Juicio No. 09334-2026-00216

UNIDAD JUDICIAL MULTICOMPETENTE CIVIL CON SEDE EN EL CANTÓN PLAYAS. Playas, martes 9 de junio del 2026, a las 17h47.

VISTOS.- La señora Diana Carolina Martinez Pico por sus propios derechos y por los que representa de su hijo Juan Tadeo Hidalgo Martínez, comparece ante la suscrita Jueza de Garantías Constitucionales y de conformidad a lo que dispone el Art. 88 de la Constitución de la República del Ecuador en actual vigencia, propone la ACCIÓN CONSTITUCIONAL DE ACCIÓN DE PROTECCIÓN, en contra de la Asamblea del Ecuador, representada por el Dr. Daniel Calderon Zevallos, así como en contra de la DIRECCIÓN DEL DISTRITAL DE EDUCACIÓN 09D22 PLAYAS, representada por el Dr. Julio Cesar Vaque Lázaro; y en síntesis, en su acción dice:

"...Desde noviembre del año 2023, la suscrita trabajó bajo relación de dependencia para la Asamblea Nacional del Ecuador en calidad de Asesora 1. Durante el ejercicio de mis funciones, mi contrato en calidad de Asesora 1, fue renovado por dos ocasiones adicionales; esto es el 01 de enero de 2024 y el 01 de enero de 2025. Mediante memorando Nro. AN-CPNA-2025-0012-M, de fecha 07 de febrero de 2025, dirigido al Sr. Mgtr. Daniel Alejandro Coloma Braganza, en calidad de Coordinador General de Talento Humano, con copia al Sr. Mgtr. Roberto Carlos Díaz Pinto, en calidad de Especialista Junior de Seguridad e Higiene Laboral, realicé de manera formal la notificación de mi estado de embarazo, adjuntando el respectivo certificado médico y una prueba cuantitativa de soporte. (Anexo 1). Como es de conocimiento público, al haber sido el 2025 un año electoral, el día 14 de mayo de 2025, se realizó la posesión de nuevas autoridades de la Asamblea Nacional del Ecuador. Previniendo el referido acontecimiento, preocupada por mi derecho al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada, a la salud y a la seguridad social, a la igualdad y no discriminación, al ciudado, entre otros; en mi condición de madre gestante de 8 meses, remití mediante Memorando Nro. AN-CPNA-2025-0085-M, de fecha 29 de abril de 2025, dirigido al Sr. Mgtr. Daniel Alejandro Coloma Braganza, Coordinador General de Talento Humano de la época, una solicitud, debidamente fundamentada, en la cual requería se me haga conocer respecto de la continuidad de mis funciones. (Anexo 2)..Al no recibir ninguna respuesta a la misma, realicé diversas consultas personales al referido Coordinador del Departamento de Talento Humano, quien me supo manifestar que por el cargo que yo ocupaba, al ser de nivel jerárquico superior, la ley no me amparaba y que mi contrato terminaba el día 13 de mayo de 2025, que era la fecha hasta la cual se encontraba la vigencia del mismo y que yo ya había firmado ese documento. Desconcertada ante el hecho referido, concurrí al Departamento Jurídico de la Asamblea Nacional para explicar mi situación y levantar alertas sobre mi caso, poniendo en resalte la vulneración de derechos en la cual se podría incurrir en caso de que se pretenda inobservar mis derechos, entre los que se encuentra la estabilidad laboral reforzada; solicitando que se haga conocer al Coordinador de Talento Humano de la normativa legal y vigente, así como los pronunciamientos vinculantes de la Corte Constitucional emitidos en

este ámbito…. Posterior a lo manifestado volví a dialogar con el referido Coordinador de Talento Humano, explicándole las conversaciones que había mantenido en el Departamento Jurídico, que de conformidad con la Constitución de la República del Ecuador, Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos y Jurisprudencia vinculante de la Corte Constitucional del Ecuador, la Asamblea Nacional estaba en la obligación de observar: i) Que la misma Constitución, Jurisprudencia de la Corte Constitucional y normativa emitida por la misma Asamblea Nacional del Ecuador, por mi condición de madre gestante me asegura la estabilidad laboral reforzada y la protección especial hasta el fin de la lactancia, que implica a breves rasgos la permanencia en el trabajo, con el mismo sueldo o en mejores condiciones, por el periodo de quince meses posteriores al fin del permiso de maternidad, sin que para dichos efectos se deba tomar en consideración la fecha de finalización del contrato…ii) Que de conformidad con lo dispuestosmediante jurisprudencia vinculante de la Corte Constitucional, TODA desvinculación de una mujer embarazada y lactante se considera discriminatoria a menos que se demuestre lo contrario…iii) Que, si bien es cierto la suscrita era una funcionaria de nivel jerárquico superior, mediante jurisprudencia de la Corte Constitucional, se ha desarrollado una regla expresa sobre el proceder en estos casos, determinando - de manera sucinta- que, en caso de que la desvinculación se efectúe por la misma administración a la cual se le notificó el estado de embarazo, se presumirá que la desvinculación es discriminatoria, a menos que se demuestre lo contrario; y que, en caso de que exista una nueva administración, esta es la que debe procurar mantener la relación laboral, de no considerarlo tendrá la opción de dar por concluida la relación laboral los primeros 30 días de su periodo, pasado este tiempo, si se concluye la relación laboral, se presumirá discriminatoria dicha terminación…..Siendo así que, de manera expresa señalé que la sentencia Nro. 3-19-JP/20 y acumulados, determina lo siguiente:...Es decir le expliqué, claramente y con mucho respeto, que la decisión no le competía a dicha administración, sino a las nuevas autoridades elegidas para el periodo 2025-2027. Ante los argumentos referidos, el funcionario en cuestión me manifestó que si deseaba podía acudir a la justicia para reclamar los derechos que estimara pertinente, pero que él no iba a cambiar de opinión. Por insistencia de mis solicitudes, el referido Coordinador de Talento Humano, mediante Memorando Nro. AN-AG-CGTH-2025-1244-M, de fecha 07 de mayo de 2025, realiza la consulta al Departamento Juridico de la Asamblea Nacional, respecto del proceder en referencia con las mujeres en estado de gestación y periodo de lactancia, en los siguientes términos:

"(...)2.- Petición concreta:

Con los antecedentes expuestos, al amparo de lo dispuesto en los literales a) y b) del artículo 27 del Reglamento Orgánico Funcional de la Asamblea Nacional, agradeceré a usted se sirva emitir el correspondiente criterio jurídico, con respecto a que si existe algún tipo de vulneración de derechos con los servidores legislativos en estado de vulnerabilidad, teniendo en cuenta que no se dará por terminado anticipadamente ni unilateralmente los contratos de servicios ocasionales y se dará cumplimiento al plazo establecido en dicho instrumento legal.

por culminación de periodo legislativo."(Énfasis agregado)

Es decir, el ing. Daniel Coloma, en calidad de Coordinador de Talento Humano de la época, plasma en el citado memorando, su desconocimiento absoluto de lo que implica la estabilidad laboral reforzada y protección especial en los términos desarrollados por la Constitución de la República del Ecuador y mediante jurisprudencia vinculante emitida por la Corte Constitucional del Ecuador en relación con las madres gestantes y lactantes.

Ante la consulta realizada en el memorando referido en párrafos que preceden, se emite por parte del Departamento Jurídico el INFORME JURÍDICO Nro.U-CGAJ-2023-2025-122, de fecha 8 de mayo de 2025, dirigido al Magister Daniel Alejandro Coloma Braganza, Coordinador General de Talento Humano, con copia a la Asambleísta Rebeca Viviana Veloz Ramírez, en calidad de Presidenta de la Asamblea Nacional, de dicho periodo (Anexo 3); documento que, basándose en la Constitución, la normativa legal y reglamentaria, jurisprudencia de la Corte Constitucional e Instrumentos internacionales, en su parte pertinente señala:.... Es así que, frente el silencio y falta de respuesta formal por parte de la administración, con fecha 12 de mayo de 2025 - esto es, un dia antes de la finalización del periodo de la Asamblea Nacional 2023-2025-, ante la profunda angustia por mi posible desvinculación; el miedo por perder los ingresos económicos sustento de mi hogar, en el cual soy cabeza de familia como madre soltera; el miedo a perder la seguridad social que me brindaba una cobertura médica a mi como mujer embaraza, a mi hijo y que cubría el próximo parto; ante la desesperación de que si fe me desvinculaba, en mi calidad de mujer embarazada de 8 meses, que estaba próxiina al parto y a necesitar mi licencia de maternidad de 3 meses, me era imposible competir en igualdad de condiciones reales ante hombres y mujeres, que buscaran el mismo cargo que en esa época ostentaba; ante el hecho cierto de que el sueldo que ganaba era lo que permitía que yo residiera en dicha ciudad, por cuanto mi domicilio se encuentra ubicado en Villamil Playas, y que si me desvinculaban del trabajo iba tener que regresar al cantón donde se encuentra mi vivienda, porque no iba a tener como pagar de manera digna los costos de la atención medica, ni la vivienda, ni la alimentación de una ciudad como la capital; procedí una vez más a insistir, y es asi que mediante Memorando Nro. AN-CPNA-2025-0117-M, dirigido a la entonces presidenta de la Asamblea Nacional, Sra Viviana Veloz Ramírez, le comunique respecto de mi estado de gestación, adjuntando un certificado de embarazo emitido por el departamento de obstetricia de la Asamblea Nacional; así como, la falta de respuesta a mi petición previa; solicitando que, ella, como máxima autoridad, se pronuncie sobre el tema. (Anexo 4). La señora Presidenta nunca se pronunció al respecto, únicamente recibí el Memorando Nro. AN-AG-CGTH-2025-1312-M, suscrito por el Mgtr. Daniel Alejandro Coloma Braganza, en calidad de COORDINADOR GENERAL DE TALENTO HUMANO (Anexo 5), que contiene el mismo criterio referido anteriormente por parte de dicha autoridad. Siendo así que, la Asamblea Nacional del Ecuador, la entidad encargada de legislar, crear normas para el desarrollo y protección de derechos y en especial de los grupos de atención prioritaria, viola los mismos derechos que se encuentra obligada a observar para el desarrollo de sus funciones, y me desvincula el 13 de mayo de 2025. Desde

el día 14 de mayo de 2025, ya no se me permitió el ingreso a laborar en calidad de Asesora 1 de la Asamblea Nacional del Ecuador. Este hecho, al encontrarme en un momento altamente vulnerable, física y emocionalmente, por estar embarazada de 8 meses de gestación, afectó de manera drástica mi salud; motivo por el cual se me determinó que había perdido líquido amniótico, que podía comprometer la vida de mi hijo y se me envió reposo absoluto. A la par de lo manifestado, ante la profunda tristeza, angustia y humillación de lo sucedido y escuchando como se había tratado a otras mujeres embarazadas por parte de la Asamblea Nacional, manifesté ante varios colegas de la función legislativa que iba a demandar a la Asamblea, porque se habían violentado mis derechos, porque no era justo que se actúe irrespetando la Constitución y la ley y violando los derechos de las madres gestantes y lactantes, tratándonos como si ya no tuviéramos valor por el simple hecho de haber decidido procrear y estar embarazadas o al cuidado de un bebe. Tengo que manifestar, su Señoría, en honor a la lealtad procesal y verdad de los hechos, que sorpresivamente y sin yo requerirlo, con fecha viernes 30 de mayo de 2025, a las 23:09, (Anexo 6) las nuevas autoridades elegidas para la Asamblea Nacional del Ecuador, me ofrecieron un puesto administrativo como Servidor Legislativo 10. Trabajo al que accedí, porque aunque era la mitad de mi anterior sueldo, del cual se me desvinculó inconstitucionalmente por parte de la anterior administración, en ese momento necesitaba de manera urgente la afiliación al seguro social y de recursos para precautelar mi salud y la vida de mi hijo por nacer. durante el cual extrañamente no se me asignó trabajo alguno; posterior a lo manifestado, y como ya relaté, al encontrarse gravemente comprometida mi salud física y emocional y encontrarse comprometida la salud y vida de mi hijo en mi vientre, la misma obstetra de la Asamblea Nacional me envía reposo por mi condición, al presentar pérdida de líquido amniótico, y una infección que podían afectar gravemente el desarrollo normal de mi embarazo. A partir de dicha fecha, el doctor de cabecera me envió reposo absoluto por mi condición médica, situación que se prolongó hasta el nacimiento de mi hijo, que tuvo que ser por cesárea para precautelar su vida. (Anexos 7). Estoy consciente de que las nuevas autoridades de la Asamblea Nacional del Ecuador no fueron las causantes de mi inconstitucional desvinculación,• pero el hecho de ofrecerme un trabajo por lástima, después de haber manifestado que iba a demandar, el que me vi obligada a aceptar por mi condición de necesidad y vulnerabilidad, constituye un desconocimiento completo de los siguientes puntos:.... Dentro del presente caso, a quien se le notificó de mi estado de gestación fue al Mgs. Daniel Coloma, en calidad de Coordinador de Talento Humano y la presidenta de la Asamblea Nacional de la época, asambleísta Viviana Veloz. El día 13 de mayo de 2025, fecha hasta la cual estuve vinculada en calidad de Asesora 1, para la Asamblea Nacional del Ecuador, y fecha en la cual se me notifica respecto de mi desvinculación al no contar con los fondos presupuestarios, para asegurar mis derechos constitucionales reclamados en la presente acción, aún se encontraban ejerciendo la calidad de autoridades, los funcionarios nombrados en el párrafo que precede. De conformidad con lo determinado en la regla jurisprudencial citada en párrafos ut supra, por mi contrato de servicios ocasionales en calidad de funcionario de nivel jerárquico superior, si las autoridades elegidas para el periodo 2023-2025 de la Asamblea Nacional del Ecuador, deseaban desvincularme, debían

demostrar que la terminación no se produjo por razón de embarazo o lactancia, sino por incumplimiento comprobado del desempeño de mi trabajo, cosa que es imposible por cuanto fui una trabajadora excepcional. De la lectura del Memorando Nro. AN-AG-CGTH-2025-1312-M, suscrito por el Mgs. Coloma, se plasma que, de acuerdo a criterio de dicha administración, el día 13 de mayo de 2025, ya se encontraban posesionadas las nuevas autoridades, motivo por el cual se procede a desvincularme por parte de la Asamblea Nacional del Ecuador. Nada más alejado de la realidad, toda vez que como es de conocimiento público, recién el día 14 de mayo del 2025, se eligió como nuevo presidente de la Función Legislativa al señor Mgs. Niels Olsen; era esta autoridad quien tenía la potestad para decidir respecto del deber de procurar mantener mi relación laboral. Situación que no se dio, por cuanto se tomaron decisiones que no les competían, privandome de mis derechos ya señalados, a pesar de todas las alertas levantadas. Al desvincularme de mis funciones abruptamente, a pesar de haber comunicado en repetidas ocasiones que no le correspondía a dicha administración tomar esa decisión, se violan mi derecho mis derechos constitucionales, en los términos ya arriba descritos, independientemente de los que su Señoría pueda determinar en virtud del principio iura novit curia…."

Declara que no ha planteado otra garantía constitucional por los mismos actos, contra la misma persona o grupo de personas y con la misma pretensión. Cumpliéndose el acto referido de notificación respectivamente, por lo que se convoca a la Audiencia Pública llevada a cabo el 24 de abril del año dos mil veintiséis a las 09h00 y reinstalada el día 07 de mayo del mismo año a las 10h00; en que comparece los legitimados activos y pasivos. Las partes hacen sus intervenciones y exponen sus puntos de vista jurídicos e incluso se agregan los documentos respectivos, y luego de finalizada esta diligencia la suscrita Jueza, en forma verbal se pronunció declarando improcedente la presente acción.

En este estado, y con el propósito de motivar la decisión que se ha tomado, se hacen las siguientes consideraciones:

PRIMERO.- 1.1.- La acción de protección es una garantía constitucional, que tiene por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución y tratados internacionales sobre derechos humanos; 1.2.- Se ha tramitado de acuerdo a la normas constitucionales estipuladas en los numerales 2 y 3 del artículo 86 de la Constitución de la República del Ecuador y las de procedimiento, establecidas en la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, por lo que se declara su validez.-

SEGUNDO: La competencia de esta juzgadora se encuentra determinada en el numeral 2 del Art. 86 de la Constitución de la República, en armonía con el Art. 7 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, y, por el sorteo legal correspondiente.

TERCERO.- La Constitución de la República del Ecuador determina que las resoluciones de los poderes públicos deben ser motivados, enunciándose las normas y principios jurídicos en que se funda (Art. 76.7.l CRE).- Para ello se torna necesario indicar que: a.- La Corte

Constitucional del Ecuador, en reiteradas ocasiones ha señalado que la garantía de motivación cuenta con determinadas condiciones o requisitos que deben ser observados por las autoridades judiciales, Las referidas pautas incluyen un criterio rector, según el cual, toda argumentación jurídica debe tener una estructura mínimamente completa según lo establece el artículo 76 numeral 7 literal l de la Constitución. Dichas pautas también incorporan una tipología de deficiencias motivacionales; es decir, de incumplimientos de dicho criterio rector: i) Inexistencia: Ausencia absoluta de los elementos mínimos de la motivación; ii) Insuficiencia: Cumplimiento defectuoso de los elementos mínimos; y, iii) Apariencia: Cuando a primera vista parece suficiente, pero en realidad no lo es, porque incurre en vicios que afectan a su suficiencia conforme lo manifestado en su sentencia No. Caso No. 1158-17-EP y coherente con lo resuelto en las vastas sentencias por ejemplo No. 1184-12-EP/19, de 11 de diciembre de 2019, párr. 19. En igual sentido, véanse las sentencias: No. 105-12-EP/19, de 26 de noviembre de 2019, párr. 25; No. 1309-10-EP/19, de 26 de noviembre de 2019, párr. 29; No. 2198-13-EP/19, de 5 de diciembre de 2019, párr. 27; No. 1204-14-EP/19, de 13 de diciembre de 2019, párr. 20; No. 1898-13-EP/19, de 18 de diciembre de 2019, párr. 20; No. 1855-12-EP/20, de 8 de enero de 2020, párr. 38; No. 1938-13-EP/20, de 8 de enero de 2020, párr. 25; No. 131-14-EP/20, de 15 de enero de 2020, párr. 20; No. 1679-12-EP/20, de 15 de enero de 2020, párr. 43; No. 995-12-EP/20, de 22 de enero de 2020, párr. 48; No. 1837-12-EP/20, de 29 de enero de 2020, párr. 16; No. 1677-13-EP/20, 13 de febrero de 2020, párr. 21. b.- Que dentro de las garantías al debido proceso consagradas en el artículo 76 de nuestra Constitución se encuentran entre otras, el derecho a que toda autoridad administrativa o judicial garantice el cumplimiento de las normas y que las pruebas obtenidas con violación a la ley no tendrán de validez alguna y carecerán de eficacia probatoria. c.- El artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador nos dice: “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”.

CUARTO: Esta garantía consta dispuesta en el Art. 88 de la Constitución de la República del Ecuador, sus normas de aplicación en la Ley Orgánica de Garantías Constitucionales y Control Constitucional en sus Arts. 39 y 40, que expresan 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”. “Se podrá presentar cuando concurran los siguientes requisitos: 1. Violación de un derecho constitucional; 2. Acción u omisión de autoridad pública o de un particular de conformidad con el artículo siguiente; y, 3. Inexistencia de otro mecanismo de defensa judicial adecuado y eficaz para proteger el derecho violado”. Mientras que el Art. 41 de la citada ley indica: “La acción de protección procede contra: 1. Todo acto u omisión de una autoridad pública no judicial que viole o haya violado los derechos, que menoscabe, disminuya o anule su goce o ejercicio. 2. Toda política pública, nacional o local, que conlleve la privación del goce o ejercicio de los derechos y garantías. 3. Todo acto u omisión del prestador de servicio público

que viole los derechos y garantías. 4. Todo acto u omisión de personas naturales o jurídicas del sector privado, cuando ocurra al menos una de las siguientes circunstancias: a. Presten servicios públicos impropios o de interés público; b. Presten servicios públicos por delegación o concesión; c. Provoque daño grave; d. La persona afectada se encuentre en estado de subordinación o indefensión frente a un poder económico, social, cultural, religioso o de cualquier otro tipo; 5. Todo acto discriminatorio cometido por cualquier persona, por tanto existe la norma jurídica previa, pública y clara para dar el derecho a la seguridad jurídica, correspondiendo a esta servidora del Órgano Jurisdiccional, constatar si el hecho puesto a conocimiento por los Legitimados Activos, se adecúa a alguna de las circunstancias de la norma Constitucional y la Ley.

QUINTO.- La accionante expuso en la audiencia pública ratificando lo constante en su demanda inicial indicando lo siguiente: "Antes de fundamentar la vulneración de derechos constitucionales que le ha sucedido a la accionante, tanto ella como su hijo, que también es parte en el presente proceso, es importante fundamentar los hechos, establecer cómo es que este proceso llegue al conocimiento de su autoridad. Señora jueza, la abogada Diana Carolina Martínez Pico empezó a trabajar en la Asamblea Nacional con fecha del año 2023 del mes de noviembre en modalidad de contrato por servicios ocasionales. Es importante, señora jueza, también entonces establecer que producto a su buen trabajo, ella fue renovada en los dos años en el contrato de servicios ocasionales por dos ocasiones, es con fecha 1 de enero del 2024 y con fecha 1 de enero del 2025, respectivamente. Y es ahí entonces donde tenemos que entrar a discutir lo siguiente y a exponer lo que lo siguiente, la accionante gracias a Dios un ser humano quedó embarazada y al quedar embarazada ella como abogada sabe conocedora del derecho que tenía que notificar formalmente a la Asamblea Nacional de su estado de gestación, de su estado de embarazo. Y es así que a fojas dos, señora jueza, si me permite, voy a anunciar la prueba mientras me voy fundamentando los hechos y contando los hechos. A fojas dos, usted podrá constatar, señora juez, a fs 2 del expediente que está en memorando suscrito por la abogada Diana Carolina Martinez Pico, asesor al nivel uno, de calidad de asesor nivel uno, que es importante también establecer, señora jueza, la abogada Diana Carolina Martínez Pico en su calidad de asesora a nivel un ganaba más de 3,000 dólares y es aquella que a fs 2 le informa lo siguiente, estimado al coordinador. Por medio de la presente notifico formalmente mi estado de embarazo, acompañando un certificado médico de mi última cita y prueba cuantitativa de la fecha de febrero del 2025. Es así que a fs. tres y cuatro, señora jueza podrán constatar también los anexos de dicho memorando. Pero, ¿qué pasó? Como es conocimiento público, el año 2025 se caracterizó por ser un año de elecciones y al ser un año electoral de Asamblea Nacional era conocido públicamente por todos los ecuatorianos que el día 14 de mayo del 2025 iba a ser posicionadas las nuevas autoridades de la Asamblea Nacional. Y es por eso que la abogada Diana Martínez Pico previniendo cualquier tipo de vulneración de derechos, ya sea su derecho al trabajo, su derecho a la estabilidad laboral reforzada, su derecho a la salud, a la seguridad social, su derecho a la igualdad, su derecho a la protección especial, su derecho al trabajo, entre otros, decidió empezar a consultar el tema de su estabilidad laboral y es así que en el número ANN-CPNA-

2025-0085 de fecha 29 de abril del 2025 que consta, señora jueza, a fs 5 del expediente y que me permito mostrarlo. Podrán notar que se establecen varias cuestiones. La abogada Diana Carolina Martínez Pico establece antecedentes en donde cuenta y manifiesta que existe normativa constitucional, normativa legal, normativa supraconstitucional como es la de derechos humanos que establece que las mujeres embarazadas o ya en estado gestación a punto de estar en parto o en periodo de lactancia tienen y gozan de una estabilidad laboral reforzada, de una protección especial, de un derecho al cuidado y que efectivamente merecen ser tratadas prioritariamente y con preferencia. Es así que en su petición dice lo siguiente, en mérito de lo señalado, es importante, señora jueza, este memorándum se lo envía al coordinador general de talento humano, el magíster Daniel Alejandro Coloma Braganza. Y es ahí donde le dice el mérito de lo señalado, la petición, toda vez que la normativa constitucional, legal y reglamentario vigente para la Asamblea Nacional reconoce acertadamente que derecho a una estabilidad laboral reforzada en calidad de mujer embarazada como grupo de atención, se solicitó que me haga conocer de manera formal y por esta vía respecto a la continuidad de mis funciones. Señora Jueza, esta solicitud viene fundamentada no tuvo una respuesta inmediata. La abogada Martínez Pico mientras pasaban los días empezó a desesperarse. ¿Y por qué? porque estaba en riesgo y en juego tanto su vida y aún más importante, la vida del menor, la vida del bebé estaba con ahí que empezó a realizar diversas consultas personales al director, al coordinador de talento humano, en donde me preguntaba por qué no le contestaba, en donde le preguntaba qué iba a pasar con ella en su contexto laboral. Y es así que él le manifestó personalmente que ella al ser una persona con un cargo de nivel jerárquico superior, la ley no la ampara. Y claro, de esa manera el coordinador de talento humano de una manera extraña decide hacerse un abogado, conocedor del derecho y aparentemente conocía del derecho, lo que está sumamente alejado de la realidad porque al bien de ella, esta actitud del coordinador del talento humano, decidió ir con el departamento jurídico a hacer consultas personales también y a explicar que a pesar que le había comentado sobre todas las normativas constitucionales, legales y derechos humanos que existen. A pesar de haberle comentado de que ella tenía estabilidad laboral reforzada y una protección especial como madre, como persona, como mujer embarazada, el coordinador general de talento humano le dijo que no la iban a mantener, que la iban a desvincular y que en el día 13 de mayo, en el que se terminaba su contrato, ella iba a salir de la institución de la Asamblea Nacional. Es por eso que, señora jueza, podrá afirmar que producto de todo esto, producto de que la abogada empezó a ser incisiva y empezó a buscar respuestas sobre el estado en el contexto laboral, aparece un requerimiento por parte del coordinador de talento humano en el que requería un criterio jurídico del departamento jurídico y esta solicitud de esta petición de criterio jurídico está en el memorándum. A-G-CTH-2025-14 M de fecha de 7 de mayo del 2025 que lo responde el coordinador general de asesoría jurídica fs 7 en sus antecedentes. ¿Y qué peticiona la señora Matínez? Aquí demuestra el coordinador de talento humano la ignorancia en el derecho, porque así hay que llamarlo, no está más que no todos sepamos derecho, porque cada quien tiene una función un rol específico, pero es aquí en esta petición en donde el coordinador general de talento humano le solicita al departamento jurídico lo siguiente. Con los antecedentes expuestos al amparo de los dispuestos en los literales A y B

del artículo 27 del reglamento orgánico funcional de la Asamblea Nacional. A que deseo a usted se sirva a emitir el correspondiente criterio jurídico con respecto a que si existe algún tipo de vulneración de derechos con los servidores legislativos en estado de vulnerabilidad teniendo en cuenta que no se dará por terminado anticipadamente o bilateralmente los contratos de servicios ocasionales y se dará cumplimiento al plazo establecido en dicho instrumento legal por culminación de periodo legislativo. Es decir, el coordinador general de derechos humanos se adelantaba lo que iba a hacer, pero quiso protegerse y creyendo que el departamento jurídico le iba a dar la razón es que solicita este criterio. Y es así cómo aparece el informe jurídico IJ- CGJ-2023-2025-122. De parte del abogado Cristian Fabricio Proaño Jurado, coordinador general de asesoría jurídica. ¿Para quién, señora jueza, y es importante? para el coordinador de talento humano con copia a la presidenta de la asamblea, asambleísta Rebeca Viviana Veloz Ramírez y al abogado Alejandro Xavier Muñoz Hidalgo Secretario General. Eso se encuentra si del expediente, como lo podrá anotar aquí. Me permito acercarme para que lo vea. Es así, el coordinador general del departamento jurídico empieza a explicar y le voy a hacer un resumen de lo que establece aquí este informe jurídico porque es muy largo. El empieza a explicar que efectivamente las mujeres embarazadas tienen una protección especial y que hay diversas sentencias de la Corte Constitucional que desarrollan el estado en el contexto laboral de las mujeres embarazadas en modalidad de contrato con servicios ocasionales. ¿Y qué establece? establece efectivamente en sus antecedentes en las normas jurídicas invoca que no se le puede terminar a una mujer embarazada en modalidad de contratos y servicios ocasionales su contrato, aunque sea una modalidad de contrato de servicios ocasionales que sea de nivel jerárquico superior. Y esto es importante, señora jueza, porque en el momento en el que me refiero a las vulneraciones de derechos, lo voy a desarrollar, pero incluso existe una regla, es decir, una norma imperativa por parte de la Corte Constitucional en la que establece cuál es el procedimiento a seguir en el caso de las personas con contratos ocasionales que tengan un nivel jerárquico superior. Señora jueza pues le voy a leer entonces la conclusión del informe jurídico que es muy importante y creo que va a evidenciar aún más estas vulneraciones en el específicamente las conclusiones, señora jueza, en el acápite cuatro de conclusiones 4.1/3 1 dice lo siguiente textualmente, por todo lo anterior se concluye que sí constituiría una vulneración de los derechos de la servidora legislativa embarazada o en periodo de lactancia si se la desvinculara en razón del cumplimiento del término del contrato el día 13 de mayo. Atendiendo al mencionado criterio jurisprudencial, se recomienda, señora juez, y es importante esto, se recomienda la permanencia de la servidora mediante reubicación quien transcurre en su periodo de lactancia. Es decir, el coordinador general de asesoría jurídica, del departamento jurídico estaba en la razón. Era evidente que la abogada Diana Carolina Martinez Pico hoy accionante en este caso debida permanecer en su trabajo, no hasta que pueda dar a luz, sino hasta que termine su periodo de lactancia, como así lo establece toda la ley constitucional que ya le voy a desarrollar, así como el desarrollo jurisprudencial de la Corte Constitucional. ¿Qué pasó, señora juez? algo de esto. Uno creía que lo correcto es que el coordinador general de talento humano, el magíster Coloma, haga caso al criterio jurídico porque no es abogado. Uno esperaría eso, pero pasó todo lo contrario. Y ya van a ver por qué. Resulta que después este informe jurídico, la abogada Martinez Pico,

al no tener una respuesta formal del departamento de talento humano remitió memorandum número AM-CPNA-2025-01.17-M 17 dirigido a la presidenta de la Asamblea Nacional, señora Rebeca Viviana Veloz Ramírez, en donde le explica todo lo acontecido y en donde le solicita, por favor, que sea ella quien el asunto y que resuelva el conflicto porque aún no tiene una contestación por parte del coordinador general de talento humano. Finalmente, esto no fue contestado por la presidente de la Asamblea Nacional, pero sí fue contestado por su coordinador al día siguiente, el 13 de mayo, señora jueza usted lo podrá anotar a fs 23 del expediente. Lo siguiente, memorando número ANU-AGU-CGTH-2025-12-M. Pero es emitido por parte del coordinador general de talento humano hacia la abogada Martínez Pico en su calidad asesor nivel uno de la Asamblea Nacional y establece en sus conclusiones lo siguiente. Por lo tanto, el personal de la gestión legislativa se encuentra ubicado el cargo dentro de la escala del nivel jerárquico superior y dentro de la gestión administrativa no se cuenta con los puestos ni los recursos económicos para dar continuidad a sus contratos de servicios ocasionales. Sin embargo, la Asamblea Nacional está realizando los trámites administrativos correspondientes, para lo cual estamos a la espera de la respuesta del Ministerio de Economía y Finanzas. Atentamente, Magister Daniel Alejandro Coloma Braganza. ¿Qué quiere decir esto, señora juez? Quiere decir lo obvio. Ese día, el 13 de mayo, la desvincularon a la abogada Carolina Martínez y al día siguiente, cuando ella intentó ingresar dijeron, "No, señora, usted ya no trabaja aquí, usted ya no puede ingresar a la Asamblea Nacional." Es decir, producto de esto, de lo que establece el coordinador general del talento humano y lo que hace contra el criterio jurídico, es importantísimo enfatizar se desvincula a la abogada Diana Carolina Martínez Pico por cumplimiento del plazo del contrato. Y es importante enfatizar también eso porque no lo hace por ninguna otra causal. No es que la abogada Diana Martínez Pico era una pésima funcionaria, era una mala funcionaria, todo lo contrario, era excelente, una de las mejores asesoras de la Asamblea Nacional. Es entonces, señora jueza para la parte procesal es importante manifestar esto porque también se darán cuenta que existieron vulneraciones de derecho. Aquí usted se podrá dar cuenta porque con fecha 30 de mayo, las nuevas autoridades elegidas por la Asamblea Nacional le ofrecieron un trabajo a la abogada Martínez Pico. Pero sorpresa, señor jueza, le ofrecen un trabajo con la mitad de su sueldo y con un rango jerárquico inferior. Claro, podríamos vincular lo que queramos aquí en esta audiencia. Podríamos decir que de pronto le bajaron el sueldo porque creían que la abogada Diana Carolina Martínez Pico no era suficiente para el cargo que ostentaba. Pero lo que sí es cierto es lo que establece nuestra normativa constitucional, señora jueza, y eso es discriminación y eso vulnera el derecho a la protección especial que ya lo voy a desarrollar. El cual garantiza que las mujeres embarazadas por su condición de embarazo e incluso en período de lactancia no pueden pues bajarle categoría en cuanto a la remuneración, sino que deben recibir igual o mejor remuneración. Señor jueza, producto de todo esto de saber a la abogada Martínez que tenía que vivir con la mitad de un sueldo, luego ser desvinculada por la Asamblea Nacional, al haber seguido terminado su contrato, ella tuvo un percance médico y así podrá usted corroborarlo a fs 25 del expediente, empezó a tener problemas con su embarazo, puso en riesgo la salud del menor y abg. Martínez. ¿Por qué? Porque el doctor le certifica que hay una pérdida de líquido amniótico. ¿Y por qué se produce

esto? Por estrés, por estas circunstancias y estos escenarios en los que tuvo que vivir y de los que fue víctima la abogada Diana Carolina Martínez Pico. Finalmente para terminar los hechos usted va a poder ver fs. 25 al 30 hasta 31 el certificado de nacimiento del menor gracias a Dios nació está bien pero realmente el menor tuvo problemas al principio como recién nacido tuvo que ser incluso intervenido de emergencia en las noches llevado al hospital, a las clínicas, pero lo que sí queremos también decir es que no responsabilizamos a la nueva administración de la Asamblea Nacional. Y esto es importante, señora jueza, porque los culpables, los responsables de la vulneración de derechos en la Asamblea Nacional, pero fue provocada por la anterior administración. Y ya voy a decir por qué vamos a desarrollar ahora los derechos constitucionales. ¿Sí o de cuenta? A partir de esto se vulneran varios derechos constitucionales. Por ejemplo, el primer derecho constitucional vulnerado no podemos desarrollar aquí es el derecho a la igualdad y no discriminación establecidos en el artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador que dice, "El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios. Numeral dos, todas las personas son iguales y de los derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado. El tercer inciso dice lo siguiente. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derecho que se encuentren en situación de desigualdad. Y esto es muy importante, señora jueza. ¿Por qué? Porque para comprender la vulneración de derechos tenemos que ver los dos aspectos y las dos formas de igualdad. Existe una igualdad formal y una igualdad material como conocemos todos. Y la igualdad formal es la que todos merecemos ante la ley sin necesidad de ver las necesidades específicas o las condiciones específicas de la persona o del ser humano. Pero existe la igualdad material que es de la que habla este artículo y de la que necesita de acciones afirmativas para promover la equidad entre la persona en desigualdad con las personas naturales sin desigualdad. Este es el caso de las mujeres embarazadas. Señora juez, la condición de embarazada de la abogada Diana Carolina Martínez Pico, la ponía en una posición de desigualdad y producto de aquello era la Asamblea Nacional la que tenía que ver acciones afirmativas y obedecer lo que establece toda la normativa constitucional y desarrollo y prevalencia que tiene el Ecuador. Y al no hacerlo, al desvincularla, esto provocó la vulneración de su derecho a la igualdad y a la no discriminación. ¿Por qué? Porque también hay sentencias de la Corte Constitucional, señora jueza, que establecen que la desvinculación de mujeres embarazadas en todo momento será discriminatoria al menos de que la autoridad, es decir, la Asamblea Nacional demuestre lo contrario. Pero también les quiero decir de manera concatenada qué otros artículos respecto a la igualdad material y no discriminación se vulneraron. Por ejemplo, el artículo 332 establece que el Estado garantizará los respetos a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo. También así dice al final este artículo que es lo que manifesté anteriormente, el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad. así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos. El artículo 43 establece que el Estado realizará las mujeres embarazadas y el período de lactancia. Es importante esto fuerza porque así también lo establece por ejemplo y otros desarrollos jurisprudenciales que ya vamos a ver que la mujer

embarazada no solo ahí termina su protección especial, sino que se extiende hasta el período de lactancia, hasta la culminación del período de lactancia y establece en el numeral uno no ser discriminada por su embarazo en los ámbitos educativos, social y laboral. En el numeral tercero la protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto. Finalmente, respecto a este derecho, ¿qué dice la Corte Constitucional, señora juez? en su sentencia 309-16CP-C ha establecido que en el párrafo 12. Para el caso de las mujeres embarazadas en el contexto laboral, nos encontramos ante el cuarto estadio de escrito. Es así que a pesar de tener varias similitudes con el resto de trabajadoras y trabajadores, la condición del embarazo en tanto en un estado de desventaja que es el estado de desigualdad del que le hablaba y de necesidad de protección es un elemento relevante que demanda un trato diferente. Es por ello que la Constitución reconoce que las mujeres embarazadas tienen un trato prioritario y especializado en el ámbito público y privado. Por lo tanto, el trato diferenciado que el grupo humano es muy imperativo, nace el principio de igualdad material. Señora jueza, no es que nos estamos inventando ni la abogada Martínez Pico, ni los abogados aquí presentes de la parte accionada del derecho. Estamos leyendo específicamente por jurisprudencia de la Corte Constitucional como máximo organismo de interpretación de la Constitución que establece sobre las mujeres embarazadas en el contexto laboral. Así también la sentencia número 319 JP/20 y acumulados determina lo siguiente. Las mujeres embarazadas en el párrafo 52, señora jueza, dice lo siguiente: "Las mujeres embarazadas están protegidas por norma constitucional y por la jurisprudencia de esta corte y en consecuencia toda terminación de una relación laboral de una mujer embarazada en licencia de maternidad en periodo de lactancia se debe resumir discriminatoria si la entidad responsable no demuestra." Y más adelante, ¿qué establece señora juez? establece que para demostrar lo contrario significa que la terminación laboral fue por mal desempeño de la trabajadora o de la funcionaria. ¿Será este el caso? Inmediatamente la respuesta es no. Porque como hemos visto en el fundamento de los hechos, el magíster, coordinador general del talento humano, terminó la relación laboral y la desvinculó a la abogada Diana Carolina Martínez Pico por cumplimiento del plazo en el contrato. Ahora bien, aquí se puede observar que la Asamblea Nacional del Ecuador al haber inculcado, a pesar de tener conocimiento de sus estados de gestación, esto es importante porque formalmente el 7 de febrero del 2025 la abogada Diana Carolina Martínez Pico notificó su estado de embarazo, conocían el estado de embarazo de la funcionaria y así también luego requirió que se le explique qué iba a pasar. A pesar de eso, no consideró de conformidad con lo determinado de la Constitución de la República de Ecuador, así como de las sentencias de la Corte Constitucional y tratados internacionales. Señora jueza, es importante también mencionar lo siguiente. Para que pueda ejercer el derecho a la igualdad y no discriminación, la abogada Diana Carolina Martínez Pico en su contexto laboral. debe encontrarse en igualdad de condiciones con las demás personas trabajadoras y como esta situación es imposible por su condición de embarazo, condición de vulnerabilidad, se debía aplicar conforme lo establece la normativa constitucional un trato diferenciado, prioritario y especializado para que pueda efectivamente crecer su derecho a la igualdad y discriminación. ¿Y en qué se traduce este trato diferenciado, prioritario y especializado? En lo que la Corte Constitucional ha determinado, que se materializa mediante

el respeto al derecho del cuidado, a la protección especial y a la estabilidad laboral. Y es ahí, señora juez, donde entramos a otros derechos que se han ido vulnerando sistemáticamente hacia la abogada Diana Carolina Martínez. ¿Qué otros derechos, señora jueza? El derecho a la protección especial. Señora jueza, los artículos 35 y 43 número 13 de la Constitución de la República de Ecuador establecen que las mujeres embarazadas deben recibir atención prioritaria y especializadas en los ámbitos públicos privados, ya lo leímos, y que el Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y soy enfático en esto, a la atención prioritaria, a la protección prioritaria y al cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto, así como disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo durante el período de lactancia. ¿Y qué establece la Corte Constitucional respecto a este derecho? El derecho a la protección especial en su sentencia, señora jueza, 3-19-JP/ establece lo siguiente. La protección especial en el párrafo 80. La voy a leer textualmente porque es importante esto, señora jueza. La protección especial significa que las mujeres durante su embarazo, postparto y período de lactancia deben ser atendidas en función de sus necesidades específicas. Esta protección se da frente a la desventaja en la que esta condición las pone frente a los hombres por un sistema patriarcal. No solo garantiza a las mujeres la igualdad el acceso al empleo, y esto es importante, sino también a la permanencia en el trabajo. Al garantizar su derecho, los demás derechos de las mujeres embarazadas y del trabajo se refuerzan para su pleno ejercicio. ¿Qué significa esto, señora jueza? Que la protección especial tiene dos aristas. La una, si la vemos, es el acceso al trabajo, que no es este caso, específicamente no es este caso, pero la segunda que lo establece como necesidades específicas de Corte Constitucional es la permanencia en el trabajo. Y esto es lo que se le ha vulnerado a la accionante, se le ha vulnerado en su permanencia constitucional por ley, por Constitución a su trabajo en calidad de asesora nivel uno o por ubicación si era necesario. Sin embargo, se desvinculó el 13 de mayo, señora jueza, contraviniendo toda norma constitucional y normativa. Es así, señora jueza, que producto de esta desvinculación y trato humillante recibido, todas estas actuaciones por parte de la Asamblea Nacional violaron su derecho, el derecho del accionante a la protección especial y además considerando su estado de vulnerabilidad al ser una mujer gestante, en donde atravesó un proceso altamente sensible donde incluso estuvo en riesgo la vida de su hijo, se vieron afectados todo este tipo de seguridades que el Estado, a las mujeres embarazadas y a su menor. Porque, significó, señora jueza, es decir, que ya no iba a tener la protección en el seguro social, que todos los ciudadanos trabajadores y aún más las mujeres embarazadas trabajadoras necesitan, así como la atención prioritaria, así como el derecho a una remuneración justa, es importantísimo porque, ¿qué establece la protección especial? establece que en el caso de que si una persona, una mujer embarazada, justamente en estos tipos de modalidades y por tanto de servicios ocasionales, la remuneración no puede ser menor. Dice textualmente una sentencia de la corte, que ya me voy a referir a ella, que la remuneración debe ser igual o mejor. Y en este caso la volvieron a contratar el 30 de mayo para tratar de corregir los errores, los errores de la anterior administración con un sueldo de la mitad, aproximadamente 1800. Eso es un trato violatorio para una mujer embarazada y para su hijo. No, señora. Ahora bien, también vulneraron el derecho al cuidado y lo voy a explicar de la siguiente manera. La Corte Constitucional

mediante su sentencia, esta sentencia que es realmente amplia pero importante, la sentencia número 3-19-JP/ ha establecido que el derecho al cuidado es una necesidad del ser humano. Pero, ¿qué también establece? Esto es desarrollado la Corte Constitucional, que el derecho de cuidado tiene también dos formas y se divide la siguiente, señora juez, en el derecho al autocuidado y en el derecho al ser cuidado. ¿Y por qué es importante esto? Porque en ciertas condiciones las personas, las condiciones normales, las personas pueden cuidarse, es decir, pueden ejercer ese derecho al cuidado mediante el autocuidado. Pero hay otras condiciones y otros escenarios, como es el caso de las mujeres embarazadas en donde este tipo de condiciones hacen que no puedan cuidarse de manera automática, no puede autocuidarse, sino que necesitan de un agente externo que las cuide a ellos. ¿Y quién es este agente externo en el contexto laboral de las mujeres embarazadas? es su empleador, en este caso la Asamblea Nacional, señora jueza, ¿y qué establece el párrafo 132 de la sentencia antes citada? Establece el derecho al cuidado permite aglutinar todas las obligaciones que se derivan del derecho a tomar decisiones sobre la salud y vida reproductiva, a la intimidad, al trabajo sin discriminación, a la protección especial y a la lactancia materna. El reconocimiento de la prioridad del derecho y cuidado no debe entenderse como una forma de disminución de autonomía o capacidad, sino como una forma de protección especial. Así también para concluir con esta sentencia, señora jueza, es importante leer el párrafo 134 que establece lo siguiente. El Estado tiene la obligación de proteger a las mujeres embarazadas en maternidad o en periodos de lactancia en el contexto laboral, de acuerdo con varias normas constitucionales, entre ellas está la prohibición de discriminación por embarazo en el ámbito laboral, fue discriminada al ser desvinculada sin ningún tipo de sustento jurídico, de garantizar igual remuneración a trabajo de igual valor. Promover ambientes adecuados de trabajo que garanticen su salud, integridad, seguridad, bienestar el artículo 316 de la Constitución, tampoco fue respetado derecho porque la contrata posteriormente para tratar de arreglar este tipo de vulneraciones de derechos pretender arreglar porque no se arregla volverla a contratar si es importante eso. Así también, garantizar un salario digno que cubra las necesidades básicas de la trabajadora y las de su familia, garantizar la remuneración equitativa, la adopción necesarias para eliminar las dificultades, la prohibición de discriminación, acoso o violencia y la prohibición, importantísimo, del despido asociado a su condición de embarazo, en maternidad o discriminación vinculada con roles reproductivos. Finalmente, señora la jueza, para terminar con este derecho al cuidado, esta misma sentencia desarrolla algo muy importante que yo le dije en los hechos que iba a explicar. Desarrolla el contexto, en el contexto laboral las modalidades de trabajo de servicio ocasional para las mujeres embarazadas, desarrolla tanto la modalidad de servicios ocasionales, la modalidad de nombramiento provisional y la modalidad de nombramiento del libre remoción. ¿Y por qué es importante estas tres modalidades? Porque justamente la abogada Diana Martínez Pico en su calidad de asesora nivel uno era o es considerada como normativa como una funcionaria de nivel jerárquico superior y la Corte Constitucional, así como la normativa legal, establece que estas funcionarias de niveles jerárquicos superiores son consideradas como fuentes de confianza. Por lo tanto, se hace una comparación como el de un nombramiento de libre remoción. ¿Y por qué es importante esto? Porque aquí desarrolla la Corte Constitucional cuál

es el procedimiento, cómo se debe tratar este tipo de casos específicos. Dice lo siguiente. La sentencia número 3-19-JP/20 de fecha 5 agosto del 2020 establecen los siguientes parámetros de manera expresa determina que los contratos ocasionales, los nombramientos provisionales y los nombramientos de libre remoción no cambian de naturaleza jurídica, sino que vienen de un régimen especial debido al derecho a la protección especial, a la no discriminación y al derecho al cuidado que tienen mujeres embarazadas de esta clase. ¿Y qué establece en su párrafo, señora jueza, 185? importante quiero leer. 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 dominadora procurará contar con el trabajo de la persona bajo protección especial. Es decir, la abogada Diana Carolina Martínez Pico en su estado de embarazo era la persona sujeta a protección especial. Así también dice, si no fuere posible hasta un periodo máximo de 30 días contados a partir de la posesión del funcionario con dicha potestad, se podrá terminar la relación laboral sin que exista la obligación de la compensación por cuidado. Transcurrido ese plazo, se instalará lo dispuesto en el párrafo anterior. La jueza, ¿cuándo fue la accionante? Después fue desvinculada el 13 de mayo del 2025. ¿Cuándo tenían que posicionarse las nuevas autoridades de la Asamblea Nacional? se posicionaron el 14 de mayo del 2025. Entonces, ¿por qué vulneran los derechos constitucionales de una mujer embarazada al desvincularla sin aún estar posesionado como así lo establece la regla del párrafo 85 de la sentencia necesitada que establece que estos serán contados a partir de la posesión del funcionario con dicha potestad y que únicamente las nuevas autoridades posesionadas serán las que puedan tener la potestad de saber si cuentan o no con estos funcionarios? Finalmente, el párrafo 187 dice lo siguiente. En todo tipo de contrato, las mujeres en estado de gestación tendrán protección especial hasta que termine el período de lactancia. La protección especial consiste en garantizar la misma remuneración o la percibida antes del embarazo o una mejor, el respeto de la licencia de maternidad y el permiso de lactancia. Establece el 190. Este, sí es importante y no lo hemos leído. Los tiene en caso de que se produzca la desinculación de la trabajadora por embarazo o lactancia por estar expresamente prohibida la discriminación en el ámbito laboral, conforme con el artículo 43 de la Constitución, esta desvinculación se considerará una falta grave por parte del empleador y el despido carecerá de validez. Por lo que la mujer podrá reincorporarse inmediatamente a su puesto o en caso de no decirlo así. Además de su derecho a la compensación se establecerán las medidas de reparación circunstancia de cada fuerza. Ya lo va a manifestar mi colega nuestra pretensión ya le va a decir, pero no es que vuelva a la abogada sino que se le ha vulnerado sus derechos con las medidas de reparación que ya solicitaremos en un momento oportuno. Finalmente, señora jueza, es importante nada más mencionar un último derecho y voy a ser muy sucinto, el derecho a tomar decisiones sobre la salud sexual y reproductiva. Este también fue vulnerado, señora juez. El artículo 363, no lo voy a leer textualmente, solo lo voy a citar, indica que el Estado será responsable justamente de evitar el que ha especializado este tipo de personas de grupos de atención prioritaria como son las mujeres embarazadas. Y a su vez el artículo 332 garantiza este derecho reproductivo de las personas trabajadoras que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten a la salud reproductiva del acceso y estabilidad. En este orden de ideas, la Asamblea Nacional del Ecuador violó su derecho, el

derecho del accionante a la salud sexual y reproductiva, al inobservar que el Estado tiene la obligación de dedicar los recursos que fueran necesarios para promover y proteger los derechos de la salud sexual y reproductiva, incluidos los programas de salud materna y atención del parto, puerperio y lactancia. Observar que la relación laboral no debe ser un obstáculo para el ejercicio del derecho a tomar decisiones libres, informadas, voluntarias y responsables sobre la salud sexual y reproductiva de una persona, considerando lo siguiente, que el espacio laboral debe facilitar y proteger el ejercicio de estos derechos a las mujeres que se encuentran trabajando y que tanto el despido como la discriminación por razón de embarazo de lactancia está expresamente prohibido en la Constitución. Señora jueza hasta mi intervención, la defensa de la accionante….

La entidad accionada Asamblea Nacional del Ecuador, a través de su defensa técnica, Abg. Felipe Antonio Pérez Guerra, quien manifiesta: Muchas gracias por el uso de la palabra, señora jueza, para efectos de registro, mi nombre es Felipe Pérez y comparezco en representación de la Asamblea Nacional en calidad de legitimado pasivo dentro de esta causa. Como punto de partida mi intervención, señora jueza, quisiera hacer referencia a su autoridad que en virtud del artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público y la Ley Interpretativa que existe en torno a este artículo, la Asamblea Nacional es una entidad de derecho público que no se rige por la Ley Orgánica de Servicio Público, a diferencia del resto de instituciones de este sector. Y en función de este artículo se rige a su propia ley en la materia, que es la Ley Orgánica de la Función Legislativa, así como a los reglamentos específicos y resoluciones que emita el Consejo de Administración Legislativa para el efecto. Entre los reglamentos y las resoluciones administrativas que ha emitido el Consejo de Administración Legislativa para en materia de derechos humanos, los servidores que forman parte de la Asamblea Nacional se rigen por su reglamento interno de talento humano emitido mediante resolución CAL-RVVR-2023-2025-0178 de 31 de diciembre de 2024. Es en este contexto muy especial y particular que normativo que rige a las materias de recursos humanos de los servidores legislativos que forman parte de esta función, que el artículo 161 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, que ya habíamos aclarado, es la que le rige a los servidores legislativos, hace una clasificación sobre el tipo de servidores legislativos y su numeral tercero dice literalmente lo siguiente. Serán servidores de libre nombramiento y remoción, la secretaria o secretario y la prosecretaria o prosecretario general, la o el administrador general, la o los directores, la o el asesor jurídico, y hago énfasis en esta parte, la o el asesor, secretario y prosecretario relator de las comisiones especializadas y demás titulares de las diferentes unidades administrativas, cualquiera que sea la denominación del cargo que ocupen. Esta definición de servidores legislativos de libre nombramiento y remoción es precisamente dentro de la cual se encuadraba el cargo que ocupaba la hoy accionante y concuerda con la apreciación que ha realizado la defensa técnica a lo largo de su toda su intervención, refiriendo que en efecto la señora Diana Martínez Pico estaba vinculada a la Asamblea Nacional en un cargo de asesor uno con un contrato de servicios en un puesto de libre nombramiento y remoción. Esta circunstancia de esta naturaleza jurídica de la del cargo que ocupaba de libre nombramiento y remoción es una de vital importancia para el caso que nos ocupa dentro de esta audiencia de

acción de protección, sobre todo en función de las pretensiones que ha esgrimido el accionante a través de su defensa técnica, en virtud del principio de lealtad procesal y de buena fe, esta defensa no va a objetar ninguno de los hechos que han sido narrados fácticamente por la defensa técnica del accionante, puesto que constan debidamente dentro del expediente en cuanto a todos los datos referentes a la notificación del embarazo del accionante. Sin embargo, me voy a permitir hacer énfasis en que como expresión del principio de seguridad jurídica, este contrato, en efecto, tal como refirió la defensa técnica, venció únicamente en función del plazo. El abogado del accionante dijo literalmente que en efecto la administración pública había terminado este contrato única y exclusivamente por la causa del vencimiento de su término, decir que no existió ninguna razón de discriminación en función de la condición de embarazo del accionante para que haya producido ese efecto jurídico de desvinculación. Esto se puede apreciar, señora jueza, no solo en el hecho de la fecha de terminación del contrato de servicios ocasionales fue libremente pactado entre las partes y aceptado entre ellas el día 6 de enero de 2025, que es la fecha en la que se suscribió el contrato. Y en efecto, la señora Diana Martínez Pico notificó a la Asamblea Nacional el día 7 de febrero del mismo año su condición de embarazo y continuó prestando sus servicios de forma ininterrumpida y de forma normal desde el 7 de febrero hasta el 13 de mayo, que fue su último día de trabajo, tal como constaba en la fecha de terminación de su contrato, es decir, 3 meses después de haber notificado su condición de embarazo. Estas condiciones fácticas son muy especiales y particulares dentro del caso que nos ocupa, puesto que refieren a su autoridad. La falta de un argumento de discriminación dentro del caso que nos ocupa, pues no fue la situación en absoluto. Tal como refirió la defensa técnica, la Asamblea Nacional es, insisto, una institución pública bastante sui generis en cuanto a las normas que le rigen para su integración. Y en efecto, el año en el que se desvinculó la accionante fue un año de terminación del periodo legislativo que culminaba el 13 de mayo, dando así el 14 de mayo el inicio al nuevo periodo legislativo con nuevas autoridades y es decir constituía una nueva administración por completo, no solo desde su máximo órgano de gobierno que es el Consejo de Administración Legislativa, en todos sus integrantes, sino todos los integrantes de todas las comisiones de la Asamblea Nacional, como la Comisión Especializada de Niñez en donde trabajaba la accionante. Es decir, que todas las personas que fungían como representantes de esa comisión iban a ser renovadas desde el 14 de mayo. Estos datos son muy importantes, puesto que no solo me permiten demostrar a su autoridad que no hubo una discriminación en contra del accionante, sino que lo que se produjo fue la activación de un mecanismo jurídico previsto en un contrato de servicios ocasionales libremente pactado por las partes. Y esa fue la razón de la terminación de la relación laboral. Sin perjuicio de haber aclarado esta situación en torno a la naturaleza jurídica del contrato y de sus efectos y que no existió una causa discriminatoria para la desvinculación del accionante, voy a hacer hincapié en las pretensiones que la defensa técnica ha solicitado a través de la acto de proposición que nos ha llevado a esta audiencia de acción de protección. Y es así, señora jueza, que como usted puede apreciar de la demanda escrita, así como de la intervención que acaban de hacer los abogados, la accionante en realidad no está buscando la restitución de su derecho al trabajo como principal derecho protegido por la normativa constitucional y las disposiciones de la Corte Constitucional para poder contar con un medio

de adecuado para proveer a su situación propia de embarazo. Es decir, la accionante no está buscando la restitución a su puesto de trabajo. No consta dentro de la lectura de su demanda que se le reintegre al mismo puesto de trabajo en las mismas condiciones o en unas mejores, como son las características de las sentencias constitucionales que ha referido la defensa técnica, sino que lo que está solicitando las autoridades, literalmente, me permito leer, una medida de compensación por el daño material y solicita que le disponga a la Asamblea Nacional del Ecuador que le pague a la suscrita los salarios dejados de percibir desde su desvinculación en calidad de asesor uno desde el 14 de mayo de 2025 hasta el fin de su período de lactancia, esto es hasta el 28 de diciembre de 2026 y que considere para el efecto la fecha de nacimiento de su hijo. Es decir, lo que el accionante desea en esta a través de una acción de protección, una garantía constitucional que se deriva directamente de los derechos fundamentales de las personas, es un beneficio patrimonial, es una declaración de un derecho patrimonial, puesto que esta compensación no sólo está condicionada al trabajo, también en efecto, el pago de los salarios dejados de percibir cuando se ordena normalmente en estas causas está condicionado hasta la fecha de reintegración y el resto del valor que le corresponde al accionante recibido para su compensación por cuidado. Se debe a su trabajo, se debe a que ella va a prestar servicios lícitos y personales en la institución en la que dejó de trabajar y en la que alega fue desvinculada vulnerando sus derechos constitucionales y sólo en virtud de su trabajo, de haberse reintegrado a su puesto de trabajo, puede pedir una compensación económica hasta el final de su período de lactancia, si no necesita, si no desea, si no ha pedido a su autoridad la reintegración a su puesto de trabajo, lo único que el accionante está reclamando a través de una acción de protección es una compensación económica. Esta particularidad es muy importante, señora jueza, puesto que usted debe tomar en consideración al momento de emitir su decisión el contenido literal del segundo inciso del artículo 30 de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano. Este artículo 30 refiere cuáles son las medidas de reparación integral dentro de los casos como el que hoy nos ocupa. Me voy a permitir dar lectura a todo el artículo que es corto con su venia, señora jueza, para que entendamos que se aplica dentro del contexto en el que nos encontramos. Artículo 30. La restitución consiste en restablecer la situación laboral de las mujeres y personas con capacidad de gestación a su empleo cuando han sido despedidas estando embarazadas o en periodo de lactancia en las mismas condiciones, similares o mejores. Cuando se trate de terminación del contrato por razón del embarazo o lactancia. la terminación de la relación laboral será ineficaz. Y me permito dar énfasis en esta parte puntual que es la que nos ocupa en el momento actual, en los cargos de libre remoción como el que ocupaba el accionante con énfasis de aquellos relacionados a las máximas autoridades institucionales, secretarios nacionales, subsecretarios, gerentes, jefes departamentales, directoras y directores de área. No procederá la compensación por el derecho al cuidado cuando se trate de una nueva administración. La restitución nunca empeorará la situación de las mujeres antes de producirse la violación en términos de ambiente laboral y de remuneración. En efecto, señora jueza, tal como refirió la defensa técnica del accionante, la nueva administración de Asamblea Nacional fue la que empezó sus funciones desde el día 14 de mayo, desde el día subsiguiente a la terminación de la relación laboral del accionante y por lo tanto nos encontramos dentro de

todos los supuestos fácticos de este segundo inciso del artículo 30. Es decir, el accionante busca únicamente una compensación económica por cuidado y que esta no accionante, puesto que ocupaba un cargo de libre nombramiento y remoción y esta es una nueva administración. conceder la acción de protección en los términos que ha propuesto la defensa técnica del accionante sería solicitarle a su autoridad que emita una decisión judicial contra derecho expreso, porque este segundo inciso es literal y muy claro. Es así, señora jueza, que una se ha demostrado que la desvinculación del accionante no respondió a criterios de discriminación, sino a relación de un mecanismo jurídico previsto y pactado libremente entre las partes en un contrato de servicios ocasionales y que la nueva administración de la Asamblea Nacional no fue la que dio la terminación de la relación laboral ni emitió ninguna decisión para ese efecto jurídico y considerando que en la demanda de acción de protección, tanto como la intervención de la defensa técnica desarrollada antes de mi uso de la palabra. Lo único que pide a su autoridad la accionante es la compensación económica. Solicito a su autoridad que se desestime esta acción de protección, puesto que no se encuadra dentro de los requisitos normativos previstos para este caso y sería actuar contra derecho expreso en virtud de lo que le ha pedido la accionante a través de su demanda. Por todo lo expuesto, señora jueza, solicito a su autoridad que la desestime y archive la presente causa….”

SEXTO: ANÁLISIS DE LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES VULNERADOS:

En este orden de ideas, teniendo claro los argumentos esgrimidos por las partes procesales; es preciso realizar el respectivo análisis de cada uno de los derechos constitucionales que se sostienen vulnerados por la accionante:

6.1. DERECHOS VULNERADOS

6.1.1 DERECHO AL TRABAJO

La Constitución de la República consagra entre los derechos del buen vivir, el derecho al trabajo, así, el artículo 33 establece: "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado"; de igual forma, el artículo 325 ibídem, señala: "El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores". Así las cosas, el trabajo constituye un derecho de trascendental importancia, por cuanto garantiza a todas las personas un trabajo digno, acorde a las necesidades del ser humano, en el cual se les permita desempeñarse en un ambiente óptimo con una remuneración justa y racional. De acuerdo a las manifestaciones de la Corte Constitucional: “El derecho al trabajo, al ser un derecho social y económico, adquiere una categoría especial toda vez que tutela derechos de la parte considerada débil dentro de la relación laboral, quien al verse desprovista de los medios e

instrumentos de producción puede ser objeto de vulneración de sus derechos; es en aquel sentido que se reconoce constitucionalmente el derecho a la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores, los cuales, asociados con el principio de *indubio pro operario* constituyen importantes conquistas sociales que han sido reconocidas de forma expresa en el constitucionalismo ecuatoriano. De igual manera, cabe indicar que dado el principio de interdependencia de los derechos, el derecho al trabajo está inexorablemente relacionado con la materialización de otros derechos constitucionales, como el derecho a la vida digna, vivienda o los derechos de libertad, entre otros; de manera que, el ejercicio pleno del derecho al trabajo irradia sus efectos respecto a otras actividades ajenas al trabajo como tal. En este contexto, el derecho al trabajo adquiere trascendental importancia, por cuanto permite un desarrollo integral del trabajador, tanto en una esfera particular como en una dimensión social. En consecuencia, hay que observar al trabajo como fuente de ingresos económicos y como fuente de realización personal y profesional; el cual a su vez, permite al trabajador, materializar su proyecto de vida y el de su familia. En consecuencia, son estos elementos fundamentales los que hacen que el derecho al trabajo tenga una protección constitucional que deriva en la obligación del Estado de tutelarlo.

En este sentido, el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establece lo que comprende el derecho al trabajo manifestando: "Comprende el derecho a contar con un trabajo elegido o aceptado libremente, mediante el que las personas se puedan ganar la vida. Los Estados deben garantizarlo y adoptar programas de formación, normas y técnicas para el desarrollo económico, social y cultural, así como la ocupación plena y productiva".

En consonancia con lo mencionado, el artículo 6 numeral 1 del Protocolo de San Salvador determina que: "Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada". Por tanto, el derecho al trabajo garantiza a las personas un trabajo digno, acorde a las necesidades del ser humano, desempeñándose en un ambiente óptimo, lo que incluye una remuneración justa y racional, que se plasma en vivir con dignidad.

En este contexto, la Corte Constitucional en su jurisprudencia constante en la sentencia N.° 143-15-SEP-CC dictada dentro del caso N.° 0809-13-EP, señaló lo siguiente: El derecho al trabajo se caracteriza por tener contenido, estructura y contexto socioeconómico, tanto para el trabajador o servidor que percibe un salario o remuneración y que le permite mantener un estatus de vida digna, como para el empleador que recibe un servicio en cuya contraprestación paga una remuneración. Por tratarse de un derecho de tal envergadura, la Constitución de la República del Ecuador lo retoma en sus artículos 325 y 326 a fin de reconocer el derecho al trabajo en todas sus modalidades, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano, y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores... En este sentido, el derecho al trabajo, debe ser garantizado por el Estado con el desarrollo de políticas públicas, incentivos para la contratación del personal, y la

tutela de los derechos de las y los trabajadores.

En el presente caso, la suscrita observa una violación al derecho al trabajo, mismo que no ha sido respetado a la servidora pública, que si bien era funcionaria de libre nombramiento y remoción, al notificar su estado de embarazo, ya contaba con su protección reforzada, conforme lo analiza el criterio jurídico del Coordinador Jurídico de la Asamblea Nacional, Informe Jurídico Nro. IJ-CGAJ-2023-2025-122, violando de manera evidente este importante derecho.

6.1.2 DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL CONTEXTO LABORAL

La Constitución establece, en su artículo 11 numeral 2, que la igualdad y la no discriminación constituyen principios fundamentales para el ejercicio de los derechos, señalando que todas las personas deben ser tratadas de la misma manera y contar con iguales derechos, deberes y oportunidades. Asimismo, el artículo 66 numeral 4 reconoce la igualdad tanto en su dimensión formal como material, así como la prohibición de discriminación, dentro del conjunto de derechos de libertad.

En este sentido, la Corte Constitucional ha explicado que este derecho tiene dos alcances: por un lado, la igualdad formal, que implica otorgar un trato idéntico a quienes se encuentran en condiciones similares; y por otro, la igualdad material, que exige al Estado adoptar medidas que compensen las desventajas de ciertos grupos, con el fin de garantizar un acceso real y efectivo a los derechos.

No obstante, la propia Corte, en la sentencia Nº. 14-21-IN/21, ha señalado que los derechos no son absolutos. Por ello, no toda diferenciación constituye una vulneración constitucional; es posible establecer tratos distintos entre personas, siempre que dichas diferencias tengan una justificación objetiva y razonable.

Según la Corte Constitucional, el trato diferenciado se justifica cuando existen condiciones que objetiva y razonablemente hagan necesario establecer un trato distinto entre personas que no se encuentran en las mismas condiciones. Por ello, a este tipo de trato distinto, la jurisprudencia constitucional lo ha desarrollado como el derecho a la igualdad material, siendo este un imperativo constitucional que debe ser respetado y garantizado por toda autoridad estatal.

En el presente caso, la abg. Diana Carolina Martínez Pico prestaba sus labores para la Asamblea Nacional en la modalidad de prestación de servicios ocasionales, siendo contratada como Asesora Nivel 1 de la Comisión de Niños, Niñas y Adolescentes de la Asamblea Nacional y, como ya se ha desarrollado, este tipo de puestos de trabajo, de acuerdo con el Art. 161 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa les da la calidad a los Asesores Nivel 1 de la Asamblea Nacional, de Servidores Públicos de Nivel Jerárquico Superior.

Así también, como ha quedado establecido, la accionante en el libre ejercicio de su derecho a tomar decisiones sobre la salud sexual y reproductiva, determinado en el artículo 332 de la Constitución de la República del Ecuador, quedó embarazada, notificando formalmente su estado de gestación al Coordinador de Talento Humano de la Asamblea Nacional el día 07 de febrero del 2025, mediante memorando Nro. AN-CPNA-2025-0012-M

Convirtiéndose de esta manera en, una servidora de nivel jerárquico superior perteneciente a los grupos de atención prioritaria determinados por la Constitución de la República del Ecuador, debiéndose crear las condiciones para que ella deba ser considerada con un trato diferenciado al de restos de funcionarios o trabajadores, garantizando así la igualdad material y no discriminación como derechos constitucionales. Por ello, el empleador de la accionante, en este caso, LA ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR, debía de precautelar por la igualdad material en el contexto laboral y establecer acciones afirmativas que permitan garantizar el respeto a sus derechos constitucionales como mujer embarazada en el contexto laboral.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional, en su *Sentencia Nro. 3-19-JP/20 y acumulados*, ha establecido criterios respecto a los casos de las mujeres embarazadas en el contexto laboral, indicándonos lo siguiente:

> *"72. Las mujeres embarazadas están protegidas por norma constitucional y por la jurisprudencia de esta Corte y, en consecuencia, toda terminación de una relación laboral de una mujer embarazada, en licencia de maternidad o en periodo de lactancia se debe presumir discriminatoria si la entidad responsable no demuestra lo contrario.*
>
> ***73. Por el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación, las personas tienen derecho a ser tratadas de forma igual cuando el trato diferenciado les inferioriza ? tienen derecho a ser tratadas de forma diferente cuando el trato igualitario las excluye; lo cual para las mujeres gestantes y lactantes implica que 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."*** **(ÉNFASIS AGREGADO)**

Esto quiere decir, que las mujeres embarazadas tienen una protección especial, que se debe garantizar en virtud del derecho a la igualdad material, precautelando que pueda tener una estabilidad laboral reforzada que asegure su permanencia en el trabajo hasta la terminación de su periodo de lactancia; y, en el caso de que se de la terminación laboral de la mujer sujeta a una protección especial, entonces esta se presumirá discriminatoria, si es que la entidad responsable no demuestra lo contrario.

La entidad requirente, ha indicado que la defensa técnica no ha podido demostrarse que, la terminación de la relación laboral haya sido discriminatoria; sin embargo, pese a que un funcionario de esa cartera de estado ha emitido un informe jurídico que recomienda que se respete su protección reforzada por su estado de embarazo, esto no fue acogido por Talento Humano, y esto para mi punto de vista, refiere un acto discriminatorio e irrespeto absoluto a su condición.

6.1.3 DERECHO A TOMAR DECISIONES SOBRE LA SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA.

La salud sexual y la salud reproductiva forman parte del derecho a la salud. El artículo 363 (6) de la Constitución señala que el Estado será responsable de: Asegurar acciones y servicios de salud sexual y reproductiva, y garantizar la salud integral y la vida de las mujeres, en especial durante el embarazo, parto y postparto…El artículo 332 de la Constitución, desde la perspectiva de las obligaciones del Estado, establece de forma más específica en el contexto laboral que:

"Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad".

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos. la sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados de la Corte Constitucional respecto a este derecho nos ilustra: "El derecho a la salud sexual y a la salud reproductiva respecto de personas trabajadoras impone tres obligaciones específicas: respetar, proteger y cumplir. La obligación de respetar exige que el Estado como empleador se abstenga de injerir directa o indirectamente en el ejercicio del derecho a la salud sexual y reproductiva en el trabajo, o de promulgar leyes y políticas que obstaculicen su acceso. La obligación de proteger requiere que el Estado adopte medidas para evitar que terceros, entidades públicas o personas, limiten, restrinjan o anulen el disfrute del derecho a la salud sexual y reproductiva en el contexto laboral. Por último, la obligación de cumplir requiere que el Estado adopte medidas legislativas, administrativas, presupuestarias, judiciales, promocionales o de otra índole para dar plena efectividad al derecho a la salud sexual y reproductiva….". También este organismo nos explica que la relación laboral no debe ser un obstáculo para el ejercicio del derecho a tomar decisiones libres, informadas, voluntarias y responsables sobre la salud sexual y reproductiva de una persona. En el caso que nos ocupa, resulta evidente que la accionante tuvo limitaciones al goce de su derecho a la salud, tanto sexual como reproductiva, ya que por ejemplo, ha manifestado su angustia por el silencio de la Asamble Nacional frente a los memorandos dirigidos por aquella, para conocer cuál sería su situación laboral después de que la nueva asamble se posesione, además que pese a que se ha probado que la accionante comunicó de manera oportuna a su empleadora su embarazo, esto no fue considerado, considerando también el hecho de que se determine que

fue llamada a ocupar un nuevo puesto con menor remuneración, son acciones que limitan el ejercicio y a su vez vulneran este importante derecho.

6.1.4 DERECHO AL CUIDADO ESPECIAL

La Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 35 determina: “Las personas ... mujeres embarazadas ... .recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado ....El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad. De igual manera, el artículo 43 en cuanto a la protección del Estado menciona: “...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.

De acuerdo a la sentencia 3-19-JP/20 y acumulados de la Corte Constitucional señala que: “La protección especial significa que las mujeres durante su embarazo, parto, postparto y período de lactancia deben ser atendidas en función de sus necesidades específicas, sin que este hecho signifique que las mujeres no tengan capacidad para ejercer sus derechos con autonomía. Esta protección se da frente a la desventaja en la que esta condición las pone frente a los hombres dentro de un sistema patriarcal. No sólo garantiza a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo sino también la permanencia. Al garantizar este derecho, los demás derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia se refuerzan para su pleno ejercicio.

En ese sentido, se determina que la entidad accionante, tenía la obligación primaria de cuidado de la accionante en su calidad de mujer embarazada, y que su trabajo debió asegurarse en la continuidad que determina la ley, sin embargo esto no fue analizado por los encargados del Departamento de Talento Humano de la institución, vulnerando su protección especial.

Así también, es importante analizar lo alegado por la defensa técnica de la accionante, esto es que, posterior a la desvinculación y terminación de la relación laboral de la accionante DIANA CAROLINA MARTINEZ PICO, es la misma Asamblea Nacional la que le ofrece un nuevo trabajo, pero con la diferencia de que iría a ganar un sueldo mucho menor al que percibía anteriormente como Asesora Nivel 1.

En cuanto a este hecho, el cual no fue discutido por la defensa técnica del accionado, sino aceptado, es importante remitirnos a lo que establece la Corte Constitucional en cuanto al derecho al cuidado, desarrollado en la misma Sentencia Nro. 3-19-JP/20:

> *“3.4. El derecho al cuidado de las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el contexto laboral*
>
> *La titular*
>
> *132. Las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia tienen derecho al cuidado en el ámbito laboral. El derecho al cuidado permite aglutinar todas las obligaciones que*

se derivan del derecho a tomar decisiones sobre la salud y vida reproductiva, a la intimidad, al trabajo sin discriminación, a la protección especial y a la lactancia materna. El reconocimiento de la titularidad al derecho al cuidado no debe entenderse como una forma de disminución de autonomía o capacidad sino como una forma de protección especial.…

Las obligaciones generales

134. El Estado tiene la obligación de proteger a las mujeres embarazadas, en maternidad o en periodo de lactancia en el contexto laboral, de acuerdo con varias normas constitucionales, entre ellas está la prohibición de discriminación por embarazo en el ámbito laboral (artículo 43.1), el garantizar igual remuneración a trabajo de igual valor, *promover ambientes adecuados de trabajo que garanticen su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (artículo 326), garantizar un salario digno que cubra las necesidades básicas de la trabajadora y las de su familia (artículo 328), garantizar la remuneración equitativa, a la adopción de medidas necesarias para eliminar las desigualdades, la prohibición de discriminación, acoso o violencia (artículo 331) y la prohibición del despido asociado a su condición de embarazo y maternidad o discriminación vinculada con roles reproductivos (artículo 332).*

De lo referido y desarrollado por la Corte Constitucional, se puede colegir que la terminación de la relación laboral de la accionante y su consecuente desvinculación de la Asamblea Nacional vulneró su derecho al cuidado y a la protección especial, lo cual se ratifica en el momento en el que la nueva administración de la Asamblea Nacional, pretendiendo o no corregir errores de la antigua administración, le ofrecen a la accionante un puesto de trabajo en el que iba a ganar un sueldo mucho menor que el que percibía como Asesora Nivel 1, lo que contraviene lo desarrollado por la Corte al establecer que a las personas sujetas a protección especial se les debe de garantizar una igual remuneración o mejor.

El Consejo Nacional para la Igualdad de Género, oficio N. CNIG-ST-2020, 5 de marzo de 2020, acápite 7; define al cuidado como: "...…una actividad específica que incluye todo lo que hacemos para mantener, continuar y reparar nuestro mundo, de manera que podamos vivir en él tan bien como sea posible. Ese mundo incluye nuestros cuerpos, nuestro ser y nuestro ambiente, todo lo que buscamos para entretejer una compleja red del sostenimiento de la vida…".

La Carta Fundamental, en su Art. 38.8 indica que el Estado tomará medidas de protección, cuidado y asistencia especial cuando sufran enfermedades crónicas o degenerativas. En el caso de mujeres embarazadas, en su Art. 43 (3) menciona que es deber del Estado "la protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y postparto". En el caso del accionante Hidalgo Martínez, es preciso también mencionar que el Art. 45 del CRE, señala "la vida, incluido el cuidado" y en el numeral 9 del Art. 46, la "protección, cuidado, asistencia especial cuando sufran enfermedades crónicas o degenerativas". En cuanto

al deber de cuidado de las familias, en el Art. 69 se determina que el Estado debe promover la maternidad y paternidad de manera responsable y que los progenitores están obligados al cuidado de hijos e hijas.

La Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados de la Corte Constitucional menciona en su párrafo 112 que: "El derecho al cuidado, como cualquier otro derecho reconocido constitucionalmente, tiene tres elementos: i) el o la titular; ii) el contenido y alcance del derecho y iii) el sujeto obligado…." Explica que el titular del derecho, es cualquier persona, en el caso que nos ocupa sería los accionantes, se menciona que el cuidado puede ser ejercido de manera autónoma o que en otros el Estado es el responsable. En ese orden de ideas, es preciso mencionar que, en el caso en análisis es el Estado el llamado a garantizar el cuidado de quien estaba por nacer, asegurando el trabajo de su madre, y por otro lado, el de la madre de precautelar la vida de su hijo, frente al diagnóstico médico de reposo absoluto. En relación al contenido y alcance del derecho, al ser éste reconocido, le permitiría a una persona o grupo de ellas, a realizar o no algo, o a reclamar a terceras personas que lo realicen. Considerando que el derecho al cuidado, comprende determinadas prácticas para poder ejercerla, como acciones afirmativas para poder asegurar su efectivo goce. En en ese sentido, que considerando que era obligación de la entidad accionada, determinar que la accionante de acuerdo a la normativa constitucional y legal ecuatoriana, así como la jurisprudencia constitucional vinculante en el Ecuador tenía protección especial reforzada, vulneraron este importante derecho, al haberla separado de su trabajo. Y el último requisito, el obligado u obligada siendo quien debe ejecutar este derecho, ahora, también es preciso determinar si la entidad accionada estaba obligada a determinar el cuidado?, o si trata de autocuidado estricto de la accionante. Es sin lugar a dudas que, la parte demandada tenía la obligación de cuidar a su funcionaria, quien dio aviso de su condición de embarazo ante el departamento correspondiente. Por ello, en el caso de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, les otorga esta protección especial, la Constitución de la República del Ecuador, les otorga tal calidad y obliga al Estado Ecuatoriano a la protección en el contexto laboral, no cabe duda que, la accionante dio aviso a la Asamblea Nacional de su estado de embarazo, y esta prueba, no fue refutada por la misma.

La parte accionante ha mencionado que, la accionante pertenecía a la Asamblea Nacional del Ecuador, en calidad de Asesora 1, y que este puesto no le otorgaba estabilidad, ya que es un puesto de libre nombramiento y remoción.

De acuerdo al Reglamento a la LOSEP, en su Art. 17 son cargos de libre remoción los "expedidos a favor de personas que van a ocupar puestos de dirección política, estratégica o administrativa en las instituciones del Estado….". Y estos como bien se conoce, pueden terminar cuando la entidad considere que ha perdido su confianza. Ahora bien, en el caso que nos ocupa, la accionante ha demostrado varias comunicaciones remitidas ante Talento Humano, haciendo conocer su preocupación y solicitando respuesta de su situación laboral, y pese a que, existió un informe jurídico a su favor, simplemente fue separada de la entidad alejándose que había concluido el periodo legislativo.

Siguiendo el criterio jurisprudencial de la Corte Constitucional, en la misma *Sentencia Nro. 3-19-JP/20 y acumulados*, se establece en el ordenamiento jurídico ecuatoriano una norma adjetiva (regla), que debe de ser observada y respetada al momento de terminar la relación laboral de una mujer que se encuentre embarazada, en periodo de cuidado o de lactancia, y que tenga un cargo o puesto de trabajo que sea de libre remoción:

> *"En relación con los cargos de libre remoción ha determinado la siguiente regla:*
>
> ***(…)***
>
> ***184. Si la mujer venía trabajando en el cargo de libre remoción y la supuesta "pérdida de confianza" coincide con la noticia del embarazo o con su periodo de cuidado o lactancia, se presumirá que la terminación de la relación laboral se basa en un hecho discriminatorio, por lo que el empleador deberá demostrar que la terminación no se produjo por razón de embarazo o lactancia, sino por incumplimiento comprobado del desempeño de su trabajo. Si no existe esa demostración, la trabajadora tendrá derecho a la compensación para el derecho al cuidado hasta el fin de su periodo de lactancia."***
>
> ***185. Cuando se trata de una nueva administración o de una nueva autoridad que tiene la potestad de designar a personas de libre remoción, la autoridad nominadora procurará contar con el trabajo de la persona bajo protección especial. Si no fuere posible, hasta un período máximo de 30 días, contados a partir de la posesión del funcionario con dicha potestad, se podrá terminar la relación laboral sin que exista la obligación de la compensación por cuidado. Transcurrido ese plazo, se estará a lo dispuesto en el párrafo anterior."* (ÉNFASIS AGREGADO)**

La norma procedimental establecida por la Corte Constitucional del Ecuador, la cual es de cumplimiento obligatorio, requería que la entidad empleadora, que en este caso es la Asamblea Nacional, cuente con la nueva administración, y que, una vez posesionados, la nueva administración, siendo los únicos con la potestad para terminar o no la relación laboral de la persona bajo protección especial, decidan hacerlo o no.

En el presente caso, esta regla procedimental es inobservada por la anterior administración, siendo ellos, a través del Coordinador General de Talento Humano de la Asamblea Nacional, quienes deciden terminar la relación laboral de la accionante DIANA CAROLINA MARTÍNEZ PICO, esto a pesar del pronunciamiento requerido por el propio funcionario y emitido por el Coordinador General de Asesoría Jurídica de la Asamblea Nacional, quien, a través del Informe Jurídico Nro. IJ-CGAJ-2023-2025-122, concluye lo siguiente:

> *"4.1. Mujer embarazada o en periodo de lactancia.*
>
> *(...)*

> *Por todo lo anterior, se concluye que sí constituiría una vulneración de los derechos de la servidora legislativa embarazada o en periodo de lactancia, si se le desvinculara en razón del cumplimiento del término del contrato el día 13 de mayo. Atendiendo al mencionado criterio jurisprudencial, se recomienda la permanencia de la servidora, mediante reubicación mientras dure su periodo de lactancia, es decir, hasta los quince (15) meses contados a partir de que haya concluido su licencia por maternidad, plazo establecido en el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano de la Asamblea Nacional."* (ÉNFASIS AGREGADO)

Según el criterio jurídico emitido por el Departamento Jurídico de la Asamblea Nacional, el cual también es desarrollado en la presente sentencia, desvincular a la accionante Diana Carolina Martínez Pico en razón del cumplimiento del término del contrato, el día 13 de mayo, era vulneratorio de derechos y contravenía con la normativa y jurisprudencia constitucional desarrollada a lo largo de los años en el Ecuador; sin embargo, a pesar de lo expuesto por el departamento jurídico de la Asamblea Nacional, mediante Memorando Nro. AN-AG-CGTH-2025-1312-M, con fecha 13 de mayo del 2025, el MGTR. DANIEL ALEJANDRO COLOMA BRAGANZA, contesta a los requerimientos de la accionante lo siguiente:

Memorando Nro. AN-AG-CGTH-2025-1312-M

> *"Por lo tanto, el personal de la gestión legislativa se encuentra ubicado en cargos dentro de la escala del Nivel Jerárquico Superior y dentro de la gestión administrativa NO se cuenta con los puestos ni los recursos económicos para poder dar continuidad a su contrato de servicios ocasionales; sin embargo, la Asamblea Nacional está realizando los trámites administrativos correspondientes, para lo cual estamos a la espera de la respuesta del Ministerio de Economía y Finanzas"*

El memorando citado, el cual fue elaborado y notificado con fecha 13 de mayo del 2025, evidencia que la desvinculación y terminación laboral de la accionante Diana Carolina Martinez Pico, se dio el mismo 13 de mayo del 2025, debido a que esa era la fecha en la que se cumplía el término establecido en el contrato de servicios ocasionales suscrito por la accionante y la autoridad empleadora, así como también, el último día de la anterior administración, puesto que, la nueva administración se posesionaba el día 14 de mayo del 2025. Estos hechos, los cuales fueron expuestos por la defensa técnica de la accionante, también fueron ratificados y no discutidos por la defensa técnica del accionado, por lo que, se evidencia, que la terminación de la relación laboral se da mientras aun se encontraba en funciones la anterior administración, contraviniendo la norma procedimental antes citada, la cual fue desarrollada por la Corte Constitucional del Ecuador, ESTO ES QUE, ERA LA NUEVA ADMINISTRACIÓN, QUIENES, UNA VEZ POSESIONADOS, DEBÍAN DE DECIDIR TERMINAR O NO LA RELACIÓN LABORAL DE LA PERSONA SUJETA A PROTECCIÓN ESPECIAL. Lo que en pocas palabras, no ocurrió en el presente caso.

La sentencia en referencia,es muy clara en determinar cuáles son las violaciones a los derechos de las mujeres embarazadas, en período de lactancia y cuidado, entre otras: "....En general, irrespetar la protección especial laboral y las obligaciones que emanan del derecho al cuidado…".

6.1.5 DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL.-

La Constitución de la República, artículo en 34 menciona: "El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas

Mientras que el artículo 369 ibídem señala: "*El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley. Las prestaciones de salud de las contingencias de enfermedad y maternidad se brindarán a través de la red pública integral de salud*".

La Sentencia No. 1024-19-JP/21 y Acumulado de la Corte Constitucional ha desarrollado el análisis del derecho a la seguridad social y nos dice: "…62. Los elementos del derecho a la seguridad social son: i) disponibilidad; ii) riesgos e imprevistos sociales; iii) nivel suficiente; y iv) accesibilidad. 63. La *disponibilidad* requiere que se establezca y funcione un sistema que garantice las prestaciones correspondientes a riesgos e imprevistos sociales. *Los riesgos e imprevistos* exigen que la seguridad social abarque la atención de salud, enfermedad, vejez, desempleo, prestaciones familiares, maternidad, discapacidad, sobrevivientes y huérfanos. El *nivel suficiente* implica que las prestaciones "*deben ser suficientes en importe y duración a fin de que todos puedan gozar de sus derechos a la protección y asistencia familiar, de unas condiciones de vida adecuadas y de acceso suficientes a la atención de salud"*. La *accesibilidad* implica que las personas tengan cobertura; condiciones razonables, proporcionales y transparentes para acogerse a las prestaciones; asequibilidad (pago de cotizaciones alcanzable), y acceso. Por el *acceso*, "*las prestaciones deben concederse oportunamente" …*".

Ahora bien, ya en la aplicación de este derecho tenemos que la Ley de Seguridad Social en su Art. 73, respecto de la inscripción del afiliado y pago de aportes que señala: "El empleador está obligado, bajo su responsabilidad y sin necesidad de reconvención, a inscribir al trabajador o servidor como afiliado del Seguro General Obligatorio desde el primer día de labor, y a remitir al IESS el aviso de entrada dentro de los primeros quince (15) días, con excepción de los empleadores del sector agrícola que están exentos de remitir los avisos de entrada y de salida, acreditándose el tiempo de servicio de los trabajadores. El incumplimiento de esta obligación será sancionado de conformidad con el Reglamento General de Responsabilidad Patronal. El empleador dará aviso al IESS de la modificación del sueldo o

salario, la enfermedad, la separación del trabajador, u otra novedad relevante para la historia laboral del asegurado, dentro del término de tres (3) días posteriores a la ocurrencia del hecho...".

Tal y como se puede colegir, desde el punto de vista de la ley y de la jurisprudencia, al haberse separado a la Abogada Martínez Pico de su trabajo, sin el sustento jurídico óptimo, se ha vulnerado su derecho a la seguridad social, mismo que era indispensable para asegurar la cobertura para el hijo que estaba por nacer.

6.1.6 DERECHO A LA SALUD

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general N° 14 nos dice que: "La salud es un derecho humano indispensable para el ejercicio de los demás derechos humanos. Todo ser humano tiene derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud que le permita vivir dignamente".

La Corte Interamericana ha precisado que, la obligación general respecto del derecho a la salud se traduce en el deber estatal de asegurar el acceso de las personas a servicios esenciales de salud garantizando una prestación médica eficaz y de calidad, así como de impulsar el mejoramiento de las condiciones de salud de la población. (Caso Poblete Vilches y Otros Vs. Chile. FRC. 2018).

Mientras que, la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 32 lo contempla como un derecho constitucional: "La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional.

La Sentencia No. 328-19-EP/20 del máximo tribunal constitucional del país menciona respecto de este derecho lo siguiente: "Teniendo todo esto en cuenta, la Corte Constitucional, al desarrollar el derecho a la Salud, ha determinado que el derecho a la salud conforme los instrumentos internacionales y la normativa nacional tiene cuatro elementos esenciales e interrelacionados: disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad. Respecto a la primera de aquellas la disponibilidad la misma sentencia nos indica: "El Estado, para garantizar el derecho a la salud, debe contar con un número suficiente de establecimientos, bienes y servicios públicos de salud y centros de atención de la salud, así como de programas, personal médico y profesionales capacitados". En cuando a la accesibilidad también se la analiza en dicho fallo de la siguiente manera: "Los establecimientos, bienes y servicios de salud deben

ser accesibles a todos, sin discriminación alguna. La accesibilidad, según el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, presenta cuatro dimensiones superpuestas siendo estas: i) No discriminación.- los establecimientos, bienes y servicios de salud deberán ser accesibles de hecho y de derecho a todas las personas, incluyendo a los sectores más vulnerables y marginados de la sociedad; ii) Accesibilidad física.- los establecimientos, bienes y servicios de salud deberán estar al alcance geográfico de todos los sectores de la población, en especial de los grupos vulnerables o marginados, es decir, la obligación por parte del Estado de acercar los medios necesarios para la realización de los derechos; iii) Accesibilidad económica (asequibilidad).- los establecimientos, bienes y servicios de salud deberán estar al alcance de todos, incluidos los grupos socialmente desfavorecidos; y iv) Acceso a la información.- comprende solicitar, recibir y difundir información e ideas acerca de las cuestiones relacionadas con su salud.

En cuanto al siguiente aspecto que es la aceptabilidad se menciona: "Todos los establecimientos, bienes y servicios de salud deberán ser respetuosos de la ética médica, culturalmente apropiados, es decir respetuosos de la cultura de las personas. Las minorías, los pueblos y las comunidades, sensibles con los requisitos de género y el ciclo de la vida, y deberán estar concebidos para respetar la confidencialidad y mejorar el estado de salud de las personas de que se trate…". Y finalmente en cuanto a último de los presupuestos que es la calidad es analizada así: "La atención de salud debe ser apropiada desde el punto de vista científico y médico, así como también ser de buena calidad. Ello requiere, entre otras cosas, personal médico capacitado, medicamentos y equipo hospitalario científicamente aprobados y en buen estado, agua limpia potable y condiciones sanitarias adecuadas...".

A la luz del análisis de la normativa citada y de la jurisprudencia de la Corte Constitucional, la suscrita puede determinar que se ha vulnerado al accionante su derecho constitucional a la salud, puesto que, lo acontecido, no le permite continuar con su trabajo, y esta situación de doble vulnerabilidad, ha afectado su salud, incluso probando que los últimos días de trabajo y previos al alumbramiento, mantuvo reposo absoluto mientras al dejar de ser afiliada, también perdía la atención pública de salud.

La sentencia No. 1178-19-JP/21 de la Corte Constitucional ha mencionado en su considerando 46 lo siguiente: "De lo expuesto, se puede concluir que la acción de protección procede en la medida en que se verifique una real afectación de derechos constitucionales y no exista otro mecanismo judicial que sea adecuado y efectivo para proteger el derecho violado. Es decir, si bien esta garantía se activa de forma directa frente a la vulneración de derechos constitucionales, no se puede pretender a través de esta acción superponer o reemplazar a la jurisdicción ordinaria. Es indispensable reconocer que no todas las vulneraciones al ordenamiento jurídico necesariamente tienen cabida para el debate en la esfera constitucional ya que respecto de conflictos de mera legalidad existen vías y mecanismos judiciales idóneos y eficaces que se activan ante la justicia ordinaria", es decir, que en primer lugar esta acción no puede ser concebida en la convicción de que los jueces constitucionales debemos declarar un derecho; y a la luz, de que se debe realizar un verdadero ejercicio analítico en cuanto a

determinar si la vía constitucional es la más efectiva para que los derechos constitucionales alegados por las partes no sigan siendo conculcados; lo que ha ocurrido en la presente causa, siendo procedente la presente acción constitucional.

Sobre la base de las consideraciones expuestas es indudable que los legitimados activos de esta causa, han probado que se ha vulnerado su derecho al trabajo, a la salud, a la seguridad social, a la igualdad en el ámbito laboral, a la protección especial, al cuidado especial, siendo que el núcleo esencial de estos derechos fueron vulnerados, derechos protegidos en la Carta Fundamental, al amparo de lo determinado en el Art. 40 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccional y Control Constitucional, torna procedente la presente acción constitucional.

SÉPTIMO.- RESOLUCIÓN: Por todas las consideraciones expuestas Magister Abogada Diana Karina Feijo Zaruma, actuando como Jueza de Garantías Jurisdiccionales "ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA", fundándome en lo previsto en el Art. 41 numeral 1 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, declaro procedente la acción de protección de derechos deducida por los accionantes señora DIANA CAROLINA MARTINEZ PICO por sus propios derechos y por los que representa en calidad de madre del niño JUAN TADEO HIDALGO MARTINEZ en contra de la Asamblea Nacional del Ecuador en la interpuesta persona de su Presidente señor NIELS OLSEN PEETS o quien haga sus veces.

En tal virtud: 1. Se declara la vulneración de los derechos: al derecho a la igualdad y no discriminación, consagrado en el Art. 11 numeral 2 de la Constitución, así como el derecho a la protección especial y al cuidado al tenor de lo establecido en el Art. 43 numeral 3 de la Norma Suprema, de conformidad con lo determinado en el Art. 35 de la Constitución de la República del Ecuador; el derecho a la derecho a tomar decisiones sobre la salud sexual y reproductiva, de conformidad con lo determinado en el Art. 332 de la CRE; y el derecho constitucional al trabajo, consagrado en el artículo 33 de la Constitución de la Republica del Ecuador, a la seguridad social determinada en el art. 34 de la CRE y el derecho a la salud contemplado en el Art. 32 de la Carta Fundamental.

Como medidas de reparación integral se dispone: 2. Como medida de satisfacción, que la Asamblea Nacional del Ecuador ofrezca a través de sus redes sociales disculpas públicas a los accionantes haciendo alusión a los derechos conculcados y a la presente sentencia; 3.- Como medida de no repetición, se dispone a la Asamblea Nacional del Ecuador, por intermedio de sus representantes y coordinadores, que en un plazo de 90 días contados desde la notificación de esta resolución, elabore y ejecute un plan de capacitación dirigido a los funcionarios y funcionarias con responsabilidades en la gestión de talento humano. Dicho proceso deberá enfocarse especialmente en la correcta aplicación de la normativa interna, así como de la jurisprudencia y precedentes constitucionales relativos a la protección reforzada de la mujer en periodo de embarazo, periodo de cuidado y periodo de lactancia. Finalmente, deberán

presentar un informe que acredite el cumplimiento de esta disposición. 3.- Como medida de compensación, en atención al tiempo transcurrido desde la desvinculación del cargo de Asesor Nivel 1, se dispone, como medida de reparación integral, el pago de una compensación a favor de la señora DIANA CAROLINA MARTINEZ PICO, conforme a lo establecido en la sentencia 3-19-JP/20 de la Corte Constitucional del Ecuador, de fecha 5 de agosto de 2020. Dicha compensación deberá calcularse a partir del día de terminación de trabajo hasta que nuevamente ha ingresado al servicio público, esto es, desde el 14 de mayo del 2025, hasta el 01 de octubre del 2026. Para su determinación se deberán considerar, en lo pertinente, los numerales 193, 194 y 195 de la referida sentencia de la Corte Constitucional, de fecha 5 de mayo de 2021, debiéndose tramitar de manera separada de conformidad con la ley. 4.- De acuerdo al Art. 21 de la Ley Orgánica de garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, se delega a la Defensoría del Pueblo para que realice el seguimiento del cumplimiento de esta sentencia.-Así mismo, que el Secretario del despacho envíe copia certificada de esta sentencia a la Corte Constitucional, conforme lo estipula el Art. 86, numeral 5 de la Constitución de la República. Por haberse interpuesto de manera oportuna el recurso de apelación por la parte accionante, este se lo concede de manera inmediata ante el Superior.- Actúe el Abogado Luis Humberto Carpio Hidalgo, secretario del Despacho.- CÚMPLASE Y NOTIFÍQUESE.

DIANA KARINA FEIJO ZARUMA

JUEZA(PONENTE)

FUNCIÓN JUDICIAL
DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE
Firmado por DIANA KARINA FEIJO ZARUMA
C=EC
L=GUAYAQUIL
CI 1104091879

Juicio No. 09334-2026-00216

UNIDAD JUDICIAL MULTICOMPETENTE CIVIL CON SEDE EN EL CANTÓN PLAYAS. Playas, viernes 10 de julio del 2026, a las 15h39.

VISTOS: Agréguese al expediente el escrito presentado por la parte accionada. Para atenderlo se hacen las siguientes puntualizaciones. PRIMERO: En cuanto a la petición 13.1 del escrito, no hay nada que aclarar, ya que la frase se entiende de manera clara y se ha fundamentado de manera adecuada; SEGUNDO: En referencia a lo solicitado en el parágrafo 14 tampoco no hay nada que aclarar, ya que la suscrita ha realizado una sentencia en estricto apego a la Constitución de la República y demás leyes pertinentes; TERCERO: Se determina que el medio digital (página oficial de la Asamblea Nacional) proporcionado por los accionantes si es un medio idóneo para el cumplimiento de la medida de satisfacción, en tal virtud la medida puede cumplirse en el mismo; CUARTO: De conformidad con lo determinado en el Art. 100 del Código Orgánico General de Procesos (norma supletoria de la Ley Orgpanica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, se rectifica el error incurrido en la sentencia emitida en esta causa, en numeral 3 de la decisión final; en cuanto a la medida de compensación, de los valores dejados de pericibir por la demandante Diana Carolina Martinez Pico, mismos que deberán ser considerados desde el 13 de mayo del 2025 hasta el 01 de octubre del 2025, quedando el resto del contenido inalterable; QUINTO: No hay nada que aclarar respecto al requerimiento constante en el numeral 17.1 de la parte demandada, ya que la sentencia es clara y tiene la motivación suficiente en cada criterio emitido por la suscrita; SEXTO: En cuanto a lo solicitado en el numeral 18 de dicho escrito, efectivamente se deberá considerar para la ejecución de la medida de compensación dictada mediante sentencia en este caso, lo determinado en el Art. 19 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional por la vía contencioso administrativa. SEXTO: En cuanto al recurso de ampliación que se ha presentado por la parte demandada, indicando que se debe tomar en consideración el Art. 30 de la Ley Orgánica de Derecho al Cuidado Humano, la suscrita no considera que deba ser analizado en la presente causa, ya que se ha indicado que procede cuando se trate de una nueva administración, lo que no ocurre en el presente caso, ya que la accionante fue separada de su cargo - tal y como se lo ha analizado - un día antes de la instalación de la Nueva Asamblea Nacional en funciones, esto es el 13 de mayo del 2026. De esta manera se ha atendido el requerimiento presentado por la parte accionante.- Intervenga el Abogado Rodolfo Guilindro Limones, secretario del Despacho.- NOTIFIQUESE.-

DIANA KARINA FEIJO ZARUMA

JUEZA(PONENTE)

FUNCIÓN JUDICIAL
DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE
Firmado por DIANA KARINA FEIJO ZARUMA
C=EC
L=GUAYAQUIL
CI 1104091879