeres en Ecuador. Enfoque legal, constitucional y convencional. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(1), 14–24. <https://doi.org/https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/491/487>
- Matamoros, D. (2024). Los Contratos Ocasionales: la Necesidad Institucional Frente al Derecho a la Estabilidad de Servidores Públicos en el Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 10859–10882. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.11516
- Montero, H., Romero, E., & López, Y. (2022). Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 223–236. <https://doi.org/10.51247/st.v5is1.245>

- Moreira, M., Cajas, C., & Moreno, P. (2022). Desigualdad laboral como forma de violencia contra las mujeres en el Ecuador. *IUSTITIA SOCIALIS*, 7(12), 33. <https://doi.org/10.35381/racji.v7i12.1573>
- Nelson, S., Ayaz, B., Baumann, A. L., & Dozois, G. (2024). A gender-based review of workplace violence amongst the global health workforce-A scoping review of the literature. *PLOS Global Public Health*, 4(7). <https://doi.org/10.1371/journal.pgph.0003336>
- Paguay, M., & Morales, M. (2023). La estabilidad laboral en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(2). <https://doi.org/http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v15n2/2218-3620-rus-15-02-346.pdf>
- Ramón, K., & Barrionuevo, J. (2023). El criterio de motivación emitido por la corte constitucional frente a los actos administrativos. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(4). <https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1198>
- Suaste, D., Hurtado, K., & Yabor, M. (2024). Exclusion and discrimination of the LGBTIQ+ group in the health system of Ecuador. Bibliographic review. *Interamerican Journal of Health Sciences*, 4, 71. <https://doi.org/10.59471/ijhsc202471>
- Vásconez, M., Vera, J., Cedeño, K., & León, B. (2023). Análisis de la vulneración de los derechos constitucionales del trabajador por parte de sus empleadores en el Ecuador. *Polo Del Conocimiento*, 8(10), 1510–1523. <https://doi.org/10.23857/pc.v8i10.7254>