



Juicio No. 09208-2024-04449

UNIDAD JUDICIAL SUR DE FAMILIA, MUJER, NIÑEZ Y ADOLESCENCIA.

Guayaquil, viernes 4 de abril del 2025, a las 14h51.

Vistos.- Ab. Francisco González Andrade, Mgs. Juez Titular de la Unidad Judicial Sur de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia con sede en el cantón Guayaquil, en virtud de la Acción de Personal N° 3303-DNTH-2023-DT emitida por la Dirección General del Consejo de la Judicatura; actuando en esta ocasión en calidad de Juez Constitucional, en uso de mi facultad jurisdiccional establecida en el artículo 234 numeral 5 del Código Orgánico de la Función Judicial, en relación al Art. 86 de la Constitución de la República y Artículo 39 y siguientes de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.- La presente **Acción de Protección**, propuesta por **DUEÑAS DUEÑAS KARINA ISABEL**, fundamentado en el Artículo 86 de la Constitución de la República en concordancia con los Artículos 39 y siguientes de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional; y que mediante sorteo de Ley recae su conocimiento, trámite y resolución a este juzgador, una vez evacuada la Audiencia Oral, Pública y Contradictoria, diligencia que se llevó a cabo y en la que estuvieron presentes el accionante, su defensor técnico, los accionados a través de su defensor técnico; siendo el estado procesal el de emitir sentencia por escrito al tenor de lo establecido en el numeral 3 del Artículo 15 de la Ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, para hacerlo se considera: **PRIMERO. JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA: 1.1.-** El suscrito goza de jurisdicción para administrar justicia conforme al mandato establecido en el Art. 167 y 168 de la Constitución de la República.- **1.2.-** Además, el suscrito es competente para conocer y resolver la presente Acción de Protección conforme determina el Art. 86 de nuestra Carta Magna en relación al Art. 7 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional y Art. 234 numeral 5 del Código Orgánico de la Función Judicial.- **SEGUNDO. VALIDEZ PROCESAL: 2.1.-** El Artículo 76 de la Constitución de la República, establece “*En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso...*”.- **2.2.-** El Art. 4 numeral 1 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional: “*La jurisdicción constitucional se sustenta en los siguientes principios procesales: 1. Debido proceso. En todo procedimiento Constitucional se respetarán las normas del debido proceso prescritas en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos.*”.- **2.3.-** La Convención Americana sobre Derechos Humanos establece en su Art. 25: “*Protección judicial. - 1. Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales.*”.- **2.4.-** En la tramitación de este proceso, se han observado los preceptos constitucionales y respetando las normas que rigen el debido proceso y sus garantías inherentes, esto es lo previsto en el Art. 86 de la Constitución y los artículos 8, 13 y, 14 de la LOGJCC, no se ha omitido solemnidad sustancial que afecte o influya en su

decisión, siendo el sistema procesal el mecanismo para la realización de la Justicia, y en mérito de ello, se declara judicialmente la validez de todo lo actuado.- **TERCERO.- IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES PROCESALES:** **3.1.** La identificación de la persona afectada y de la accionante, de no ser la misma persona. La persona afectada y accionante es **DUEÑAS DUEÑAS KARINA ISABEL.- 3.2.** La identificación de la autoridad, órgano o persona natural o jurídica contra cuyos actos u omisiones se ha interpuesto la acción es: **i)** Mgs. Erika Milena Charfuelan Burbano, en calidad de Directora General Subrogante del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o quien haga sus veces en el futuro; **ii)** Ing. Nancy Angelica Herrera Coello, en calidad de Directora Nacional de Servicios Corporativos del IESS; **iii)** Mgs. Franklin Edmundo Encalada Calero, en calidad de Gerente General del Hospital de Especialidades Dr. Teodoro Maldonado Carbo del IESS; **iv)** Procuraduría General del Estado, representado por su máxima autoridad, Dr. JUAN CARLOS LARREA VALENCIA, en concordancia con el Art. 6 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General del Estado.- **CUARTO. FUNDAMENTOS SOSTENIDOS POR LAS PARTES.-**

4.1. La parte accionante a través de su defensa técnica, en audiencia expuso lo siguiente: “*soy el abogado Juan Enrique Muñoz Moreno, quien ejerce la defensa técnica de la abogada Karina Isabel Dueñas Dueñas, accionante en esta acción jurisdiccional de protección, planteada en contra del sujeto pasivo el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en la persona de su representante, Erika Milena Charfuelan Burbano, o quien haga sus veces representante del IESS, así como también en contra de la Directora Ingeniera Nancy Angélica Herrera Coello, Directora Nacional de Servicios Corporativos del IESS encargada, o quien ocupe actualmente su cargo y en contra del Doctor Magíster Franklin Edmundo Encalada Calero, en calidad de Gerente General del Hospital de Presidencial Teodoro Maldonado, encargado del IESS, o quien ocupe actualmente su cargo. Para efectivamente, señor juez, impugnar el acto administrativo o acción de personal, leo textualmente el número SDNGTH-2024-2111-NJS, de fecha 12 de julio del 2024, notificado el 12 de julio del mismo año, autorizada y firmada electrónicamente por la ingeniera Nancy Angélica Herrera Cuello, en su calidad de Directora Nacional de Servicios Corporativos del IESS, por medio de la cual se le hace conocer la resolución de removerla del cargo de Coordinadora General Jurídica del Hospital Teodoro Maldonado Carbo a mi representada, abogada Karina Dueñas. Acción de personal que, en su parte pertinente, textualmente voy a dar lectura, dice: justificación, la Directora Nacional de Servicios Corporativos del IESS, encargada conforme a la delegación de funciones concedidas mediante Resolución número ISTG-024-0032-R, de 7 de mayo del 2024, suscrita por la Magister Erika Milena Charfuelan Burbano, Directora General del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, encargada en uso de sus atribuciones, resuelve remover del puesto de Coordinadora General Jurídica del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo a la abogada Dueñas Dueñas Karina Isabel, la Unidad de Talento Humano de su jurisdicción procederá a realizar la liquidación de haberes, de la cual se realizarán los descuentos que correspondan por concepto de prestaciones adquiridas con la institución, como son anticipo de sueldos, faltantes activos, planillas de atención médica, entre otros. La codificación y reforma del Reglamento General por la Administración, Utilización, Manejo y Control de*

Bienes y Existencias del Servicio Público, establece que usted deberá efectuar el trámite de entrega y recepción de los bienes, expedientes y archivos que estuvieran a su cargo, así como de toda la información correspondiente del área de gestión que mantuvo bajo su responsabilidad, debiendo cumplir además de hacer el caso con lo dispuesto en ley que regula la presentación y control de las declaraciones patrimoniales juradas. A fin de dar cumplimiento con las recomendaciones de la Superintendencia de Bancos mantenidas en el Oficio NSB y NCSS-2019-02-54-O Expediente S2019-01 y Formulario FCS-2 Matriz de Observaciones, se dispone que al terminar el inicio del cargo que se realice la presentación del documento de entrega y recepción del cargo en aceptación del sucesor. Base Legal Artículo 47 Literal l de Ley 85 de la Ley Orgánica del Servicio Público, Artículo 105 del Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público y numeral 185 de la Sentencia N° 3-19-JP/20 y acumulados emitidas por la Corte Constitucional del Ecuador, referencias Memorándum Número IEES-HTMC-GG-2024-316-M del 8 de julio del 2024, suscrito por el Magister Franklin Edmundo Encalada Calero, Gerente General encargado del Hospital de Presidencia de Ecuador para dar cargo, documento que cuenta con la nota electrónica de la Dirección General, por disposición de la Dirección General, por favor revisar y gestión, conforme normativa vigente, previa autorización de este despacho de la Dirección Nacional de Servicios Corporativos para análisis y validación correspondiente en base a la normativa administrativa y legal vigente y de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano, estimada análisis y proceso correspondiente. Del 9 de julio del 2024, informe técnico SDNGTH-2024-2111-NJS del 12 de julio del 2004, suscrito por el Magister Romo Lanas Ronny Andrés, Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano. Esta es la base legal y la justificación que, mediante esta acción de personal, reitero, señor juez, detallada en esta audiencia, se decidió remover a la abogada de su cargo, reitero, de Coordinadora General Jurídica del Hospital Teodoro Maldonado Carbo, acción de personal y acto administrativo que viola, señor juez, evidentemente, flagrantes derechos constitucionales como la protección especial constitucional a la estabilidad laboral reforzada por ser mujer embarazada, considerada dentro de un grupo vulnerable al encontrarse en su ejercicio en el período de lactancia e inclusive en su período de maternidad, conforme lo voy a probar. Es decir, señor juez, contaba con doble protección especial, lactancia y maternidad, estos derechos son consagrados en la Constitución que determinan la posibilidad de la autodeterminación reproductiva violando el Derecho a la intimidad, a la salud, a la lactancia, a la no discriminación que es el efecto de este acto, de esta acción de personal y el derecho al cuidado que son garantizados por nuestra Constitución, señor juez; violando también el derecho a la seguridad jurídica tipificado en el artículo 82 de nuestra Constitución, el derecho al trabajo tipificado en el artículo 326 de la misma norma, artículo 43, numerales 1, 3 y 4 que nos dicen el Estado garantizará a las mujeres embarazadas en el periodo de lactancia los derechos a, primero, no ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral; tres, la protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto; cuatro, disponer a las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante, inclusive, el periodo de lactancia, artículo 322 de la misma norma, el

derecho al debido proceso en la garantía constitucional de la motivación por insuficiencia al no contener esta acción de personal todos los argumentos necesarios, legales, para que sea válido como tal y por ende, violatorio de legítimos derechos constitucionales, como lo he dicho, por gozar de una protección especial y estar revestida sobre todo por este derecho que es a la maternidad y a la lactancia. Este derecho de protección especial lo tipifica el artículo 35, señor juez, que establece, las mujeres embarazadas recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos públicos y privados de nuestra norma constitucional. Violatorio también a tratados y convenios internacionales como son el convenio 188 de la Organización de Trabajos, artículos 4 y 5, que con su venia los recoge la misma Corte Constitucional, que nos dice artículo 4, determina, no se podrá terminar a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades del funcionamiento de la empresa establecida o servicios. Por su parte, el artículo 5 del convenio en mención prescribe los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo, entre los cuales consta de la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opciones, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social y la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad. Es decir, en síntesis, que luego lo desarrollaré con mayor elemento y basados en resoluciones de la Corte Constitucional. Todas estas normas constitucionales han sido vulneradas por su patrono, en este caso el Hospital Teodoro Maldonado Carbo, al removerla de su puesto de trabajo gozando y estando considerada por el propio hospital Teodoro Maldonado Carbo dentro del grupo vulnerable por su periodo de lactancia y por su maternidad que sigue cursando todavía. Dicho esto, señor juez, es preciso hacer los elementos fácticos para un mayor análisis y entendimiento del caso como tal, por eso me he permitido hacer una pequeña línea de tiempo con un papelógrafo para paso a paso detallarle su trabajo y sus periodos que gozó durante el mismo. Es decir, línea de tiempo de trabajo, embarazo y lactancia y que constan agregados como pruebas dentro del presente expediente. Es así, señor juez, que en diciembre del año 2022 entró a trabajar en el área jurídica la abogada Dueñas para el Hospital Teodoro Maldonado Carbo, el 10 de febrero y las fechas son importantísimas, esta cronología es por fechas, señor juez. El 10 de febrero del 2023 se notificó con su primer embarazo a su patrono, esto es el Hospital Teodoro Maldonado Carbo. El 28 de abril del 2023 se le encargó, aquí comienza el encargo, la Coordinación Jurídica General del Hospital Teodoro Maldonado Carbo, ahí recién se le encarga, el 28 de abril del 2023. Posteriormente, el 10 de agosto del mismo año del 2023 ya se le otorga su nombramiento como Directora General Coordinadora Jurídica General del Hospital Teodoro Maldonado Carbo, esto es, reitero, el 10 de agosto del 2023 como Coordinadora General Jurídica del Hospital Teodoro Maldonado Carbo. El 21 de agosto del 2023 solicita ya y presenta su primera solicitud de permiso por su estado de gestación o embarazo, que es licencia por maternidad, que son otorgadas por 84 días desde el 25 de agosto del 2023 hasta el 16 de noviembre del mismo año 2023. Y así que posterior a esto, una vez que cumplió esta licencia por maternidad el 17 de noviembre del 2023, se reintegra a su puesto de trabajo y solicita la licencia como corresponde del derecho de lactancia, que le

corresponde hasta el 16 de febrero del año 2025, es decir, por 15 meses conforme así lo determina la ley. Posterior a esto, el 24 de junio del 2024 de este año comunica al Hospital Teodoro Maldonado Carbo y todo consta las comunicaciones que se hicieron y las notificaciones dentro de autos, su segundo embarazo. Tengamos en cuenta que ya dió a luz su primer hijo y estaba gozando de su periodo de lactancia. Dentro de su periodo de lactancia queda nuevamente embarazada de su segundo o tercer hijo en realidad, de su tercer hijo en realidad y comunica esto es el 24 de junio del 2024 que en ese momento se encontraba cursando su séptima semana de embarazo. Todo consta reitero como prueba dentro del proceso y que posteriormente la reconocería. Posterior a esto, el 27 de junio del 2024 solicita una licencia por enfermedad o reposo de 14 días esto es desde el 24 de junio hasta el 7 de julio del 2024 debido a que cursaba un embarazo de alto riesgo por placenta previa, es así que el 2 de julio del 2024 se le emite, señor juez que consta dentro de autos la certificación emitida por la Magister Mónica Mite Coordinadora General de Talento Humano del Hospital Teodoro Maldonado Carbo, IEES, donde se verifica que se encuentra registrada en la matriz de grupos vulnerables, certificación que reitero la otorga el mismo Hospital Teodoro Maldonado Carbo y el IEES el 2 de julio del 2024, posterior al 2 de julio el 8 de julio del 2024 se le extiende este reposo reitero por su embarazo difícil por adolecer de placenta previa y se le extiende este reposo que corre desde el 8 de julio hasta el 21 de julio del 2024, es decir por 14 días pero que sucede señor juez posterior a esto y encontrándose dentro de inclusive su periodo de reposo correctamente otorgado por el Hospital Teodoro Maldonado, el 12 de julio del 2024 se le notifica con esta acción de personal que hemos impugnado mediante esta acción constitucional en la cual se decide removerla de su cargo como Coordinadora General Jurídica del Hospital Teodoro Maldonado, es decir en resumen señor juez, de acuerdo a esta línea de tiempo a pesar de estar considerado por el mismo hospital Teodoro Maldonado Cargo y el IEES encontrarse dentro y registrada en la matriz de grupos vulnerables, a pesar de estar gozando de su periodo de lactancia y a pesar de cursar su séptima u octava semana de gestación conforme fue informado oportunamente, existiendo tres elementos fundamentales, decide sin causa justa y motivación alguna y violando todo precepto constitucional reitero removerla de este cargo de coordinadora, existiendo a favor de ella una protección especial y una estabilidad laboral reforzada por justamente reitero permanecer o estar blindada dentro de este grupo vulnerable conforme así mismo lo certificó el Hospital Teodoro Maldonado Carbo, pero expuestos a los elementos fácticos para un entendimiento de todos los aquí presentes y del mío propio es menester precisar a usted señor juez la aparente base legal que contiene y que di lectura aquí esta acción de personal con la cual se removió a la abogada Dueñas y que en su parte pertinente como lo he leído se ha basado en la Ley Orgánica de Servicio Público, en el reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Público en la cesación de funciones de remoción de otros servidores de libre remoción, todos estos artículos que efectivamente corresponden a la Ley Orgánica de Servicio Público permiten en efecto remover a personas de sus cargos de libre remoción como en efecto lo tenía pero no es aplicable estos artículos señor juez justamente por lo que he dicho en esta audiencia por encontrarse inmersa y cubierta y revestida de este grupo vulnerable por su periodo de

lactancia y por su maternidad; es decir, ella gozaba de una protección especial al sostener y al tener doble protección que es el derecho a la lactancia y el derecho a la maternidad pero lo más ilegítimo es que basen también esta supuesta argumentación legal para la acción de personal y su remoción en lo que dice el Párrafo 185 conforme así lo dice la Acción de Personal, en la Sentencia número 3-19-JP/20 y acumulados emitido por la Corte Constitucional del Ecuador en la cual textualmente en su sentido literal y me voy a permitir leerlo lo que nos dice esta resolución de la Corte Constitucional y que reitero basan también en este párrafo, en este numeral, removerla de su cargo, que nos dice la Corte en el 185, cuando se trata de una nueva administración o de una nueva autoridad que tiene la potestad de designar a personas de libre remoción la autoridad nominadora procurará contar con el trabajo de la persona bajo protección especial si no fuese posible hasta un periodo máximo de 30 días contados a partir de la posesión de funcionario con dicha potestad se podrá terminar la relación laboral sin que exista la obligación de compensación por cuidado, transcurrido ese plazo se estará a lo dispuesto en el párrafo anterior, sin embargo, señor juez muy a su conveniencia solamente invocan este párrafo 185 pero no hacen un análisis global y general como así lo establece la legislación constitucional de toda la resolución constitucional que es amplia y que establece muchísimos parámetros en relación a esto justamente a las personas que gocen de esta protección especial como es la lactancia y la maternidad y no hacen relación al párrafo inmediatamente anterior que es el 184 que nos dice el párrafo 184 de esta misma resolución que ellos invocan de la Corte Constitucional si la mujer venía trabajando en el cargo de libre remoción, así es como en efecto y la supuesta entre comillas lo señala este párrafo “pérdida de confianza” coincide con la noticia del embarazo o con su periodo de cuidado o lactancia primer, verbo rector se presumirá nos dice la misma Corte que la terminación de la relación laboral se base en un hecho discriminatorio, por lo que el empleador deberá demostrar, otro verbo rector, 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, dice el mismo párrafo, esa demostración la trabajadora tendrá derecho a la compensación para el derecho al cuidado hasta el fin de su periodo de lactancia. Que análisis podemos dar a esto como en derecho se requiere es decir que esta acción de personal administrativo debía cumplir los parámetros que la misma Corte le delineó para que proceda esta remoción de su cargo y de lo que hemos dado lectura y podemos ver no existe ni la justificación de algún mal desempeño supuesto o incumplimiento de su trabajo por lo cual se convierte en inconstitucional y arbitraria y regresiva de derechos constitucionales por esta protección especial y por esta ser considerada en el grupo vulnerables, reitero señor juez, estar en estado de lactancia y en estado de embarazo o gestación, quiero en este mismo párrafo señor juez demostrar otros lineamientos que nos da la misma Corte Constitucional del Ecuador, que en el párrafo 186 nos dice ningún contrato podrá terminar por razón del embarazo o lactancia sobre la compensación al derecho al cuidado el 191 independientemente del tipo de contrato o nombramiento si se termina la relación laboral de forma unilateral por parte del empleador o empleadora la mujer embarazada en licencia de maternidad o en periodo de lactancia tiene derecho a la compensación para el derecho al cuidado como parte de

la corresponsabilidad estatal, que nos dice también el 197 en relación al derecho a la tutela judicial efectiva, toda persona que considera que sus derechos han sido violados tiene derecho a la tutela efectiva de los derechos conforme lo dispone el artículo 75, que nos dice también en relación al párrafo 209, por su parte la Ley Orgánica de Garantía Jurisdiccional y Control Constitucional desarrolla el derecho a la reparación integral en su artículo 18 y dispone cómo debe ser reparado, en el párrafo 214 de esta misma resolución constitucional, señor juez, dentro del sector público cuando termine la relación laboral con una persona que tiene protección especial, como en este caso y así consta probado dentro de autos, de embarazo y lactancia para ejercer el derecho al cuidado, tendrá derecho a una remuneración completa por cada mes que dejó de trabajar hasta que termine el periodo de lactancia, el cálculo se realizará tomando en consideración las 14 semanas de licencia por maternidad que establece como mínimo la OIT 132 y los 12 meses de lactancia correspondientes estipulados en la ley. La entidad pública deberá contar con la disponibilidad de los fondos previo a la decisión de desvincular a las mujeres que tienen derecho a la compensación por cuidado, como es el caso. Puedo decirle y enumerarle que usted tiene esta resolución constitucional y la he agregado para un mejor análisis, un sinnúmero de párrafos y delineamientos que la misma Corte en esa sentencia que se invoca infundadamente en el mismo Hospital, norma, regula y establece los procedimientos a seguir cuando se remueva a personas con doble vulnerabilidad y que gozan de protección especial por su periodo de lactancia y embarazo. Ese es el requisito sine qua non y la especial protección a este principio, derecho que tiene toda mujer embarazada y que hoy ha sido vulnerado, reitero, por el hospital Teodoro Maldonado Carbo. Por lo anteriormente expuesto, señor juez constitucional, es evidente que la acción de personal antes indicado el 12 de julio de 2024 carece de validez constitucional y es considerado un acto nulo de nulidad absoluta, por lo que solicito se sirva declarar con lugar está presente acción de protección de derechos fundamentales y en consecuencia de la violación del derecho a la seguridad jurídica, debido proceso y a la protección especial y a la protección especial reforzada que goza la abogada Dueñas por encontrarse, reitero, en estado de gestación, como usted inclusive lo podrá ver y lactancia, conforme consta probado, así como también como su vulneración al derecho al trabajo. Amparado en lo que determina el artículo 18 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, solicito que se dispongan las siguientes medidas de reparación integral: Primero, disponer que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) pague como reparación integral las remuneraciones de 3.987 dólares, que es lo que ella percibía mensualmente, dejadas de percibir al momento de su remoción, esto es del 12 de julio del 2024, contabilizados desde el 13 de julio del 2024 a febrero del 2025, donde terminaba su licencia, que es donde, fecha en la cual terminaba su periodo de lactancia por su primer embarazo y del 13 de julio del 2024 hasta enero del 2025 por el permiso de maternidad desde febrero al mes de abril del 2025 y posterior lactancia, es decir, 15 meses desde mayo a diciembre del 2025 y desde enero a julio del 2026. Tengamos en cuenta, señor juez, que aún se encontraba gozando de su periodo de lactancia y tiene esta doble vulneración por su actual embarazo, por eso es este detalle en cuanto a la compensación o reparación integral. Seguimos, desde enero de julio del 2016, total 25 meses,

15 días como reparación integral, que se cuantifican en la cantidad de 101.668.50 dólares de los Estados Unidos de América, más los intereses que se liquidarán hasta el momento que se decida cumplir con su disposición judicial.; dos, ordene el pago de la liquidación, señor juez, que la abogada Dueñas, la misma que hasta la presente fecha no ha sido concedida tampoco, ni su propia liquidación ha sido concedida en este momento y que también se manden a pagar los intereses hasta el día en que se le cancele, disponer que, a mi representada, la abogada Dueñas, se le garantice sus condiciones de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social hasta julio del 2016, cuando termina su periodo de lactancia, segundo después, obviamente, de que dé a luz a su tercer embarazo; cuatro, disponer a la entidad accionada IESS que emita disculpas públicas por tres días consecutivos en un medio de comunicación prensa escrita, reconociendo la violación de los derechos constitucionales de la accionada; cinco, disponer la capacitación del Departamento de Talento Humano respecto a la garantía de las mujeres embarazadas en el periodo de lactancia con base en los pronunciamientos de nuestra Corte Constitucional y de la misma resolución que ellos invocan, pero equivocadamente; seis, disponer que se regulen los honorarios de esta defensa técnica, inclusive, que ascienden a la cantidad de 20 mil dólares de Estados Unidos de América. Siguiendo, que la autoridad garantice la no repetición del hecho y, sobre todo, señor juez, es importante solicitarle esto. Amparado lo que determina el artículo 20 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, disponga usted de declarar la responsabilidad del Estado por esta vulneración de derechos de protección especial y que no sea el Estado el que tenga que cubrir estos dineros, para que no se perjudique al Estado, porque nos perjudicamos todos, son dineros de los ecuatorianos, sino que es este derecho de repetición contra estos funcionarios, los accionados en esta causa, para que sean ellos de su propio peculio paguen esta indemnización y el Estado pueda ejercer su derecho de repetición posterior al pago de esta reparación integral a la abogada y no se vea perjudicada el Estado en sus economías. Asimismo, como reparación inmaterial por esta afectación y evidente vulneración de protección especial, catalogada dentro del grupo de vulneración por el mismo Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo, se le imponga la multa de 10 mil dólares como reparación inmaterial, conforme la Corte Constitucional así ya lo ha dispuesto en reiterados fallos. Con esto, señor Juez, concluyo mi primera exposición dentro de esta Fundación jurisdiccional de Acción de Protección y me reserva el derecho a la repetición."- **4.2. Primera intervención del Legitimado Pasivo.** La defensa del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en su primera intervención manifestó: “ señor Juez, para efecto de identificación soy el abogado Cristian Cobo Granda, con registro 09-2013-0446, correo electrónico de notificación, cristiancobo10@hotmail.com. De manera muy puntual, señor Juez, creo que hay dos hechos que son muy importantes y tienen que ver con los hechos señalados por la contraparte, que son el 28 de abril de 2023 y el 10 de agosto de 2023. ¿Qué sucedieron en estos dos hechos? Recuerdo lo que ha narrado la contraparte, que el 28 de abril se le encargó la Coordinación Jurídica, es decir, que el 28 de abril mantenía un puesto de carrera, porque estaba encargada de la Coordinación Jurídica. Sin embargo, el 10 de agosto del año 2023, de manera libre y voluntaria, firma la acción de personal con la cual se posesionó como titular de la Coordinación General Jurídica, la

coordinación general jurídica es un puesto de liderazgo y asignación de remoción, un puesto de nivel jerárquico superior, no sólo por el sueldo que se reconoce, sino también por las designaciones y funciones que se cumplan, se le asigna a la máxima autoridad. En ese contexto, la ley, como usted lo puede revisar, señor juez, en la pantalla que estoy proyectando, en el artículo 83, el último inciso, indica que los servidores de carrera, en este caso cuando estaba encargada, ocupaba uno de los puestos de los literales A y B de este artículo, es decir, los de libre designación y remoción, es de los que consta el agente coordinador, para llegar a su posición de carrera y poder hacerlo muy rápidamente, salvo que se desempeñe por encargo su aprobación en un permiso provisional. En este caso, el encargo, cuando lo reconoce la contraparte, se realizó a modo de titular, por lo tanto, a partir del 10 de agosto del año 2023, la accionante pasó a constituirse un cargo de libre designación y remoción como titular, en ese sentido, señor juez, el artículo 85 de la misma ley, determina que las autoridades nominativas deberán poder remover libremente a estos servidores y funcionarios públicos, por lo que, en el contexto de la labor ideal, es evidente que el cargo del libre de designación y remoción no constituye, un derecho constitucional, porque es una figura, como el nombre lo indica, de libre nombramiento, se selecciona sin tanta regularidad y también de remoción. Son cargos que, en la sentencia invocada del 3 de abril de 2019, reconoce de manera discreta que son puestos o cargos de confianza. Haciendo un paralelismo, en el sector privado existen los cargos gerenciales que se actúan a través de mandatos y no tienen la relación laboral, sino más bien una especie de mandatario. Igual situación sucede en los cargos de ministros, igual situación sucede en los cargos del nivel jerárquico superior. Dicho esto, es importante señalar que existe, esto desde el punto de vista de la laboralidad, ahora desde el punto de vista de la protección como mujer embarazada, que esto sí tiene trascendencia en el orden constitucional. En ese sentido, me parece que existe una lectura errónea de la contraparte en los párrafos 184 y 185, porque son dos párrafos que se aplican a hechos distintos. El párrafo 184, señor juez, como usted lo puede observar en la pantalla que estoy compartiendo, dice, si la mujer tenía trabajando en el cargo de libre nombramiento y remoción y la supuesta pérdida de confianza coincide con la noticia de embarazo o superior al cuidado de la lactancia, se ha presupuestado que la terminación de la regulación laboral se basa en un hecho discriminatorio, por lo que el empleador deberá demostrar la terminación que no se produjo por razón de embarazo o de lactancia, sino por el incumplimiento comprobado de su desempeño de su trabajo. ¿Cuándo se aplica este artículo? Como el orden indica, la supuesta pérdida de confianza coincide con la noticia de embarazo. Este párrafo está previsto o aplica cuando el empleador, por así decirlo, la máxima autoridad o la autoridad nominadora considera que pierde la confianza estando trabajando para sí misma, es decir, dentro de la administración por la cual fue nombrada y designada. En otras palabras, esto quiere decir que si me contrató un gerente general con un puesto de confianza y le notifiqué que estoy embarazada y tan pronto como le notifiqué que estoy embarazada pierde esa confianza, entonces en ese escenario, en ese supuesto, ahí aplicaría lo que está indicando usted 184. Es decir, el 184, el párrafo 184, públicamente aplica cuando se ha presentado un cargo, cuando la noticia se da ante la misma administración que me contrata. El párrafo 185, en cambio, se regula o prevé la

situación en la que llega una nueva administración, es decir, se remueva la máxima autoridad y llega una nueva administración y en ese caso se remueva la servidora pública que esté embarazada. Por eso es que el párrafo 185 empieza diciendo cuando se trata de una nueva administración o de una nueva autoridad que tiene la potestad de designar a personas de libre nombramiento, la autoridad nominadora procurará contar con el trabajador bajo protección especial. Nos dice que se procurará, no dice deberá o estará obligada, sino procurará, es decir, es discrecional, si no fuese posible, porque deberá ser contestada la identidad, si no fuese posible mantenerla hasta un periodo máximo de 30 días contados a partir de la posesión del funcionario con dicha potestad, es decir, de la máxima autoridad, se podrá, es decir, facultativo, terminar la relación de trabajo, de la relación laboral sin que exista una obligación de compensación procurada. Transcurridos ese plazo, se estará dispuesto en el párrafo anterior, es decir, si pasan los 30 días, entonces se entiende, o se presume, es una presunción de un instante, es decir, que no puede encontrar el detalle de discriminación y nos parece que en todo el pasaje de los hechos de la parte actual ha omitido un hecho relevante que es señalar si la terminación o la remoción de su cargo coincidió o no dentro de esos 30 días, porque si no coincidió dentro de 30 días eso no significa que es discriminatorio, sino que se presume. Por lo tanto, es evidente que la terminación, la remoción, que no constituye sanción, se dio dentro de esos 30 días y se trata de una nueva administración. Por lo tanto, señor juez, no existe una vulneración de los hechos constitucionales porque la jurisprudencia de acuerdo en la Sentencia 3-19-JP/20 es clara, es decir, ha dado pautas claras es un precepto que es aplicado en el presente caso porque se trata del nombramiento de libre remoción, se trata de mujeres embarazadas en el periodo de la lactancia y por lo tanto es aplicado en el presente caso y no cumple con estos requisitos. La remoción se produjo dentro de 30 días y además de eso se produjo por un cambio, por una nueva administración; tercero, se trata de un puesto de libre remoción, un puesto de confianza, no constituye una sanción, simplemente es el cambio de administración que viene con su equipo de trabajo; tercero, y no menos importante con el tema de las reparaciones integrales, se han mezclado las reparaciones integrales porque se están pidiendo reparaciones integrales más allá de lo que la propia sentencia de la Corte ha fijado para que los jueces consideren al momento de resolver. Primero se pide que el señor juez le otorgue también la afiliación al IESS durante todo el periodo lactancia y el periodo de embarazo. Eso no es posible porque eso sería una ficción jurídica, sería como que el juez esté negando que ficticiamente la persona está trabajando para él. En ese supuesto caso, se podría afiliar, sería una afiliación ficticia; segundo, no se podría, es jurídicamente imposible revisar eso porque ya existe otra persona en el cargo de un libre nombramiento y remoción de coordinador jurídico, por lo cual el artículo 105 de la LOSEP prohíbe que los jueces limitan actos decisorios en los que creen asignaciones presupuestarias sin el respaldo económico. Consecuentemente, señor juez, las pretensiones de la parte actora de responsabilidad objetiva, que son temas con asuntos que le corresponden a la justicia ordinaria, no son procedentes en la vía constitucional. Dicho esto, y para finalizar, considero que ha quedado demostrado en la presente causa que la remoción de la señora se produjo dentro de los 30 días y, por lo tanto, que además eso se trata de una nueva administración y finalmente,

no existe un derecho constitucional porque se trata de cargos de libre designación y remoción a los cuales la Corte los ha regulado y los ha matizado en esta Sentencia 3-19-JP/20, el párrafo 184 no es aplicado en el presente caso porque el párrafo 184 se da cuando es la misma autoridad nominadora o el mismo gerente de máxima autoridad que ante la noticia del embarazo le remueva y el párrafo 185 es cuando una persona nueva llega al cargo de máxima autoridad y la remueve dentro de los 30 días siendo facultativo esa remoción. Por lo tanto, señor Juez, solicito nuevamente declarar sin lugar a la demanda. Muchas gracias.”.-

4.3.- Primera intervención del Legitimado Pasivo Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo: La defensa del Hospital en audiencia manifestó: *“Muy buenas tardes, para efecto del registro, soy la abogada Coraima Belén Rosado Alonso que comparezco en representación del Magister Franklin Encalada Calero, quien ocupa la designación de Gerente General del Hospital Teodoro Maldonado Carbo en la actualidad. Si bien es cierto, escuchando las intervenciones de la defensa técnica, el día de hoy nos encontramos justamente en la Acción de Protección 09208-2024-04449 del 2024. En las alegaciones se han manifestado presuntamente algunos derechos vulnerados, entre esto la discriminación, el derecho al trabajo y un número adicional de derechos presuntamente vulnerados. Cabe recalcar que la hoy accionada laboró en calidad de nivel jerárquico superior, es decir como Coordinadora General Jurídica. ¿Desde qué fecha? Desde el 10 de agosto del 2023. En nombramiento de libre remoción, es decir, ella no tenía un puesto de carrera, o si bien es cierto, sí lo tuvo en su momento desde diciembre del 2022, sin embargo, ella de manera libre y voluntaria renunció a él mismo, con la finalidad de ya no ser encargada como coordinadora jurídica, sino ya ser titularizada. Hay que tener en cuenta que, como bien lo ha manifestado la parte actora, dentro de su proposición justamente de la demanda, que mediante Acción de Personal número SDNGTH-2024-1864-NJS, se extiende el Encargo al Doctor Franklin Edmundo Encalada Calero como Gerente General del Hospital Teodoro Maldonado Carbo. ¿Con qué fecha? Con fecha 21 de junio del 2024. Entonces es importante esta fecha, porque desde ahí el Doctor Franklin Encalada Calero toma posesión de esta administración, todo es de conocimiento público, de conocimiento de todo el Estado, de que se encontraba como Ministro de Salud y en lo posterior le encargan la gerencia del hospital. Con fecha 21 de junio del 2024. Es importante resaltarlo porque desde ahí empiezan las actuaciones de él dentro del Hospital. Como bien ha manifestado también la defensa técnica, la abogada Karina comunica de su nuevo embarazo con fecha 24 de junio del 2024, es decir, tres días posterior justamente del encargo a la nueva administración como tal. De acuerdo a la acción de personal que ya ha sido manifestada y efectivamente se ha dado lectura por la defensa técnica, esta es la Acción de Personal número SDNGTH-2024-2111-NJS justamente de la remoción del cargo indicando y fundamentando y motivando por qué se realizaba esto y esto responde solo y exclusivamente a una nueva administración. ¿Motivando de qué manera? Motivando con justamente la sentencia de la Corte Constitucional en la que no analiza exclusivamente un caso. Si bien es cierto, la Sentencia constitucional número 3-19-JP/20 en la cual la Corte trata 19 casos acumulados, no solamente uno en lo que los jueces de primer nivel de todo el país analizan los diversos justamente casos que se han presentado en este tipo de situaciones.*

¿Cuáles son? Maternidad, lactancia. ¿Con qué finalidad? Con la finalidad de que no exista un abuso de la norma, porque es un derecho, sí, pero hay que también limitarlo. En función a esto existe esta delimitación y todos estos casos acumulados que fueron recogidos en esta justamente sentencia de la Corte Constitucional y es importante ¿a cuál se fundamenta la nueva administración? En el artículo 185, el mismo que establece específicamente cuando se trata de una nueva administración. Se ha dejado claro que con fecha 21 de junio del 2024 el Doctor Franklin Encalada Calero recibe la nueva administración del Hospital Teodoro Maldonado Carbo. Desde ahí en lo que deviene existe la desvinculación de la servidora que ocupaba un nombramiento de libre remoción y no se ha perdido la confianza como tal porque ella no era parte de su nuevo equipo que tiene todo el derecho de, obviamente, presentar al Hospital como tal. Si bien es cierto que cuando se trata de una nueva administración o de una nueva autoridad, cumplimos con los dos requisitos, que tienen la potestad de designar a personas de libre remoción. La autoridad nominadora procurará contar con el trabajo de la persona bajo protección especial si no fuese posible hasta un periodo máximo de 30 días. Cumplimos con la temporalidad de igual manera contados a partir de la posesión del funcionario con dicha potestad. Se podrá terminar la relación laboral sin que exista la obligación de la compensación por cuidado. Nos enmarcamos en el caso específico. Transcurrido ese plazo se estará lo dispuesto en el párrafo anterior, es decir, si se hubiese notificado a la servidora al día 31, al día 32, al día 33, ahí sí deberíamos enmarcarnos a lo que establece el 184; sin embargo, se ha cumplido con la nueva administración, con la nueva autoridad y estando dentro del término oportuno como tal para la notificación correspondiente. De igual forma, justamente referente a los supuestos derechos vulnerados es de menester importancia recalcar que el Gerente tuvo todas las predisposiciones de igual forma seguir contando con la presencia de la abogada Karina y también tuvo reuniones y acercamientos con la abogada. ¿Con qué finalidad? Con la finalidad, obviamente de requerir ese puesto que es de libre remoción para una nueva persona, parte de su grupo, y darle una de las partidas que estaban a cargo justamente de la coordinación jurídica; sin embargo, desde entonces ya no se pudo contar con la predisposición de la servidora y cabe recalcar que esto está debidamente fundamentado en un informe que se remitió a Quito con la misma fecha, con fecha 12 de julio del 2024, con la finalidad de que ella ocupe una de las partidas inclusive más altas, que existe dentro de la coordinación, que es un SP7. Sin embargo, no se tuvo el acercamiento ni la predisposición, pero claro, esto está más que ratificado de que ella no desea continuar trabajando en el Hospital ni en la coordinación jurídica, usted puede revisar la demanda, justamente y ninguna de sus pretensiones ella llega o pretende que se la reintegre al trabajo. Dentro de estas pretensiones se habla justamente y lo ha manifestado la Defensa Técnica, impugnar un acto administrativo. Nos encontramos dentro de una acción de protección, donde se ve la tutela de derechos constitucionales. Todas sus pretensiones, desde la primera hasta la última que ha sido aquí manifestada por la Defensa Técnica, pasa en un tema económico, esta no es la vía adecuada en su caso, existe la justicia ordinaria y un contencioso administrativo donde se podría haber ventilado las pretensiones justamente de la Defensa Técnica. Sin embargo, no, dentro de la demanda de ninguna de sus pretensiones, ella

solicita el reintegro al trabajo, ha existido la pretensión, conforme se desprende del memorándum, el memorándum número IED-2024-2044-M, de fecha 12 de julio, en el mismo que se recibió como contestación por parte de Quito, de que no procedía la incorporación de la servidora porque no se contaba con los documentos oportunos. Para efecto de contradicción lo voy a poner aquí. Por parte del hospital justamente ha existido toda la predisposición, sin embargo, como se ventila de la demanda, el requerimiento como tal dentro de las pretensiones no es regresar a trabajar no es trabajar con nosotros, en cuanto a la discriminación justamente que ha ventilado la Defensa Técnica, como usted puede evidenciar, ella ingresó a trabajar desde un el 2022, ha solicitado diversos permisos médicos, nunca ha sido negado, durante la administración solicitó permisos, nunca han sido negados. No ha existido una vulneración dentro de su periodo de lactancia, esta desvinculación sólo corresponde a una nueva administración y está debidamente motivada, fundamentada y ha sido notificada justamente a la señora Karina Dueñas Dueñas para que ella tenga conocimiento. Hasta aquí mi intervención y justamente mi pedido es que se declare sin lugar la demanda en virtud de que no cumplen con los requisitos establecidos y además esta no es la vía adecuada de este caso. Hasta aquí mi intervención.”- **4.4.- Procuraduría General del Estado.** A pesar de haber sido legalmente notificada la Procuraduría General del Estado, no compareció el Procurador General ni su delgado a la Audiencia.- **4.5.- Replica accionante:** “Gracias, señor juez, yo trataré de ser lo más breve posible y referirme básicamente a los argumentos que se han inscrito acá por parte de los accionados, ya que la fundamentación a esta acción jurisdiccional yo ya la he realizado en mi interrogación primera y que son idénticas, tanto de la defensa técnica del IESS como de la defensa técnica del hospital Teodoro Maldonado Carbo, en dos puntos fundamentales, primero, que esto, como comúnmente se suele decir por parte de la defensa técnica de las instituciones públicas, no le corresponde a usted sustanciarla como juez constitucional, sino a la justicia ordinaria y segunda, que por el simple hecho de ser un nombramiento de libre remoción, el hospital IESS tenía la facultad o la potestad de removerla cuando a ellos, a bien, tenga desearlo o que simplemente venga otra autoridad y quiera integrar a su personal de confianza. Estos dos argumentos son los que se han inscrito aquí por parte de estas defensas técnicas. Sin embargo, se ha hecho aquí un supuesto análisis por parte de la intervención de la defensa técnica del IESS, en el cual ha basado en sus apreciaciones subjetivas en relación al párrafo 184 y 185 de la sentencia que ellos invocan de la Corte Constitucional y que es justamente la sentencia 3-19-JP/20 y acumulados, en la cual esta Corte analiza el alcance de los derechos de las mujeres en estado de embarazo y en periodo de lactancia en el contexto laboral público, desarrolla el derecho al cuidado y a los indicadores de política pública para garantizar el derecho al cuidado, es decir, nos ha expuesto aquí, de manera a su propio criterio, de que no tenían la obligación más allá de notificar removerla o removerla de su puesto de trabajo si se encontraban dentro de estos 30 días y que, por no haber sido la autoridad nominadora, quien la designó. Señor juez, pienso que se ha desviado, sea por desconocimiento o sea simplemente por conveniencia, ya que es el mismo argumento que consta en la acción del personal, puesto que hay un hecho fundamental, reconocido y aceptado por el mismo fiscal Teodoro Maldonado Carbo IESS, que la abogada Karina

Dueñas se encuentra registrada en la matriz del grupo vulnerable, este hecho, debido a su lactancia y a su periodo de maternidad que se encuentra ejerciendo, se encuentra protegida especialmente por nuestra constitución y esta protección especial le otorga estabilidad laboral reforzada. Para esto existen diferentes fallos constitucionales, es decir, que no puede subsumirse esta decisión en lo que argumentan en la Ley Orgánica del Servicio Público, artículo 47, 85, en el reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público o en la Cesación de Funciones de Remoción por otros servidores de Libre Remoción, este reglamento no aplica en este caso específico justamente por esa protección especial que le otorga estabilidad laboral reforzada y que está inmersa, reitero una y mil veces, dentro del grupo vulnerable como así lo ha reconocido la misma institución. Por lo tanto, argumentar que sobre esta base era legal su remoción y que por ser su nombramiento de libre remoción también podían hacerlo, carece de toda validez jurídica, esto se aplicaría así, si es que no tuviera esa condición especial, por supuesto, esa es la potestad de la Administración Pública, pero no es el caso, goza, reitero, y es público y notorio de esta protección especial. En cuanto a la justicia ordinaria, antes de eso voy a referirme a lo que también la Corte Constitucional, que lo voy a entregar aquí, en un fallo reciente dictado por el juez ponente Alí Lozada Prado, julio del 2024, en el caso sentencia 878-20-JP-20-2024, en el que nuestra Corte máxima Constitucional analiza y declara la vulneración de los derechos a la protección especial como mujer en periodo de maternidad a contar las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y la salud de una jueza a la que se le suspendió su licencia por maternidad tras el fallecimiento, inclusive, de su hijo. La sentencia en el primer problema jurídico concluye que el Consejo de la Judicatura vulneró el derecho a la protección especial como mujer en periodo de maternidad del accionante por haber obligado a reintegrarse en sus funciones, argumentando que al haber fallecido su hijo perdió este derecho. El otro caso jurídico nos dice que la resolución tras la muerte del recién nacido el derecho a la licencia por maternidad se extingüía, desconociendo que dicha licencia tiene entre varios de sus fines la recuperación de la madre después de su embarazo. Es una resolución que recoge extensamente criterios constitucionales de obligatoriedad, inclusive para los jueces constitucionales del primer nivel y que su parte pertinente en numeral 25, uno de estos argumentos nos dice, dice esta alta corte constitucional. La Constitución reconoce a las mujeres embarazadas en periodos de maternidad o de lactancia con un grupo de atención prioritaria, artículo 35 de la Constitución, y les otorga entre otros derechos al derecho a la protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto y disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y jamás podrán ser, mientras se encuentren dentro de este periodo de embarazo y lactancia, ser removidas de ningún cargo público. Así lo recoge nuestra altísima corte constitucional. Quién dice sostener en esta audiencia que por ser un nombramiento de libre de promoción basta y le da la corte estatua para removerla, es totalmente inconstitucional. En cuanto a la otra argumentación, que usted no es competente, que este es un asunto de mera legalidad y que le corresponde a la justicia ordinaria resolver, quiero también hacer mención, la misma sentencia que ellos invocan para removerla, que es totalmente mal interpretada, sí por ellos es inaplicable en estos casos, que es justamente la sentencia que he leído, 3-19-JP/20 y acumulados y que aquí

también dan los parámetros en cuanto a esto, en cuanto a la vía idónea y eficaz, y así nos dice el párrafo 202 de esta resolución. Si el caso se refiere a mujeres embarazadas en periodo de lactancia, estamos ante múltiples derechos, autodeterminación reproductiva, intimidad, salud, lactancia, no discriminación y derecho al cuidado, que no fueron considerados para diseñar la vía contenciosa administrativa. La vía adecuada entonces, nos dice nuestra alta corte en su párrafo 212, para proteger el derecho de la mujer embarazada y en periodo de lactancia es la acción de protección y desarrolla extensamente, pero me voy a permitir leer únicamente el último párrafo 207 de esta misma resolución. Por lo expuesto resuelve la corte, esta corte considera que la vía adecuada para atender las pretensiones de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia es la acción de protección, sin que esto impida que las personas puedan utilizar otras vías administrativas u otras vías jurisdiccionales que consideren idóneas y eficaz y lo desarrolla extensamente. Por tal motivo, lo alegado que usted no es el competente para resolver, es totalmente equívoco e inconstitucional, alejado y apegado a derechos. Por lo tanto, se lo insisto que no sea aceptado y rechazado de plano y más bien ratifique nuestra petición y declare la vulneración de los derechos a la abogada Karina Dueñas Dueñas por gozar de protección especial constitucional, estabilidad laboral reforzada y estar dentro del grupo considerado como vulnerable y que ha sido afectada por la discriminación al encontrarse actualmente en embarazo y como aquí lo ha dicho el abogado, inclusive le es imposible actualmente conseguir trabajo porque es entendible hasta cierto punto, ningún empleador quiere asumir ese riesgo de tener que pagar algún tipo de indemnización o de dar algunas más prebendas por su estado. Esto es justamente lo que garantiza y prohíbe nuestra constitución, que en este estado de vulneración y en este estado de doble protección reforzada y de protección especial, no se quede como actualmente está, sin poder mantener a sus tres hijos menores de edad., dos de estos nacidos dentro, mientras se encontraba laborando en el hospital Teodoro Maldonado Carbo y lo más triste señor juez, es que hasta ahora ni siquiera un solo centavo por su liquidación, todo esto ha traído a la afectación no solo económica, esto no es económico, esto es emocional, esto es humano, esto es de vida. Aquí no es lo económico, la señora nunca quiso quedarse sin alimento para sus hijos, esto es para la propia subsistencia como madre soltera de ella y sus hijos que ahora están padeciendo y que deben sí los funcionarios responsables responder por sus malos actos.”- **4.6.- Replica del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social:** “Sí señor juez, voy a ser muy breve con mi intervención, simplemente quiero indicar que la propia parte actora ha reconocido que tuvo un contacto con el gerente con el cual se produjo la remoción y le indicó algo que no quería que ellos formen parte de su equipo de trabajo, eso una potestad discrecional que tienen las autoridades y es importante armonizar digamos lo que la sentencia 3-19-JP/20 señala, esta sentencia es clara y establece de manera contundente que si hay un nuevo cambio de autoridad y se producen dentro de los 30 días, no existe vulneración de derechos constitucionales y ese cambio se produjo dentro de los 30 días. Los párrafos 200 y 202 hablan de la tutela judicial efectiva en cuanto al acceso y la parte actora no ha ejercido, pero no ha existido ninguna vulneración a este derecho constitucional. Por lo tanto, solicito nuevamente que se declare en su lugar la acción de protección y le cedo la palabra a mis compañeros.”- **4.7.- Réplica del Hospital de**

Especialidades Badoo Maldonado Carbo: *“Como bien lo ha manifestado ya inclusive, el 185 es claro y este análisis obviamente se ha realizado de conocimiento justamente de la Corte Constitucional y en análisis de 19 casos acumulados. Cabe recalcar con qué finalidad se hace este análisis, justamente para emitir una jurisprudencia vinculante, es decir, un precedente de carácter erga, justamente en el caso específico, como ya se ha manifestado en todas las alegaciones por parte de la defensa técnica, por parte justamente de la defensa del Teodoro, del IESS como tal, esta desvinculación que justamente la defensa técnica también ha manifestado es una impugnación del acto administrativo. De eso se trata la acción de protección del viaducto, una impugnación al acto administrativo que recalca el tema de la desvinculación, la terminación a través de la acción del personal y ya se ha demostrado con todas las pruebas presentadas justamente de que se realizó por una existencia de una nueva administración, de una nueva autoridad y así mismo dentro del plazo determinado y establecido por la Corte Constitucional. No ha existido como tal un tema discriminatorio tanto a la maternidad, lactancia, el hospital durante todo su periodo de gestación durante todo su periodo de lactancia. le ha otorgado los permisos que haya requerido pero lamentablemente es un nivel jerárquico superior de libre remoción y sí, sí está respaldado en una excepcionalidad. El 185 es claro y establece la excepcionalidad como tal en el caso de una nueva administración, si bien es cierto, si hubiésemos incurrido en el plazo nos deberíamos haber justamente determinado en el 184 pero no fue el caso específico. Por lo tanto, justamente no se han cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 40 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales, esto es de que ha existido una vulneración del derecho como tal, de que se ha demostrado que es el único justamente la vía adecuada y eficaz del día de hoy. Tampoco se ha demostrado la discriminación como tal, es decir, siempre debe haber especificarse cuáles son las discriminaciones en consideración a otros casos específicos y eso el día de hoy la defensa técnica como tal no lo ha podido demostrar, de igual forma, en cuanto a la relación se hacía justamente referencia al tema de que no ha podido todavía percibir la liquidación, este es un proceso y todas estas remuneraciones, como bien lo han manifestado, inclusive la defensa, le pertenecen y son obviamente valores del Estado y cada uno de nosotros que aportamos a él. Entonces sí debemos tener consideración por los recursos del Estado como tal, como ya lo he indicado, en cumplimiento y estricto cumplimiento de mis funciones he realizado todas las actuaciones, lo mismo realizo yo. Yo no había firmado el informe de fin de gestión, no por un tema de discriminación o no creer como tal, pero yo sí recibí y lo manifesté lamentablemente la última vez justamente aquí, pero no se instaló la audiencia, de que yo podía recibir todavía y necesitaba una reunión que ya se mantuvo y de hecho posterior a la reunión se hicieron observaciones y modificaciones al informe de fin de gestión justamente porque yo recibía lamentablemente los procesos en una manera desorganizada. Recibía unos archivos con lamentablemente cajas de los años 2001, 2000, 2017, 18, 19, donde todavía no se había levantado un informe como tal. En función de aquello, pues yo sí recibo una nueva administración y me voy a ser justamente cargo de todos estos procesos, carpetas, todo lo que hay dentro y yo debería dejar por sentado que estaba recibiendo de una manera de eso y ya se observó, ya se subsanó, ya se indicó que ella cuando recibió, justamente no recibió ningún inventario y así durante todo su periodo de igual forma*

no se le pudo levantar el inventario, pues de ahora en adelante estas actuaciones me corresponderá a mí a cargo de justamente el puesto. Cabe recalcar que el informe de fin de gestión luego de las observaciones correspondientes y modificaciones ya fue firmado. Por todo lo expuesto en conocimiento de que no se ha vulnerado el derecho y las alegaciones planteadas, pues solicito que se rechace por improcedente la presentación constitucional. Hasta aquí mi intervención.”- **4.8.- Última intervención accionante:** “Señor juez, hemos sido bastante claros y específicos en fundamentar nuestra acción. Sin embargo, solicitarle y ratificarle nuestra petición, esto es que acepte nuestra acción constitucional, la declare con lugar y en amparo de lo que establece y determina el artículo 18 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales de Control Constitucional, disponga las reparaciones integrales que ya le hemos dicho en cuanto a la compensación y en cuanto a las demás pretensiones que la hemos dicho en nuestra audiencia y plasmado en nuestra acción constitucional propuesta, ratificando una vez más, señor juez, que las acciones de protección atacan específicamente a derechos. ¿Derechos de quién? De las personas no se puede venir aquí a decir libremente que porque estaba dentro de los 30 días que le permite la norma era suficiente para quebrantar un derecho humano y personal revestido constitucionalmente. Ese es el punto fundamental y que aquí en esta audiencia no ha sido negado que la señora se encontraba en periodo de lactancia, es más, nunca ha dicho aquí que se le ha negado un permiso por su lactancia o por sus enfermedades, por su embarazo de alto riesgo, no se ha negado tampoco el hecho de que se encuentra dentro del grupo vulnerable como no lo puede negar porque ellos mismos lo han certificado, no se ha negado tampoco en esta audiencia por ninguna de las defensas técnicas de los accionados que doña abogada, Karina Dueñas, se encuentra actualmente en estado de gestación cursando su sexto mes, es decir, nada de eso se ha negado. Por lo tanto, a confesión y aceptación de parte es prueba plena de una vulneración expresa de esta protección especial constitucional, de esta estabilidad laboral reforzada por estar revestida de doble protección a la lactancia y al encontrarse en estado de gestación. Dicho esto, señor juez, no me queda más que solicitarle e insistirle declare esta vulneración de derechos constitucionales y ordene las reparaciones integrales y demás que hemos solicitado en esta audiencia y en nuestra acción propuesta.”-

QUINTO.- LA RELACIÓN DE LOS HECHOS PROBADOS RELEVANTES PARA LA RESOLUCIÓN.- 5.1.- Prueba de la parte accionante: La parte accionante produjo a su favor los siguientes medios probatorios: 5.1.1) Contrato de Servicios Ocasionales HTMC-PROV-2022-0707 de fecha 06 de diciembre de 2022, firmado electrónicamente por el Mgs. Francisco Xavier Pérez García, en su calidad de Gerente General del H.T.M.C. Encargado y la compareciente, sobre su ingreso al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.- 5.1.2) Certificado Médico Especialista/Tratante emitido 15 de febrero del 2023 por la Dra. María del Carmen Barragán Jaramillo, Jefe de la Unidad Técnica de Alto Riesgo Obstétrico del Hospital Teodoro Maldonado Carbo, en el que certifica atención en consulta externa de Embarazo de Alto Riesgo.- 5.1.3) Acción de Personal Nro. SDNGTH-2023-1059-NJS de fecha 28 de abril del 2023 autorizada por el Lic. Patricio Hidalgo Vargas en su calidad de Director Nacional de Servicios Corporativos (E) del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, en la cual autoriza el ENCARGO de las funciones de Coordinadora General Jurídica del

Hospital de Especialidades - Teodoro Maldonado Carbo.- 5.1.4) Acción de Personal Nro. SDNGTH-2023-2141-NJS, de fecha 10 de agosto del 2023, autorizada por el Lic. Patricio Efraín Hidalgo Vargas en su calidad de Director Nacional de Servicios Corporativos (E) del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, en la cual otorga el NOMBRAMIENTO DE LIBRE REMOCIÓN como COORDINADORA GENERAL JURÍDICA del H.T.M.C.- 5.1.5) Formulario de SOLICITUD DE PERMISO, LICENCIAS, VACACIONES generado el 21 de agosto del 2023 mediante el aplicativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, con el cual solicitó licencia por maternidad por 84 días contados desde el 25 de agosto del 2023 hasta el 16 de noviembre del 2023.- 5.1.6) Correo remitido 28 de agosto del 2023 por la Ing. Carla Aguiar Franco Oficinista de Coordinación General Jurídica del Instituto Ecuatoriano Seguridad Social, dirigido al Ing. Mac Abelard o Mera Cárdenas, Gerente General Encargado del H.T.M.C., en el cual se solicita la suscripción del Formulario de SOLICITUD DE PERMISO, LICENCIAS, VACACIONES.- 5.1.7) Certificado Médico conferido el 25 de agosto del 2023 por la Clínica San Marcos.- 5.1.8) Certificado de Nacido Vivo de su hijo emitido 28 de agosto del 2023.- 5.1.9) Acción de Personal Nro. SDNGTH-2024-1864-NJS de fecha 21 de junio del 2024 en el cual se extiende el ENCARGO como Gerente General del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo a favor del Mgs. Franklin Encalada Calero.- 5.1.10) Memorando Nro. IESS-HTMC-CGJ-2024-0760-M, de fecha 24 de junio de 2024 dirigido a la Mgs. Mónica Patricia Mite Ledesma, Coordinadora General de Talento Humano Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo, mediante el comunicqué formalmente que estaba cursando mi séptima semana de embarazo.- 5.1.11) Resultado Positivo del Laboratorio Clínico del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo, del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, de fecha 24 de junio de 2024 de nuevo embarazo.- 5.1.12) El Memorando No. IESS-HTMC-CGJ-2024-0769-M de fecha 27 de junio de 2024 dirigido a la Mgs. Mónica Patricia Mite Ledesma, en su calidad de Coordinador General de Talento Humano Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo, con ASUNTO Licencia por enfermedad, entregado físicamente el 27 de junio del 2024 a las 9:40. Documento con el cual se puso en conocimiento del área respectiva el certificado médico con reposo de 14 días.- 5.1.13) Memorando Nro. IESS-HTMC-CGJ-2024-0816-M de fecha 08 de julio del 2024 dirigido al Mgs. Franklin Edmundo Encalada Calero, Gerente General(E) del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo, con Asunto Licencia por enfermedad, entregado físicamente el 8 de julio del 2024 a las 8:31. Documento con el cual se puso en conocimiento de la Gerencia General del Hospital Teodoro Maldonado Carbo la extensión de un certificado médico con un tiempo de reposo de 14 días.- 5.1.14) Acción de Personal Nro. SDNGTH-2024-2111-NJS de fecha 12 de julio del 2024, autorizada por la Ing. Nancy Angélica Herrera Coello en su calidad de Directora Nacional de Servicios Corporativos del IESS (E), en la cual se pone en conocimiento la resolución de Remoción del puesto de Coordinador General Jurídico del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo.- 5.1.15) Notificación: Acción de Personal, remitida mediante correo institucional por la Coordinación de Talento Humano HTMC el viernes 12 de julio del 2024 a las 10:58 pm, con el cual se procede a notificar la resolución de REMOCIÓN al Nomenclato de Libre remoción como Coordinadora General Jurídica.- 5.1.16) CERTIFICADO DE AFILIACIÓN

suscrito por el Mgs. Marcelo David Narváez Burbano, en su calidad de Director Nacional de Afiliación y Cobertura del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, obtenido el 4 de septiembre del 2024, cuya parte pertinente refiere: El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Certifica que: DUEÑAS DUEÑAS KARINA ISABEL, con cédula de ciudadanía/código: 1312588211, registra afiliación a la fecha: 2024-7, en la(s) empresa(s): HOSPITAL DE ESPECIALIDADES - TEODORO MALDONADO CARBO con RUC, Número Patronal: 0968560160001, hasta 2024-7, último aporte cancelado. CESANTE.- 5.1.17) HISTORIAL DE TIEMPO DE SERVICIO POR EMPLEADOR actualizado a septiembre del 2024, suscrito por el Mgs. Marcelo David Narváez Burbano, en su calidad de Director Nacional de Afiliación y Cobertura del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en el cual se detalla Historial del Tiempo de Trabajo por Empresa, constando como último empleador el Hospital Teodoro Maldonado Carbo durante el período comprendido desde el 2022-12 hasta el 2024-07.- 5.1.18).- Certificación emitida por la Mgs. Mónica Patricia Mite Ledesma Coordinadora General de Talento Humano Hospital de Especialidades - Teodoro Maldonado Carbo - IESS de fecha 2 de julio del 2024, donde se verifica REGISTRO EN LA MATRIZ DE GRUPOS VULNERABLES DEL H.T.M.C., dentro de la condición de "Mujeres embarazadas, en maternidad o período de lactancia".- 5.1.19) Valoración Médica realizada en el Centro Médico "SUMEDICO" de fecha 26 de julio del 2024, cuya conclusión y COMENTARIO sobre primer trimestre de embarazo refiere: EMBARAZO DE 12 SEMANAS CON 4 DÍAS POR BMF + PLACENTA PREVIA + SCREENING DEL PRIMER TRIMESTRE DENTRO DE PARÁMETROS NORMALES Con lo cual se evidencia embarazo de alto riesgo.- 5.1.20) Certificado de Nacimiento de hija BARREIRO DUEÑAS SILVIA ISABELLA de 9 años de edad, otorgada por la Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación del Ecuador.- 5.1.21) Certificado de Nacimiento de hijo CARREÑO DUEÑAS OSCAR ANDRES de 1 años 24 días de edad, obtenida de la Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación del Ecuador.- 5.1.22) Materialización de los correos electrónicos de fechas 02, 05, 12 y 17 de septiembre del 2024 enviado desde usuario karyisabel 2905@hotmail.com al correo electrónico institucional corahima.rosado@iess.gob.ec con copia monica.mite@iess.gob.ec y carla.aguilar@iess.gob.ec con el asunto "Informe de Fin de Gestión" en el cual remite como documento anexo el Informe de Gestión en relación al cumplimiento de funciones como Coordinadora General Jurídica, durante el período comprendido desde 23 de abril 2023 hasta el 12 de julio del 2024.”- **5.2.- Prueba accionados:** **5.2.1)** Copia del contrato de servicios ocasionales con la parte accionante.- **5.2.2)** Copia de la Acción de Personal del Encargo de Coordinadora General jurídico del Hospital.- **5.2.3)** Informe Técnico de fecha 10 de agosto de 2023 en el que recomienda brindar el Nombramiento de libre remoción a la parte accionante.- **5.2.4)** Informe Técnico de fecha 08 de julio de 2024 suscrito por el Mgs. Franklin Edmundo Encalda Calero, Gerente General Encargado del Hospital, en la parte pertinente solicita la remoción de Coordinadora General Jurídico. **5.2.5.-** Memorando de fecha 12 de julio de 2024 suscrito por el Mgs Franklin Encalada, Asunto: Designación de cargo Nivel Jerárquico, solicita la remoción de Dueñas Encalada, Asunto: Designación de cargo Nivel Jerárquico, solicita la remoción de Dueñas Karina y por su parte la designación de Rosado Alonso Coraima Belén, **5.2.6.-** Informe Técnico de fecha 12 de julio de 2024 suscrito por Mgs. Ronny Romo subdirector

Nacional de Talento Humano, en la parte pertinente solicita la autorización de la remoción mediante acción de personal de la Coordinadora General Jurídico del Hospital, **5.2.7.-** Memorando de fecha 12 de julio de 2024 remitiendo Informe Técnico suscrito por el Mgs. Rony Romo Subdirector Nacional de Talento Humano.- **5.2.8.-** Acción de Personal de fecha 12 de julio de 2024 suscrito por Ing. Nancy Herrera, en la cual se resuelve remover del cargo de Coordinadora General Jurídico a la Ab. Dueñas Dueñas Karina Isabel.- **5.3.-** Por parte del Hospital de Especialidades TEdoro Maldonado Carbo: se remite copia certificada de los Memorando e Informes Técnicos presentados también por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social: Tabla de análisis de Ejecución de Presupuesto, Informe Técnico para la contratación de servicios ocasionales, Cuestionarios de Clasificación de repuesto de servidores a ser contratados, Memorando de contratación de 06 de diciembre 2022, Memorando de fecha 10 de febrero de 2023 suscrito por Dueñas Dueñas Karina que da a conocer sus situación de embarazo, Acción de Personal de Encargo de coordinadora General Jurídica, Informes Técnicos, Acción de personal con nombramiento de libre remoción como coordinadora General Judicatura de fecha 10 de agosto de 2023, Tablas e Informes técnicos, Acción de Personal de fecha 21 de junio de 2024 en el cual se realiza el Encargo al Mgs. Franklin Encalada de Gerente del Hospital Teodoro Maldonado Carbo, Informes Técnicos, solicitudes de Permiso y de Licencia, acción de Personal de fecha 12 de julio de 2024 en la que se resuelve remover del puesto Coordinadora General Juridico, Sentencia 3-19-JP/20.- **5.4.-** testimonio de la accionante: **KARINA ISABEL DUEÑA DUEÑA**, cédula 1312588211, divorciada, de 35 años, abogada, dirección domiciliaria Santa Mónica parroquia Ximena de Guayaquil.- Preguntas: *¿Dra. cuando entro a laborar al hospital? R.- 06 de diciembre de 2022, ¿cuando se le encargó la dirección del hospital? R.- 28 de abril de 2023, ¿en qué fecha se otorga el nombramiento? R.- 10 de agosto de 20203, ¿cuando se le otorga certificación en la cual se le incluía en la matriz de grupo vulnerable? R.- fecha 02 de julio de 2024 ¿desde cuando gozo su periodo de lactancia de su segundo embarazo? R.- a partir de agosto de 2023 hasta febrero de 2025, ¿dentro de este periodo fue notificada mediante acción de personal indicando la remoción? R.- efectivamente con acción de personal de fecha 12 de julio de 2024, ¿cual es su estado de condición laboral actual? R.- cesante, ¿cuál fue la fecha de afectación? R.- 12 de julio de 2023, ¿si en esta fecha de 12 de julio de 2024 alguna autoridad le ha solicitado el concurso o propuesto otro cargo igual o superior del que venía laborando? R.- no recibí ninguna propuesta, ¿hasta el día de hoy se le ha cancelado liquidación? R.- no he recibido atención, el proceso ha sido lento y ha opacado mis derechos, ¿qué afectación este acto ha ocasionado en su salud?R.- a partir del 12 de julio de 2024 estando yo con licencia y permiso de enfermedad pues mi embarazo se considera de alto riesgo se ocasionaron diversos problemas de salud, cuadro depresivos, ansiedad, estres, pues al recibir la notificación me estoy quedando sin trabajo dando como resultado la falta de ingresos economicos, soy madre soltera de mi hija mayor, soy responsable solo yo y de mi bebe que esta en etapa lactancia, mas aun al encontrarme embarazada, el cual ha recibido afectacioenes pues presenté placenta previa, lo cual limitó mi desarrollo como madre como mujer, este hecho, ha causado afectación de manera emocional como trabajadora como mujer pues si bien es cierto he solicitado trabajo en otros lugares en otras instituciones el*

hecho de estar embarazada a limitado que estas propuedstas se den a favor mio, quisiera tomar un antecedente cuando yo asumí la coordinación jurídica el 28 de abril de 2023 había ocurrido el asesinato de la Mgs. Nataly Torres quien ocupó el cargo de coordinadora del hospital y asumir ese cargo en aquel entonces representaba un alto riesgo a mi y a la de mi familia, sin embargo en el cumplimiento de mis funciones y la responsabilidad de funcionaria pública debió dar trámite a esta crisis, y que el hospital no tenía niveles jerárquicos superiores entonces asumir este cargo fue para mi un reto y siempre generó mucho miedo mas sin embargo vuelvo y repito siempre me enfoque en el cumplimiento de mis funciones, como se ha demostrado con mi abogado mis embarazos han sido de alto riesgo yo nunca incumplí con mis funciones, inclusive, después de haber notificado el último permiso el 08 de julio de 2024 el hospital nunca designó un subrogante para que yo pudiera ejercer mi licencia y gozar mi permiso, por lo que yo seguí ejerciendo mis funciones hasta el último día 12 de julio, como persona es lamentable que las instituciones como este caso el Hospital simplemente por llegar una nueva administración se vulneren los derechos que yo tenía, nunca existió una conversación al respecto y la única conversación que tuve con el gerente fue cuando yo me acerque a presentarle el permiso, no suelo ser irresponsable y en ese momento de manera prepotente el señor solo menciona que no iba a trabajar conmigo, sin embargo me retire de mis funciones y nunca recibí ninguna notificación de ninguna propuesta oficial para tener algún tipo de cargo entonces de manera sorpresiva recibí la notificación que afectado mis salud y la de mis hijos, ¿se considera discriminada por el hospital? R.- si.- Preguntas IESS: ¿cuando fue nombrada como titular quien se encontraba de gerente? R.- Ing. Mac Mera ¿y cuando fue removida del cargo quien era gerente? R.- Mgs. Franklin Encalada, ¿en que fecha fue removida? R.- 12 de julio de 2023, ¿y la administración del gerente que le removió cuando empezó? R.- no recuerdo.- Preguntas Hospital Teodoro Maldonado Carbo: ¿en algún momento el hospital le negó los permisos? R.- Mis permisos no fueron firmados en el aplicativo, los permisos fueron otorgados por los médicos, ¿la pregunta es si todos los permisos fueron negados? R.- no, ¿ud tenía conocimiento que este es un puesto de libre remoción? R.- si.-”

SEXTO: FUNDAMENTOS DE DERECHO: LA ARGUMENTACIÓN JURÍDICA QUE SUSTENTE LA RESOLUCIÓN.-

6.1. El Ecuador es un **Estado Constitucional de Derechos y Justicia** conforme establece el Artículo 1 de la Constitución de la República. Este calificativo denota la Constitución como determinadora del contenido de la ley, el acceso y el ejercicio de la autoridad y de la estructura del poder, siendo los derechos de las personas a la vez, límites y vínculos del poder, por lo que los derechos y garantías en ella contenidos son de directa e inmediata aplicación y justifican el orden institucional. La Constitución es la norma Suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales, en caso contrario carecen de eficacia, de acuerdo con el Art. 424 de la Carta Magna.- **6.2.** El fundamento de la presente acción constitucional se rige por la garantía jurisdiccional contenida en el Artículo 88 de la Constitución de la República; esto es, la **Acción de Protección**.- **6.3.-** Las normas constitucionales en las que se garantizan los derechos fundamentales, no pueden ser aplicadas, sino a través un debido proceso, que, en el presente caso, se encuentra contemplado en la Ley

Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, es decir un procedimiento oral, rápido, sencillo y eficaz, para que de esta manera, proteger los derechos de cualquier ser humano que haya sufrido vulneración.- **6.4.-** El Art. 1 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, define su objeto, estableciendo que el mismo consiste en regular la jurisdicción constitucional, con el fin de garantizar jurisdiccionalmente los derechos reconocidos en la Constitución y en los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos y de la naturaleza; y garantizar la eficacia y la supremacía constitucional.- **6.5.-** Además de otros principios generales contenidos en el Art. 2 del mencionado cuerpo legal, se debe resaltar el Principio de aplicación más favorable a los derechos, la optimización de los principios constitucionales, la obligatoriedad del precedente constitucional, la obligatoriedad de administrar justicia constitucional.- **6.6.-** El Art. 11 de la Constitución establece una serie de principios fundamentales por el cual se ejercerán los derechos: 1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento. 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. 3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte. 8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos. 9. El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.- **6.7.-** La **Acción de Protección**, conforme el Artículo 88 de la Constitución de la República tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución.- **6.8.-** De esta manera, la **Corte Constitucional** en la **Sentencia No. 016-13-SEP-CC**, señaló:... la acción de protección es la garantía idónea y eficaz que procede cuando el juez efectivamente verifica una real vulneración a derechos constitucionales, con lo cual, no existe otra vía para la tutela de esos derechos que no sean las garantías jurisdiccionales.- **6.9.-** El Artículo 39 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional establece que la acción de protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución y tratados internacionales sobre derechos humanos, que no estén amparados por las acciones de hábeas corpus, acceso a la información pública, hábeas data, por incumplimiento, extraordinaria de protección y extraordinaria de protección contra decisiones de la justicia indígena; y, el artículo siguiente, postula que se podrá presentar cuando concurren los siguientes requisitos: “1. *Violación de un derecho constitucional;* 2. *Acción u omisión de autoridad pública o de un particular de conformidad con el artículo siguiente;* y. 3. *Inexistencia de otro mecanismo de defensa judicial adecuado y eficaz para proteger el derecho violado.*”- **6.10.-** Así mismo, la **Corte Constitucional** en **Sentencia N° 001-16-JPO-CC** ha hecho énfasis en el razonamiento que desarrolla la Ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional al establecer que la acción de protección procede cuando no exista otro mecanismo de defensa judicial adecuado y eficaz para proteger

el derecho violado.- **6.11.-** En la presente causa, la abogada Karina Isabel Dueñas Dueñas, presenta una acción de protección contra el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y sus autoridades responsables, específicamente Erika Milena Charfuelan Burbano (Directora General del IESS encargada), Nancy Angélica Herrera Coello (Directora Nacional de Servicios Corporativos encargada) y Franklin Edmundo Encalada Calero (Gerente General encargado del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo). El objeto de la impugnación es el acto administrativo identificado como SDNGTH-2024-2111-NJS, emitido el 12 de julio de 2024, mediante el cual se dispone la remoción de la abogada Dueñas de su cargo como Coordinadora General Jurídica del Hospital Teodoro Maldonado Carbo.- **6.12.-** El acto administrativo se fundamenta en la delegación de funciones conferida por la Resolución ISTG-024-0032-R del 7 de mayo de 2024 y se ampara en disposiciones de la Ley Orgánica del Servicio Público y su reglamento. Sin embargo, la defensa alega que la remoción es ilegal e inconstitucional debido a que la abogada Dueñas gozaba de una protección especial por estar en período de lactancia y embarazo, lo que la encuadra dentro de un grupo vulnerable.- **6.13.-** La defensa establece una línea de tiempo que detalla la relación laboral de la accionante: **i)** Diciembre de 2022: Ingreso al área jurídica del Hospital Teodoro Maldonado Carbo. **ii)** 10 de febrero de 2023: Notificación de su primer embarazo al hospital. **iii)** 28 de abril de 2023: Encargo de la Coordinación General Jurídica. **iv)** 10 de agosto de 2023: Nombramiento formal en el cargo. **v)** 21 de agosto de 2023: Solicitud de licencia de maternidad (del 25 de agosto al 16 de noviembre de 2023). **vi)** 17 de noviembre de 2023: Reintegro laboral y solicitud de licencia por lactancia hasta el 16 de febrero de 2025. **v)** 24 de junio de 2024: Notificación de su segundo embarazo (séptima semana de gestación). **vi)** 27 de junio de 2024: Solicitud de licencia médica por embarazo de alto riesgo (24 de junio – 7 de julio de 2024). **vii)** 2 de julio de 2024: Certificación del hospital que la reconoce como parte del grupo vulnerable. **viii)** 8 de julio de 2024: Extensión del reposo médico hasta el 21 de julio de 2024. **ix)** 12 de julio de 2024: Notificación de su remoción del cargo.- **6.14.-** La defensa argumenta que esta acción administrativa vulnera derechos constitucionales, incluyendo: **1.** Derecho a la estabilidad laboral reforzada (art. 326 de la Constitución). **2.** Derecho a la no discriminación por embarazo y lactancia (art. 43). **3.** Derecho a la seguridad jurídica (art. 82). **4.** Derecho al debido proceso (art. 322). **5.** Protección especial a grupos vulnerables (art. 35).- **6.15.-** Además, se citan normas internacionales como el **Convenio 188 de la OIT**, que prohíbe la terminación laboral por embarazo o lactancia. También se analiza la **Sentencia 3-19-JP/20 de la Corte Constitucional**, específicamente el párrafo 184, que presume discriminación si la remoción coincide con el embarazo o lactancia, y establece la carga de la prueba en el empleador.- **6.16.-** La defensa concluye que la remoción de la abogada Dueñas carece de justificación objetiva, es regresiva en derechos y no cumple con los estándares constitucionales y legales, por lo que solicita su restitución y la correspondiente reparación integral.- **6.16.-** Por su parte, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, a través del Ab. Cristian Cobo Granda, presentó su defensa en el proceso, fundamentando la legalidad de la remoción de la accionante de su cargo, desglosando como los principales argumentos de su intervención: **6.17.- (i)** Naturaleza del Cargo y Régimen Jurídico Aplicable: Refiere el legitimado pasivo que la accionante ocupaba un puesto de carrera en el IESS y, el 28 de abril

de 2023, fue encargada de la Coordinación Jurídica. Posteriormente, el 10 de agosto de 2023, aceptó voluntariamente la titularidad de la Coordinación General Jurídica, un puesto de libre designación y remoción. Conforme a la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), artículo 83, indica el legitimado pasivo que los servidores públicos pueden ocupar, por encargo, cargos de libre remoción sin perder su condición de carrera. Sin embargo, al aceptar un nombramiento como titular, el funcionario queda sujeto a la potestad discrecional de la autoridad nominadora. En este caso, la accionante pasó a ser parte del nivel jerárquico superior, lo que implica que su cargo no está protegido por estabilidad laboral, ya que su permanencia depende de la confianza del nominador.- **6.18.- (ii) Legalidad de la Remoción y su Relación con la Protección por Embarazo.** Aquí, la defensa de los accionados refiere que se debe realizar una Interpretación Correcta de la Sentencia 3-19-JP/20, pues sostiene que la parte accionante ha hecho una lectura errónea de los párrafos 184 y 185 de la Sentencia 3-19-JP/20, los cuales regulan la protección laboral de mujeres embarazadas en cargos de libre remoción. Según la Defensa del IESS, el Párrafo 184 aplica cuando una funcionaria embarazada es removida dentro de la misma administración que la nombró, ya que se presume que la supuesta pérdida de confianza se basa en un acto discriminatorio debido al embarazo si la remoción ocurre tras la notificación del estado de gestación. En este caso, refiere la defensa, no aplica, porque “la remoción no fue decidida por la misma administración que contrató a la accionante”. En cuanto al Párrafo 185, manifiesta la defensa que regula casos en los que llega una nueva administración y se produce la remoción de una servidora pública con protección especial. La norma establece que la autoridad nominadora procurará mantener a la funcionaria embarazada, pero si esto no es posible, puede removerla dentro de un plazo máximo de 30 días sin que ello implique una violación a sus derechos. Concluye la defensa del IESS indicando que en este caso, la remoción ocurrió dentro de dicho período, lo que confirma su legalidad.- **6.19.- (iii) Aplicación del Artículo 85 de la LOSEP.** La defensa del legitimado pasivo refiere que el artículo 85 de la LOSEP faculta a las autoridades nominadoras a remover discrecionalmente a servidores en cargos de libre designación y remoción, que la remoción no constituye una sanción, sino el ejercicio de una potestad legal del nominador. Además que, en el ámbito privado, esta figura es comparable a la de un cargo gerencial, cuya continuidad depende de la confianza del empleador.- **6.20.- (iv) Inviabilidad de las Reparaciones Solicitadas.** El legitimado pasivo sostiene que la Solicitud de Afiliación al IESS realizada por la parte accionante para que se mantenga dicha afiliación al IESS durante el embarazo y la lactancia, sería jurídicamente imposible, pues equivaldría a crear una ficción legal, asumiendo que la servidora sigue laborando cuando ya no tiene relación contractual con el IESS. Además que la Reincorporación al Cargo tampoco es viable puesto que la acción de personal que removió a la accionante designó a otra persona en el cargo de Coordinador General Jurídico; y, que el artículo 105 de la LOSEP prohíbe que los jueces dispongan asignaciones presupuestarias sin respaldo financiero, lo que impide una posible reincorporación sin que exista una vacante real.- **6.21.-** Para concluir su intervención, la Defensa del IESS indicó que: 1. La remoción de la accionante se realizó dentro del plazo de 30 días desde la llegada de la nueva administración, lo que cumple con el marco normativo vigente. 2. Al tratarse de un cargo de libre designación y remoción, su destitución no vulnera ningún derecho

constitucional, pues no estaba amparada por estabilidad laboral. 3. Las pretensiones de la parte accionante, como la afiliación forzosa al IESS y la reincorporación, son jurídicamente inviables. 4. Se solicita al juez rechazar la demanda en su totalidad, ya que la remoción fue legal, legítima y conforme a la jurisprudencia aplicable.- **6.22.-** La defensa del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo, representada por la Ab. Coraima Belén Rosado Alonso, compareció en audiencia en representación del Magíster Franklin Encalada Calero, actual Gerente General (e) del Hospital, para argumentar la legalidad de la remoción de la accionante de su cargo y desvirtuar las supuestas vulneraciones de derechos alegadas en la acción de protección 09208-2024-04449.- **6.23.-** Refiere la defensa del Hospital que en torno a la Naturaleza del Cargo de la Accionante y Régimen Aplicable, la accionante desempeñaba funciones en el nivel jerárquico superior, específicamente como Coordinadora General Jurídica desde el 10 de agosto de 2023; que su nombramiento era de libre remoción, lo que implica que no gozaba de estabilidad laboral ni derechos propios de un cargo de carrera; y, que si bien en diciembre de 2022 tuvo un puesto de carrera, ella renunció voluntariamente a dicho estatus para aceptar la titularidad del cargo de libre remoción.- **6.24.-** En cuanto al Contexto de la Nueva Administración y Temporalidad de la Remoción, indicó que el 21 de junio de 2024, mediante Acción de Personal SDNGTH-2024-1864-NJS, el Doctor Franklin Encalada Calero asumió la Gerencia General del Hospital, marcando el inicio de una nueva administración; que el 24 de junio de 2024, tres días después de este cambio, la accionante notificó su estado de embarazo a la institución. La remoción de la accionante se formalizó mediante la Acción de Personal SDNGTH-2024-2111-NJS, sustentada en la transición administrativa y en la potestad de la autoridad nominadora de conformar su propio equipo de trabajo. Por lo tanto, manifiesta la defensa del Hospital que el fundamento legal de la decisión se basa en la Sentencia Constitucional 3-19-JP/20, específicamente en su párrafo 185, que establece que en casos de cambio de administración, el nuevo nominador puede cesar a una servidora protegida dentro de los primeros 30 días sin que esto implique vulneración de derechos.- **6.25.-** Sobre la Validez de la Remoción según la Sentencia Constitucional 3-19-JP/20, menciona el legitimado pasivo que en Aplicación del Párrafo 185 de la sentencia 3-19-JP/20, esta regula la protección de mujeres embarazadas en el sector público y distingue dos escenarios: **1.** Párrafo 184: Aplica cuando una administración remueve a una funcionaria embarazada sin que haya un cambio de gobierno. **2.** Párrafo 185: Se aplica cuando hay una nueva administración y establece que la autoridad entrante procurará mantener a la servidora protegida, pero si no es posible, puede desvincularla dentro de los 30 días sin incurrir en una infracción. En este caso, la remoción ocurrió dentro del período permitido, por lo que es legal y no constituye una violación de derechos.- **6.26.-** Alegó la defensa sobre la Potestad Discrecional de la Nueva Administración, que conforme a la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), artículo 85, los servidores en cargos de libre remoción pueden ser cesados sin que esto configure una afectación a la estabilidad laboral, pues refiere que la accionante no formaba parte del equipo de confianza de la nueva administración, y su permanencia en el cargo era una decisión discrecional del nuevo gerente.- **6.27.-** Además indicó la defensa que se realizó Intentos de Reubicación, pues la Gerencia General intentó reubicar a la accionante en una partida presupuestaria de nivel SP7, dentro de la Coordinación Jurídica, para ello, el

hospital remitió un informe a la sede administrativa en Quito el 12 de julio de 2024, solicitando la reubicación; sin embargo, la accionante no mostró disposición para aceptar la reubicación, lo que imposibilitó su continuidad en la institución. Como Evidencia documental: presentó i) Memorando IED-2024-2044-M del 12 de julio de 2024, donde se registra la negativa de la accionante a continuar en la institución. ii) Contestación de Quito confirmando que no procedía la reincorporación por falta de documentos requeridos.- **6.28.-** Agregó la defensa del Hospital que existe Inconsistencia en las Pretensiones de la Demanda, subraya que la accionante no ha solicitado su reincorporación, lo que confirma su falta de interés en retornar al hospital; que todas las pretensiones de la demanda se enfocan en reclamaciones económicas, lo que indica que el conflicto radica en una disputa administrativa y no en una vulneración de derechos constitucionales, que la Acción de Protección no es la vía adecuada, ya que este tipo de reclamos deben resolverse en la jurisdicción contencioso-administrativa.- **6.29.-** _En torno a la Alegación de Discriminación, refiere que no existe evidencia de discriminación contra la accionante por su embarazo, que durante su período laboral en el hospital (desde 2022), se le otorgaron todos los permisos médicos solicitados; no se ha negado ningún derecho relacionado con la maternidad o lactancia; que la desvinculación se basa exclusivamente en el cambio de administración y no en una pérdida de confianza vinculada a su estado de embarazo.- 6.30.- Y, finalmente concluyó la defensa del Hospital que la remoción de la accionante se efectuó dentro del marco legal, cumpliendo con el período de 30 días establecido en la sentencia 3-19-JP/20, no se han vulnerado derechos constitucionales, ya que la accionante no tenía estabilidad laboral en un cargo de libre remoción, se realizaron esfuerzos para reubicar a la servidora, pero ella no mostró predisposición; que la demanda no es procedente, pues sus pretensiones son económicas y deben ventilarse en la justicia contencioso-administrativa; y por lo tanto, solicita al juez declarar sin lugar la acción de protección, ya que no existe violación de derechos y la vía utilizada no es la correcta.- **6.31.-** Consta de los recaudos procesales que se procedió a notificar también a Procuraduría General del Estado, institución que conforme determinan los Art. 3 y 6 de la Ley Orgánica de Procuraduría General del Estado, debe ser considerada parte procesal por tratarse de intereses estatales, sin embargo, se desprende que a pesar de haber sido legalmente notificados no ha comparecido dentro de este proceso.- **6.32.-** Con base a las alegaciones y fundamentaciones que ha realizado tanto la parte accionante como la parte accionada, corresponde a este juez, a efecto de poder resolver la presente acción de protección, determinar cuáles son los problemas jurídicos a resolverse.- **6.33.-** De esta manera, el suscrito juez considera que los **PROBLEMAS JURÍDICOS** a resolverse son: **PRIMERO:** ¿determinar si la remoción de la accionante abogada Karina Isabel Dueñas Dueñas como Coordinadora General Jurídica del Hospital Teodoro Maldonado Carbo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social mediante la Acción de Personal SDNGTH-2024-2111-NJS, vulneró sus derechos constitucionales: **1.** Derecho a la estabilidad laboral reforzada (art. 326 de la Constitución). **2.** Derecho a la no discriminación por embarazo y lactancia (art. 43). **3.** Derecho a la seguridad jurídica (art. 82). **4.** Derecho al debido proceso (art. 322). **5.** Protección especial a grupos vulnerables (art. 35).?; y, **SEGUNDO,** ¿determinar si la remoción de la accionante abogada Karina Isabel Dueñas Dueñas como Coordinadora General Jurídica del Hospital Teodoro Maldonado Carbo del

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social se adecúa a la excepción de remoción establecida en el Párrafo 185 de la Sentencia 3-19-JP/20 o en su defecto si la trabajadora tendrá derecho a la compensación para el derecho al cuidado hasta el fin de su periodo de lactancia establecido en el Párrafo 184 ibídem.?- **6.34.-** Para resolver el **Primer Problema Jurídico**, corresponde abordar sobre el contenido de los derechos constitucionales que se alegan habrían sido vulnerados.- **6.35.-** El Art. 35 de la Constitución de la República establece que las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad. Por lo tanto, de entre las personas que integran el grupo de atención prioritaria, en efecto se encuentran las mujeres embarazadas, condición en la que se encontraba la accionante Karina Isabel Dueñas Dueñas conforme los Certificados Médicos, y demás documentos que fueron presentados al Hospital Teodoro Maldonado Carbo durante la relación laboral, y con lo cual se justificó no solo su condición gestante sino que al mismo tiempo se encontraba en situación de doble vulnerabilidad ya que al momento de su desvinculación en fecha 12 de julio de 2024, se encontraba tanto en Período de Lactancia (embarazo anterior) como se encontraba en curso gestante (nuevo embarazo); hechos que una vez afirmados por la parte accionante han sido también reconocidos y aceptados como ciertos por el legitimado pasivo, tanto el Instituto Ecuatoriano de Seguridad social como autoridad nominadora, así como el Hospital Teodoro Maldonado Carbo como institución en la que trabajaba.- **6.36.-** Nuestra Carta Magna en su Art. 43 considera a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia en iguales condiciones de vulnerabilidad, y establece que el Estado debe garantizar sus derechos a: 1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral. 2. La gratuidad de los servicios de salud materna. 3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto. 4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia.- **6.37.-** La parte accionante al manifestar que su remoción del cargo de Coordinadora General Jurídica es ilegal e inconstitucional debido a que la abogada Dueñas gozaba de una protección especial por estar en período de lactancia y embarazo, lo que la encuadra dentro de un grupo vulnerable; no está obligada a demostrar la vulneración en concreto sino simple y llanamente su condición de trabajadora que se encontraba en período de embarazo y período de lactancia; mas no así, la parte legitimada pasiva quienes por Principio de Inversión de la Prueba establecido en el Art. 86 numeral 3 de la Norma Suprema y Art. 16 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales, si están obligados a demostrar que no existió vulneración alguna de los derechos constitucionales de la accionante.- **6.38.-** Esta apreciación cobra sentido de la idea recogida por la misma Corte Constitucional en **Sentencia No. 2006-18-EP/24**, donde ha establecido que en procesos de garantías jurisdiccionales, la determinación de los hechos probados debe realizarse con base en las disposiciones de la LOGJCC y, en lo que resulte compatible con la naturaleza de cada acción, subsidiariamente

con las normas del Código Orgánico General de Procesos (“COGEP”) y del Código Orgánico de la Función Judicial (“COFJ”). Deben probarse los hechos alegados por las partes, salvo aquellos que no lo requieran (artículos 16 de la LOGJCC y 162 del COGEP). De conformidad con el artículo 163 del COGEP, los hechos que no deben ser probados son: 1. Los hechos afirmados por una de las partes y admitidos por la parte contraria en la contestación de la demanda o de la reconvencción o los que se determinen en la audiencia preliminar. 2. Los hechos imposibles. 3. Los hechos notorios o públicamente evidentes. 4. Los hechos que la ley presume de derecho.- **6.39.-** Entonces, volviendo al caso concreto, la parte accionante, en su fundamentación ha realizado una argumentación enfocada en indicar que la Remoción de su cargo como Coordinadora General Jurídica del Hospital Teodoro Maldonado Carbo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social vulneró su Derecho a la estabilidad laboral reforzada, Derecho a la no discriminación por embarazo y lactancia, Derecho a la seguridad jurídica, y Derecho a la Protección especial a grupos vulnerables, y para cuyo efecto ha demostrado que en Diciembre de 2022 ingreso al área jurídica del Hospital Teodoro Maldonado Carbo, 10 de febrero de 2023, notificó su primer embarazo al hospital; el 28 de abril de 2023 se produjo el Encargo de la Coordinación General Jurídica; el 10 de agosto de 2023 recibe el Nombreamiento formal en el cargo de Coordinadora; el 21 de agosto de 2023, presento solicitud de licencia de maternidad (del 25 de agosto al 16 de noviembre de 2023); el 17 de noviembre de 2023 se produce el Reintegro laboral y solicitud de licencia por lactancia hasta el 16 de febrero de 2025; el 24 de junio de 2024 realizó la Notificación de su segundo embarazo (séptima semana de gestación), el 27 de junio de 2024: presentó Solicitud de licencia médica por embarazo de alto riesgo (24 de junio-7 de julio de 2024); el 2 de julio de 2024 existe Certificación del hospital que la reconoce como parte del grupo vulnerable; el 8 de julio de 2024 se produce Extensión del reposo médico hasta el 21 de julio de 2024, y finalmente el 12 de julio de 2024 se produce la Notificación de su remoción del cargo.- **6.40.-** Todos estos hechos, no han sido controvertidos por las partes, especialmente el legitimado pasivo, pues tanto el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y el Hospital Teodoro Maldonado Carbo a través de su defensa ha reconocido como ciertos los hechos, aclarando que el fondo del asunto se centra específicamente en la aplicación de las Reglas Jurisprudenciales establecidas en los párrafos 184 y 185 de la Sentencia 3-19-JP/20 dictada por la Corte Constitucional como parte principal de la Motivación empleada para emitir la Acción de Personal SDNGTH-2024-2111-NJS mediante la cual se removió a la accionante de su cargo.- **6.41.-** Las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia gozan de derechos reconocidos en la Constitución y en instrumentos internacionales de derechos humanos. La Constitución establece que todos los derechos son indivisibles e interdependientes, por lo que su ejercicio debe garantizarse de manera integral.- **6.42.-** El derecho a la salud sexual y reproductiva está consagrado en la Constitución y comprende la responsabilidad del Estado de garantizar el acceso a servicios de salud durante el embarazo, parto y posparto. En el ámbito laboral, el artículo 332 establece que el Estado debe garantizar la estabilidad laboral sin limitaciones por embarazo, evitar riesgos laborales que afecten la salud reproductiva y prohibir el despido por motivos de gestación.- **6.43.-** Este derecho impone tres obligaciones al Estado: 1. Respetar: Abstenerse de interferir en su ejercicio o dictar normas que obstaculicen

su acceso. 2. Proteger: Evitar que terceros limiten o restrinjan este derecho. 3. Cumplir: Adoptar medidas legislativas y administrativas para garantizar su plena efectividad. Es por ello que el Estado debe destinar recursos para programas de salud materna y garantizar que la relación laboral no sea un obstáculo para el ejercicio de este derecho.- **6.44.-** Es también importante recalcar que el artículo 66 de la Constitución protege el derecho a la intimidad personal y familiar. En el ámbito laboral, esto implica que las mujeres no están obligadas a revelar su embarazo hasta que lo consideren pertinente, es por ello que se prohíbe el requerimiento de pruebas de embarazo o la divulgación del estado de gestación sin consentimiento.- **6.45.-** Visto así, los derechos antes destritos, se entiende con mayor alcance el concepto de Derecho al trabajo sin discriminación, pues partiendo del artículo 33 de la Constitución y tratados internacionales que garantizan el derecho al trabajo y por su parte el artículo 43 que prohíbe explícitamente la discriminación por embarazo o lactancia, ha permitido que la jurisprudencia constitucional dictada por la Corte Constitucional determine que *“se presume que todo despido de una mujer embarazada es discriminatorio salvo que la entidad demuestre lo contrario.”*- **6.46.-** En ese sentido, los empleadores garantizarán que las mujeres no pierdan sus empleos por el solo hecho del embarazo o lactancia, lo cual no sólo protege la igualdad en el acceso al trabajo, sino el mantenimiento de ingresos vitales para su bienestar y el de su familia, para su realización profesional y personal y para el ejercicio del derecho al cuidado.- **6.47.-** Por el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación, las personas tienen derecho a ser tratadas de igual forma cuando el trato diferenciado les inferioriza y tienen derecho a ser tratadas de forma diferente cuando el trato igualitario las excluye. En el caso de las mujeres en el trabajo, tienen derecho al acceso y a la permanencia como cualquier otro trabajador sin que se deba considerar la situación de embarazo o lactancia; al mismo tiempo, las mujeres tienen derecho a que se considere su situación de embarazo o lactancia y tener, mediante la protección especial, un trato diferenciado al resto de trabajadores, que se manifestará, entre otros, en el ejercicio del derecho al cuidado.- **6.48.-** Es por ello que la Corte Constitucional mediante **Sentencia 3-19-JP/20** estableció que *“el ejercicio de la tutela jurisdiccional de las mujeres no puede limitarse a la determinación de si la terminación de su relación laboral tuvo o no como motivo su situación de embarazo, sino que debe estar encaminada a determinar si el hecho produjo afectación al contenido de los derechos implicados.”*- **6.49.-** En este sentido, las mujeres tienen derecho tanto a la igualdad de trato en el acceso y permanencia en el empleo, como a medidas diferenciadas de protección debido a su situación de embarazo o lactancia.- **6.50.-** La CEDAW refuerza esta protección prohibiendo el despido por embarazo y exigiendo la concesión de licencias con sueldo, pues en casos analizados en la Corte Constitucional evidencian vulneraciones a este derecho mediante terminaciones laborales arbitrarias y falta de acceso a servicios de salud adecuados.- **6.51.-** La lactancia materna es reconocida como un derecho fundamental para la madre y el niño, respaldado por la Constitución (artículos 332 y 43) y la Convención sobre los Derechos del Niño. La Ley Orgánica de Salud dispone que los empleadores deben adecuar las condiciones laborales para garantizar este derecho, pues en función del ejercicio de dicho derecho, la lactancia implica la existencia de espacios dignos para la extracción y almacenamiento de leche materna, licencias adecuadas y medidas de protección laboral.-

6.52.- El trabajo de cuidado no remunerado, históricamente asignado a las mujeres, ha generado inequidades en la inserción laboral y la autonomía económica femenina. La sociedad requiere tanto de actividades productivas como reproductivas, pero el sistema económico ha privilegiado las primeras, relegando el trabajo de cuidado a la invisibilización y falta de valoración.- **6.53.-** En Ecuador, las mujeres realizan cuatro veces más trabajo no remunerado que los hombres, lo que representa el 15.41% del PIB. La falta de políticas de corresponsabilidad profundiza esta desigualdad. Las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia enfrentan múltiples barreras en el ámbito laboral, desde la discriminación y el despido injustificado hasta la falta de condiciones para ejercer su derecho a la maternidad sin afectar su estabilidad económica; es por ello que el Estado tiene la obligación de adoptar medidas efectivas para garantizar el acceso, permanencia y desarrollo laboral de las mujeres sin discriminación por embarazo o lactancia. Esto incluye la creación de espacios adecuados para la lactancia, la promoción de la corresponsabilidad parental y “la garantía de estabilidad laboral”; por lo tanto, la protección reforzada de estos derechos es esencial para reducir la brecha de género y avanzar hacia una sociedad más equitativa e incluyente.- **6.53.-** El ordenamiento constitucional ecuatoriano reconoce expresamente el derecho al cuidado como un derecho fundamental, transversal y universal, con carácter autónomo y con implicaciones en diversos ámbitos de la vida social, económica y cultural. Este derecho está vinculado directamente con el paradigma del buen vivir o *sumak kawsay*, que estructura el marco normativo, axiológico y político de la Constitución del Ecuador.- **6.54.-** Desde el punto de vista normativo, múltiples disposiciones constitucionales integran el cuidado como obligación del Estado y como derecho de las personas. Por ejemplo, el artículo 43 reconoce el derecho al cuidado prioritario de mujeres embarazadas; el artículo 45 lo vincula con niñas, niños y adolescentes; los artículos 38 y 46 lo extienden a personas adultas mayores y con enfermedades crónicas o degenerativas; el artículo 51 contempla la situación de personas privadas de libertad responsables de personas dependientes; y el artículo 69 reconoce el deber de cuidado de los progenitores. El artículo 333 constituye una disposición clave, al reconocer como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano realizado en los hogares, obligando al Estado a proveer infraestructura, servicios y medidas de corresponsabilidad para el ejercicio efectivo de dicho derecho.- **6.55.-** En el plano internacional, el derecho al cuidado ha sido reconocido por instrumentos como la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Adultas Mayores y la Convención sobre los Derechos del Niño, así como en compromisos multilaterales de la Agenda 2030 y las Conferencias Regionales sobre la Mujer. En este marco, se promueve la igualdad de género y la superación de estereotipos, con una distribución equitativa de las responsabilidades de cuidado.- **6.56.-** Desde la perspectiva del *sumak kawsay*, el cuidado adquiere una dimensión ética, cultural y relacional. Fundado en los principios de relacionalidad y reciprocidad, este enfoque reconoce que todos los seres están interrelacionados y requieren cuidado mutuo para la preservación de la vida. Por tanto, el derecho al cuidado también es aplicable a la naturaleza, como expresión de los derechos de los seres vivos y del ambiente.- **6.57.-** Con base en el artículo 11 numeral 7 de la Constitución, los derechos pueden derivarse no solo de textos positivos sino también de la dignidad humana.

Así, el cuidado se erige como un derecho derivado tanto de la Constitución como de normas internacionales y de principios culturales como los saberes indígenas.- **6.58.-** El derecho al cuidado presenta los tres elementos estructurales de todo derecho fundamental: 1) Titularidad: corresponde a todas las personas sin discriminación, en virtud de su dignidad y necesidad de cuidados a lo largo del ciclo vital, abarcando también el derecho al autocuidado. 2) Contenido: incluye tanto exigencias positivas (prestaciones, servicios, licencias, adaptaciones) como negativas (abstención de interferencias). Tiene eficacia directa frente a particulares y al Estado, permitiendo su justiciabilidad mediante acciones de protección. 3) Sujetos obligados: el Estado, los empleadores y las personas cercanas al titular deben asumir corresponsablemente el deber de cuidado, especialmente en contextos laborales, sanitarios y familiares.- **6.59.-** En el ámbito laboral, el derecho al cuidado de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia integra múltiples derechos: salud, no discriminación, intimidad, igualdad y protección especial. El empleador y el personal de talento humano deben garantizar condiciones adecuadas: evitar tareas riesgosas, adaptar espacios, respetar tiempos de descanso y alimentación, permitir modalidades flexibles y prevenir toda forma de violencia o acoso. El cuidado debe extenderse durante el embarazo, parto, puerperio y lactancia, incluyendo licencias remuneradas y permisos especiales, en línea con estándares internacionales como el Convenio 183 de la OIT.- **6.60.-** La notificación del embarazo activa deberes correlativos sin que su omisión genere responsabilidad para la trabajadora. El diseño de ambientes laborales de cuidado, con participación efectiva de mujeres y colectivos, es una obligación estatal progresiva, orientada a concretar el derecho al cuidado como parte del régimen de desarrollo y del buen vivir. En suma, el sistema jurídico ecuatoriano reconoce integralmente el derecho al cuidado, y especialmente el derecho al cuidado de la mujer embarazada o en período de lactancia, articulándolo con la dignidad humana, la igualdad sustantiva, la justicia social y los principios del *sumak kawsay*, consolidándolo como eje estructural de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales; por lo que en el presente caso, al no haberse observado cada uno de los derechos que le asisten a la parte accionante por su condición de doble vulnerabilidad al encontrarse tanto embarazada así como en período de lactancia (por su anterior embarazo), se vulneró sus derechos constitucionales:**1.** Derecho a la estabilidad laboral reforzada (art. 326 de la Constitución). **2.** Derecho a la no discriminación por embarazo y lactancia (art. 43). **3.** Derecho a la seguridad jurídica (art. 82). **4.** Derecho al debido proceso (art. 322). **5.** Protección especial a grupos vulnerables (art. 35); pues si bien, como refiere la defensa de la parte accionante, el cargo que ocupaba como Coordinadora General Jurídica del Hospital, corresponde a un Nombramiento de Libre Remoción, por el hecho de su condición de doble vulnerabilidad y en función del derecho a la estabilidad laboral reforzada y el derecho a la no discriminación por embarazo y lactancia, su permanencia en el cargo estaba garantizada y protegida constitucional y jurisprudencialmente, adecuándose a la Regla de Precedente establecido por la **Corte Constitucional en Sentencia 3-19-JP/20** que en su párrafo 184 determina: *“Si la mujer venía trabajando en el cargo de libre remoción y la supuesta “pérdida de confianza” coincide con la noticia del embarazo o con su periodo de cuidado o lactancia, se presumirá que la terminación de la relación laboral se basa en un hecho discriminatorio, por lo que el empleador deberá demostrar que la*

*terminación no se produjo por razón de embarazo o lactancia, sino por incumplimiento comprobado del desempeño de su trabajo. Si no existe esa demostración, la trabajadora tendrá derecho a la compensación para el derecho al cuidado hasta el fin de su periodo de lactancia.”; pues, en primer lugar se encuentra demostrado y justificado el presupuesto de que al momento de la remoción del cargo, la servidora se encontraba embarazada y en período de lactancia; y en segundo lugar, la parte accionada nada ha demostrado ni justificado sobre la inexistencia de discriminación alguna y que al contrario la pérdida de confianza hubiese estado basada en un incumplimiento comprobado del desempeño de su trabajo.- **6.61.-** Para resolver el **Segundo Problema Jurídico**, esto es, ¿determinar si la remoción de la accionante abogada Karina Isabel Dueñas Dueñas como Coordinadora General Jurídica del Hospital Teodoro Maldonado Carbo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social se adecúa a la excepción de remoción establecida en el Párrafo 185 de la Sentencia 3-19-JP/20 o en su defecto si la trabajadora tendrá derecho a la compensación para el derecho al cuidado hasta el fin de su periodo de lactancia establecido en el Párrafo 184 ibídem.?; partimos de la definición de conceptos como, funcionario, servidor, nombramiento de libre remoción, autoridad nominadora, que son esenciales para entender el objetivo de la excepción desarrollada por la propia Corte Constitucional en la Sentencia 3-19-JP/20 en la que admite la terminación de una relación laboral sin derecho a la compensación de cuidado por el cambio de una nueva autoridad nominadora.- **6.62.-** Funcionaria/o es la servidora o servidor que ejerce un puesto, excluido de la carrera del servicio público, de libre nombramiento y remoción por parte de la autoridad nominadora o de período fijo, y su puesto se encuentra dentro de los grupos ocupacionales de la escala de remuneraciones mensuales unificadas del nivel jerárquico superior. Por su parte, Servidora/or son todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un puesto o cargo, función o dignidad dentro del sector público sea o no de libre nombramiento y remoción.- **6.63.-** El Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Público, en sus artículos 5 establece: “...Excepciones.- Para ocupar un puesto en el servicio público de carácter provisional, de libre nombramiento y remoción y, de período fijo, excluidos de la carrera del servicio público determinados en el artículo 17, literales b.1), b.2), 6.3), b.4), c) y d); y, en los literales a), b) y h) del artículo 83 de la LOSEP, las personas no se someterán al proceso del concurso de méritos y oposición, ni al período de prueba. Los contratos de servicios ocasionales por su naturaleza, no se encuentran sujetos a concursos de méritos y oposición, por cuanto no ingresan a la carrera del servicio público, conforme lo determina el inciso cuarto del artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público...”.- **6.64.-** En su Art. 17 determina: “...Clases de nombramientos.- Los nombramientos extendidos para el ejercicio de un puesto en la función pública pueden ser: Permanentes: El que se otorga a la o el ganador del concurso de méritos y oposición, una vez que haya aprobado el período de prueba; Provisionales: Aquellos otorgados para ocupar temporalmente los puestos determinados en el literal b) del artículo 17 de la LOSEP; no generarán derecho de estabilidad a la o el servidor. De libre nombramiento y remoción: Los expedidos a favor de personas que van a ocupar puestos de dirección política, estratégica o administrativa en las instituciones del Estado; y, De período fijo: Aquellos cuyos titulares son nombrados para ejercer un puesto en el servicio público por*

un período determinado por mandato legal... ”.- 6.65.- En su Art. 105 (Sustituido por el Art. Único del D.E. 190, R.O. 109-2S, 27-X-2017) establece: *"Cesación de funciones por remoción.- En los casos de cesación de funciones por remoción previstos en el artículo 47, letra e) de la Ley Orgánica de Servicio Público, la misma no implica sanción disciplinaria de ninguna naturaleza y se observará lo siguiente: ...2.- Cesación de funciones por remoción de otros servidores de libre nombramiento y remoción.- Las o los servidores de libre nombramiento y remoción cesarán en sus funciones cuando así lo decidiere la autoridad nominadora..."*- **6.66.-** Los Artículos 126 y 127 de la Ley Orgánica de Servicio Público definen tanto a la Subrogación como el Encargo, en el siguiente sentido: “Art. 126.- De la Subrogación.- Cuando por disposición de la Ley o por orden escrita de autoridad competente, la servidora o el servidor deba subrogar en el ejercicio de un puesto del nivel jerárquico superior, cuyo titular se encuentre legalmente ausente, recibirá la diferencia de la remuneración mensual unificada que corresponda al subrogado, durante el tiempo que dure el reemplazo, a partir de la fecha de la subrogación, sin perjuicio del derecho del titular. Art. 127.- Encargo en puesto vacante.- El encargo de un puesto vacante procede por disposición de la Ley o por orden escrita de autoridad competente. La servidora o servidor de la institución asume el ejercicio de un puesto directivo ubicado o no, en la escala del nivel jerárquico superior. El pago por encargo se efectuará a partir de la fecha en que se ejecute el acto administrativo, hasta la designación del titular del puesto.”- **6.67.-** Entonces, partiendo de las diferentes definiciones realizadas, se procede a realizar un análisis técnico jurídico del alcance y contenido de los párrafos 182,183.184 y 195 de la Sentencia 3-19-JP/20 dictada por la Corte Constitucional, apartados que abordan la figura del libre nombramiento y remoción, especialmente en relación con la protección especial derivada del embarazo, parto, puerperio y lactancia, **reconociendo límites a la discrecionalidad de la administración pública** cuando se trata de mujeres en situación de vulnerabilidad laboral por razones de maternidad.- **6.68.-** Aquí se define jurídicamente los cargos de libre nombramiento y remoción como aquellos vinculados a funciones de dirección estratégica o administrativa dentro del aparato estatal. Este tipo de nombramientos se caracteriza por una relación de confianza entre el nominador y el funcionario, lo que justifica su remoción sin necesidad de un procedimiento disciplinario, con base en una valoración subjetiva de pérdida de confianza. Este principio está fundamentado en el derecho administrativo y responde a criterios de eficiencia y dirección política de la administración pública.- **6.69.-** No obstante, el análisis cobra un giro relevante al introducir el principio de estabilidad reforzada frente a supuestos de discriminación por maternidad. En ese sentido, se reconoce una presunción de despido discriminatorio cuando la terminación del contrato de una trabajadora en un cargo de libre remoción coincide con el conocimiento del embarazo o el período de lactancia. Esta presunción invierte la carga de la prueba, estableciendo que el empleador deberá demostrar que la remoción fue producto de un incumplimiento objetivo y comprobado de funciones, y no por razones vinculadas al embarazo o a la condición de lactante.- **6.70.-** Este enfoque se fundamenta en el principio de igualdad y no discriminación, recogido en normas constitucionales, convenios internacionales (como el Convenio 183 de la OIT) y legislaciones internas, que establecen medidas de protección reforzada para mujeres embarazadas o lactantes. En consecuencia, se reconoce que

la discrecionalidad administrativa no puede ser ejercida arbitrariamente ni en contravención a derechos fundamentales, como lo es el derecho al trabajo y a la maternidad digna.- **6.71.-** Asimismo, se introduce una excepción temporal cuando se produce un cambio de administración o autoridad nominadora. En estos casos, se otorga un plazo de 30 días desde la posesión del nuevo funcionario para efectuar la remoción sin que opere la presunción de discriminación ni se genere la obligación de compensación. Transcurrido dicho período, la relación laboral queda sujeta a las garantías reforzadas previamente expuestas.- **6.72.-** Esta disposición busca equilibrar el interés público en la reorganización administrativa tras cambios de gobierno con los derechos fundamentales de las trabajadoras. No obstante, debe analizarse con cautela, dado que podría interpretarse como una **ventana de vulnerabilidad para prácticas arbitrarias** si no se aplica con criterios de razonabilidad y proporcionalidad.- **6.73.-** Es por ello, que las reglas establecidas por la Corte Constitucional articulan una regulación que reconoce los límites del poder discrecional de remoción cuando colisiona con derechos fundamentales, especialmente aquellos relacionados con la protección de la maternidad; y de este modo, el marco normativo obliga a las autoridades públicas a ejercer sus competencias dentro de los principios de legalidad, igualdad y protección especial, garantizando que el libre nombramiento y remoción no se convierta en un mecanismo de discriminación encubierta.- **6.74.-** De ahí que, es importante también analizar la “motivación” jurídica empleada en el Acto Administrativo que dió lugar a la remoción de Dueñas Dueñas Karina Isabel, pues de la Acción de Personal N° SDNGTH-2024-2111-NJS de fecha 12 de julio de 2024 se desprende lo siguiente: *“JUSTIFICACIÓN: La Directora Nacional de Servicios Corporativas del IESS (E), conforme a la delegación de funciones concedidas mediante Resolución Nro. IESS-DG-2024 0032-R de 7 de mayo de 2024, suscrita por la Mgs. Eria Milena Charfuelán Burbano, Directora General del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (s); en uso de sus atribuciones: RESUELVE: Remover del puesto de Coordinador General Jurídico del Hospital de Especialidades Teodoro Malonado Carbo, a la Abg DUEÑAS DUEÑAS KARINA ISABEL. La Unidad de Talento Humano de su jurisdicción, procederá a realizar la liquidación de haberes, de la cual se realizarán los descuentos que correspondan por concepto de prestaciones adquiridas con la institución como son: anticipo de sueldo, faltantes de activos fijos, planillas de atención médica, otros. La Codificación y Reforma al Reglamento General para la Administración, Utilización, Manejo y Control de los Bienes y Existencias del Sector Público, establece que usted deberá efectuar el trámite de entrega - recepción de los bienes, expedientes y archivos que estuvieron a su cargo, así como, de toda la información correspondiente al área de gestión que mantuvo bajo su responsabilidad; debiendo cumplir además de ser el caso, con lo dispuesto en la Ley que Regula la Presentación y Control de las Declaraciones Patrimoniales Juradas. A fin de dar cumplimiento con las Recomendaciones de la Superintendencia de Bancos contenidas en el oficio Nro. SB-INCSS-2019-0254-0, Expediente 5-2019-01 y Formulario "PSS-2 Matriz de Observaciones , se dispone que al terminar el ejercicio del cargo se realice la presentación del "documento de entrega recepción del cargo en aceptación del sucesor". BASE LEGAL: Artículos 47 literal el y 85 de la Ley Orgánica del Servicio Público, Artículo 105 del Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público y Numeral 185 de la sentencia No. 3-19-*

IP/20 y acumulados emitida por la Corte Constitucional del Ecuador. REFERENCIA: Memorando Nro. IESS-HTMC-GG-2024-3016-M de 8 de julio de 2024, suscrito por el Mgs. Frankin Edmundo Encalada Calero, Gerente General (e) del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo, documento que cuenta con la nota electrónica de la Dirección General: "Por disposición de la Directora General; Por favor revisión y gestión conforme normativo vigente previa autorización de este Despacho" de la Dirección Nacional de Servicios Corporativos: "Para análisis y validación correspondiente en base a normativa administrativa y legal vigente"; y, de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano: "Estimada análisis y proceso correspondiente", de 9 de julio de 2024. Informe Técnico SUNGTH-IPS5-2024-2111-N15 de 12 de julio de 2024, suscrito por el Mgs. Romo Lanas Ronny Andrés, Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano."- 7.75.- Del contenido de la fundamentación jurídica del acto administrativo a través del cual se realizó la remoción de la accionante, se colige que el Mgs. Frankin Edmundo Encalada Calero, Gerente General (e) del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo, es quien a través del Memorando Nro. IESS-HTMC-GG-2024-3016-M de 8 de julio de 2024, solicita la remoción de la accionante, fundamentando su decisión en el Art. 47 y 85 de la Ley Orgánica del Servicio Público y específicamente en el numeral 185 de la Sentencia 3-19-JP/20 de la Corte Constitucional que a decir de los accionados, el caso se adecua a la excepción de que Dueñas Dueñas Karina fue removida del cargo de Coordinador General Jurídica del Hospital por ser un cargo de libre remoción y que respecto de su estabilidad laboral reforzada, la remoción se produjo dentro del plazo de 30 días en el que entró en funciones la nueva administración del Mgs. Frankin Edmundo Encalada Calero, Gerente General (e) del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo, y que por lo tanto, al estar facultado conforme la regla jurisprudencial invocada no existiría vulneración alguna a sus derechos constitucionales.- **6.76.-** Para llegar a una conclusión en ese sentido, es necesario analizar también cada uno de los elementos y presupuestos que configuran la Regla de Excepción planteado por la Corte, es así, que para hablar de *"una nueva administración o de una nueva autoridad que tiene la potestad de designar a personas de libre remoción"*, necesariamente se debe partir de que aquella administración o autoridad nueva sea el **"titular"** de dicho puesto, lo que no sucede en el caso in examine, pues de la propia prueba aportada por lo accionados a fin de justificar que el Mgs. Frankin Edmundo Encalada Calero, pasó a ser aparentemente la nueva autoridad en calidad de Gerente General del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo a partir del 21 de junio de 2024, aquello no es correcto técnica y jurídicamente hablando, pues se puede verificar que según Acción de Personal N° SDNGTH-2024-1864-NJS de fecha 21 de junio de 2024, la Directora Nacional de Servicios Corporativos (E) del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social resolvió: *"Autorizar el Encargo de Mgs. Frankin Edmundo Encalada Calero, como Gerente/a General del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo, hasta la designación del Titular"*; es decir, la figura jurídica por la cual el Mgs. Franklin Encalada asumió la Gerencia del Hospital fue por "encargo", figura que conforme fue definida en párrafos anteriores se le otorga a un servidor (existente) temporalmente hasta la designación del titular.- **6.77.-** Por lo tanto, **no se puede inferir que las "Encargaturas", así como su símil, la Subrogación, sean una nueva administración o una nueva autoridad,**

puesto que no se trata del titular del puesto; ya que precisamente allí, en casos donde se realizan encargos de puestos de nivel jerárquico superior es donde puede dar lugar a una **ventana de vulnerabilidad para prácticas arbitrarias**; o dicho de otra manera, es en casos como el presente donde de la errada interpretación de la Regla Jurisprudencial, la autoridad nominadora que se encuentra limitada a remover a una mujer embarazada de su trabajo, encontraría fácilmente la posibilidad de hacerlo encargando la dirección a otra persona y que esta persona “encargada” alegando infundadamente la calidad de nueva autoridad proceda a desvincular a cuanta persona considere discrecionalmente sin considerar su status constitucional protegido.- **6.78.-** Debe considerarse adicionalmente que no solo el Mgs. Franklin Encalada Calero no era el “Gerente Titular” del Hospital, sino que la Ing. Nancy Angelica Herrera Coello tampoco era la Directora Nacional de Servicios Corporativos “Titular”; los dos funcionarios ostentaban dicha calidad en función de un “Encargo” que si bien les otorga las mismas facultades que al titular, en este caso solo para efectos de la Excepción establecido en el Párrafo 185 de la Sentencia N° 3-19JP/20 de la Corte Constitucional, **no pueden ser considerados como “nueva administración o nueva autoridad nominadora”**.- **6.79.-** Resulta inoficioso analizar el período máximo de 30 días, contados a partir de la posesión del funcionario con dicha potestad para poder terminar la relación laboral sin que exista la obligación de la compensación por cuidado; puesto que en el presente caso, el Mgs. Franklin Encalada Calero no se posesionó como nuevo Gerente “Titular” del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo, sino que tanto él así como la Ing. Nancy Angelica Herrera Coello Directora Nacional de Servicios Corporativos, ostentaban dichos puestos mediante la figura de “Encargo”; y por lo tanto, resolviendo el segundo problema jurídico, se puede llegar a la conclusión que la remoción de la accionante abogada Karina Isabel Dueñas Dueñas como Coordinadora General Jurídica del Hospital Teodoro Maldonado Carbo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social no se adecuaba a la excepción de remoción establecida en el Párrafo 185 de la Sentencia 3-19-JP/20; de tal manera que la trabajadora tiene derecho a la compensación para el derecho al cuidado hasta el fin de su periodo de lactancia establecido en el Párrafo 184 ibídem por haberse vulnerado sus derechos a: **1.** Derecho a la estabilidad laboral reforzada (art. 326 de la Constitución). **2.** Derecho a la no discriminación por embarazo y lactancia (art. 43). **3.** Derecho a la seguridad jurídica (art. 82). **4.** Derecho al debido proceso (art. 322). **5.** Protección especial a grupos vulnerables (art. 35); **6.80.-** Nuestra Constitución de la República en su Artículo 82 establece que el Derecho a la Seguridad Jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes; aquello implica que la Seguridad Jurídica es la confiabilidad en el orden jurídico, la certeza sobre el derecho escrito y vigente, es decir, el reconocimiento y la previsión de una situación jurídica. La Corte Constitucional del Ecuador, respecto a la seguridad jurídica ha manifestado que se la entiende como: *“(…) certeza práctica del derecho y se traduce en la seguridad de que se conoce lo previsto como lo prohibido, lo permitido, y lo mandado por el poder público respecto de las relaciones entre particulares y de estos con el Estado, de lo que se colige que la seguridad jurídica es una garantía que el Estado reconoce a la persona para que su integridad, sus derechos y sus bienes no sean violentados y que en*

caso de que esto se produzca, se establezcan los mecanismos adecuados para su tutela (...)". En virtud del Derecho a la Seguridad Jurídica, las personas deben contar con un ordenamiento jurídico previsible, claro, determinado, estable y coherente que les permita tener una noción razonable de las reglas del juego que le serán aplicadas, conforme lo postula la Corte Constitucional del Ecuador en **Sentencia No. 2152-11-EP/19** de fecha 10 de septiembre de 2019, párr. 22.- **SÉPTIMO: DECISIÓN.** - Por lo expuesto, el suscrito Juez Constitucional (Juez de la Unidad Judicial de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia con sede en el cantón Guayaquil) **ADMINISTRANDO JUSTICIA CONSTITUCIONAL, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA**, resuelve declarar con lugar la Acción de Protección presentada por **DUEÑAS DUEÑAS KARINA ISABEL**, en contra del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y el Hospital de Especialidades Dr. Teodoro Maldonado Carbo del IESS; y por consiguiente se dictan las siguientes medidas de Reparación Integral: **7.1.-** Se declara la vulneración de los siguientes derechos constitucionales de la accionante: **a.** Derecho a la estabilidad laboral reforzada (art. 326 de la Constitución). **b.** Derecho a la no discriminación por embarazo y lactancia (art. 43). **c.** Derecho a la seguridad jurídica (art. 82). **d.** Derecho al debido proceso (art. 322). **e.** Protección especial a grupos vulnerables (art. 35).- **7.2.-** La presente Sentencia constituye per se una medida de reparación simbólica.- **7.3.-** Como medida de reparación material se ordena el pago de la compensación económica a cargo del empleador la cual comprenderá la suma de los siguientes componentes: las remuneraciones que percibía la persona por el resto de meses de embarazo a partir de la fecha de la remoción, la remuneración que percibía la persona por el resto de meses correspondiente al periodo de cuidado o licencia de maternidad, la remuneración que percibía la persona por el tiempo que le reste para cumplir el periodo de lactancia establecido en la ley.- **7.4.-** Los valores que corresponden a cada una de las compensaciones antes identificados así como los intereses que correspondan serán determinados conforme establece el Art. 19 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, esto es, ante el Tribunal Contencioso Administrativo.- **7.5.-** Se ordena el pago de los honorarios profesionales de la defensa que será determinados ante el Tribunal Contencioso Administrativo en virtud de que no se ha justificado la cuantificación del valor reclamado por la defensa de la parte accionante.- **7.6.-** Como medida de Satisfacción se ordena que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ofrezca Disculpas Públicas a la parte accionante la cual será publicada en la Página Web principal del IESS por un período de cinco días.- **7.7.-** Como garantía de no repetición se dispone que el Hospital realice una socialización de la Sentencia 3-19-JP/20 dictado por la Corte Constitucional así como la socialización de la presente sentencia.- **7.8.-** Se ordena que la máxima autoridad del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social disponga a quien corresponda inicie una investigación administrativa para determinar si existió responsabilidad administrativa en la remoción de la parte accionante.- **OCTAVO.- REMISIÓN DEL EXPEDIENTE.-** Una vez ejecutoriada la sentencia, se remitirá copia certificada del proceso a la Corte Constitucional para su conocimiento y eventual selección y revisión de conformidad con lo previsto en el artículo 86 numeral 5 de la Constitución de la República en relación al artículo 25 numeral 1 de la Ley Orgánica de Garantías

Jurisdiccionales y Control Constitucional.- **NOVENO.- RECURSOS.- 9.1.-** Por cuanto la parte accionante y accionada interpusieron Recurso Horizontal de Aclaración respecto del plazo de pago de la medida de reparación material, se aclara que la compensación económica que corresponda se cuantificará a partir de la fecha de la remoción y se liquidará hasta la fecha que corresponda por el tiempo que le reste del periodo de embarazo, licencia de maternidad y periodo de lactancia; y el pago de dicha compensación se cumplirá en el plazo de 60 días una vez ejecutoriada la Resolución que deba emitir el Tribunal Contencioso Administrativo; y finalmente al valor que corresponde al pago de honorarios profesionales corresponde a la Sede Contencioso Administrativa determinar dichos valores puesto que si bien no se ha podido cuantificar los mismos al no haberse presentado factura de servicios profesionales, sin embargo es innegable que la accionante haya incurrido en gastos de defensa.- **9.2.- Recurso de Apelación.-** La parte accionada tanto Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social así como el Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo interpusieron Recurso de Apelación de la presente sentencia, de conformidad con el Art. 24 LOGJyCC, al haber sido interpuesto debidamente, se dispone se remita todo lo actuado a la Corte Provincial de Justicia del Guayas para que se radique la competencia en una de las Salas Especializadas y resuelvan el recurso de apelación interpuesto.- **DÉCIMO: NOTIFICACIONES.- 10.1.-** Notifíquese a las partes procesales con el contenido de la presente resolución en los domicilios legales que tienen señalados para el efecto.- **10.2.-** Incorpórese a los autos el escrito presentado por la parte accionante y en virtud del mismo, concedase a costas de la peticionaria las copias solicitadas.- **10.3.-** Intervenga el señor secretario de este despacho.- f).- Ab. Francisco González Andrade, Mgs. Juez Constitucional (Unidad Judicial Sur de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia con sede en el cantón Guayaquil).- **CÚMPLASE Y NOTIFÍQUESE.-**

FRANCISCO JAVIER GONZALEZ ANDRADE

JUEZ(PONENTE)