

Juicio No. 09572-2025-00920

**UNIDAD JUDICIAL DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER O MIEMBROS DEL NÚCLEO FAMILIAR- GYE SUR.** Guayaquil, miércoles 28 de mayo del 2025, a las 12h16.

VISTOS: A folios 13 a 19, comparece la ciudadana María Daniela Valle Hidalgo, ecuatoriana, de estado civil soltera, médico, domiciliada en Guayaquil, quien demanda una acción de protección; Identifica al Accionado: Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo (IESS) a través de su representante legal el Sr. Alberto Sper Sempértegui, en calidad de Gerente General, y al Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano, en la persona del Mgs Gustavo Fernando Morales Herrera, dirige su acción indicando los hechos y el daño causado: Que en fecha 5 de marzo de 2025, se le otorgó nombramiento de libre remoción, mediante Acción de personal No. SDNGTH-2025-0362-NJS, para desempeñar las funciones de Coordinadora de Auditoría Médica del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo con una remuneración de \$4.381,00; indica la accionante que mediante Memorando No. IESS-SDNGTH-2025-6159-M, de fecha 17 de abril de 2025, suscrito por el Mgs. Gustavo Fernando Morales Herrera, Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano, se le notificó con el cese de sus funciones conforme la Acción de Personal No. SDNGTH-2025-0743-NJS; manifiesta que a la fecha de la desvinculación laboral, estaba en período de gestación (embarazo) de 17 semanas, conforme certificaciones médicas y ecografía emitidas por el Dr. José Sánchez Calderón de fecha 08 de abril de 2025, del Centro Médico ECOMED; por lo que el día 22 de abril de 2025 presentó en el IESS un oficio dando a conocer que la desvinculación laboral, le causaba perjuicios irreparables al quedarse sin empleo y solicitó que se deje sin efecto dicho Memorando y se le reintegre a sus labores; agrega que hasta la presente fecha no ha recibido una respuesta por parte del IESS. Expresa que los derechos vulnerados son: al trabajo y no discriminación. Centra su pretensión concreta: Que se declare la procedencia de esta acción de protección por haberse vulnerado de su derecho constitucional al trabajo y la protección especial en el ámbito laboral como mujer en período de gestación; se deje sin efecto el Memorando No. IESS-SDNGTH-2025-6159-M de fecha 17 de abril de 2025, así como la Acción de Personal No. SDNGTH-2025-0745-NJS de fecha 17 de abril de 2025; se disponga su reintegro a su puesto de trabajo como Coordinadora de Auditoría Médica del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo (IESS) con la remuneración de \$4.381,00; se ordene el pago de las remuneraciones y beneficios de ley, dejados de percibir. Que no ha formulado otra Acción de Protección en contra del demandado y con la misma pretensión. Anexa documentación para que sea practicada como prueba. Que se cuente con la Procuraduría General de Estado. Calificada y aceptada al trámite, se dispuso fecha para la audiencia pública, se notificó

al accionado Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo (IESS) y se contó con la Procuraduría General del Estado. Siendo el estado de la Causa la de resolver motivadamente, para hacerlo considero: **PRIMERO:** La suscrita Jueza, encontrándome como jueza encargada del despacho por destitución del Juez Titular Abg, Segundo Tito Alvarez, mediante acción AP. 4549-DP09-2025-JS, de fecha 05 de mayo de 2025; así como en mérito de la Acción de Personal No. 8218-DNP, de fecha 07 de Junio del 2013, enviada por el Consejo de la Judicatura y en uso de las facultades que me confiere el Art. 232 del Código Orgánico de la Función Judicial, soy competente para conocer y resolver esta Acción de Protección, al amparo de lo dispuesto en los artículos: 86 #2 y 167 de la Constitución de la República del Ecuador, y 166 #1; 167 de la Ley Orgánica de Garantías Constitucionales y Control Constitucional; 1; 150; 156; 160 # 1; 232 # 2 del Código Orgánico de la Función Judicial. **SEGUNDO:** Se ha cumplido con los principios de acción y contradicción, concediendo el derecho a la defensa, por lo que, no habiendo omisión de solemnidad sustancial alguna, declaro la validez del proceso. **TERCERO:** Para efectos de determinar si los Accionados son autoridades públicas, nos remitimos a lo dispuesto en los artículos 225 de la Constitución de la República del Ecuador: “ El sector público comprende: 3. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado” En consecuencia son legitimados en la causa como Accionados. **CUARTO:** La Acción de Protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución. Puede interponerse: 1.- Cuando exista una vulneración de derechos Constitucionales, por actos u omisiones de cualquier Autoridad pública no judicial; 2.- Contra políticas públicas, cuando supongan la privación del goce o ejercicio de los derechos constitucionales; y, 3.- Contra persona particular, si la violación de derechos provoca daño grave, si presta servicios públicos impropios, si actúa por delegación o concesión o si la persona afectada se encuentra en estado de subordinación, indefensión o discriminación. 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, Art. 39, que expresa 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”, 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 la Legitimada Activa, se adecúa a alguna de las circunstancias de la norma Constitucional y la Ley. **QUINTO:** Convocadas las partes a la Audiencia Pública, esta se realiza en la fecha y la hora señalada, quienes expusieron sus argumentos constitucionales: **Interviene la parte accionante a través**

**del Ab.Diego Sosa Egas:** Comparezco en representación del legitimado activo, doctora María Daniela Valle Hidalgo, de 30 años de edad, portadora de la ciudadanía 09-31-66-6556 de Estado Civil Soltera de profesión médico, actualmente en estado de gestación con 20 semanas, domiciliada en esta ciudad de Guayaquil. Doctora, hemos presentado esta garantía jurisdiccional en contra del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo del Iess, representado legalmente por el señor Ingeniero Alberto Sempertegui en calidad de gerente general. En el presente caso, la Acción de Protección que hemos presentado es con el objeto de analizar y determinar que el acto violatorio que ahora siguiente voy a pasar a explicar, vulneró los derechos constitucionales de la Doctora María Daniela Valle Hidalgo, principalmente el derecho al trabajo, la protección especial en el ámbito laboral a las mujeres, en el periodo de gestación, la no discriminación y la igualdad en el trabajo de las mujeres. Señora jueza, con esta breve introducción, los antecedentes que dan origen a la presente Acción de Protección es el acto violatorio contenido en el memorándum número IEES SDNGTH-2025-6159-M del 17 de abril del 2025, suscrito por el Magíster Gustavo Fernando Morales Herrera, subdirector nacional de gestión de talento humano, así como por medio de la acción de personal. N. SDNGTH-2025-0743-NJS de fecha 17 de abril del 2025, en el cual fue notificada con el cese de sus funciones como coordinadora de auditoría médica del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo. De la certificación laboral de fecha 23 de abril del 2025, expedida por el Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo, vendrá a su conocimiento que mediante acción de personal número SDNGTH-2025-0362-NJS de fecha 5 de marzo del 2025, se le otorgó un nombramiento de libre remoción para desempeñar las funciones como coordinadora de auditoría médica del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo, con una remuneración mensual de 4.381 dólares. Sin embargo, a la fecha en que se desvinculó laboralmente a la doctora María Daniela Valle Hidalgo, ésta se encontraba en periodo de gestación, en embarazo, con aproximadamente 17 semanas, conforme se demuestra con las certificaciones médicas y ecografías emitidas por el doctor José Sánchez Calderón, de fecha 8 de abril del 2025, del Centro Médico Ecomed, así como el certificado de la doctora Gabriela Alcivar Zambrano, de fecha 16 de abril del 2025, certificaciones que obran dentro de autos del expediente. Por tal motivo, el día 22 de abril del 2025, se presentó en el IEES un oficio sin número, mediante el cual se daba a conocer que la desvinculación laboral le causaba gravámenes irreparables, por cuanto se dejaba sin trabajo, el cual no le permitió obtener los recursos económicos para mantener a su hijo menor de edad, que incluso encontrándose en estado de gravedad, en tal momento de 17 semanas, a una mujer se le complica gravemente encontrar trabajo en ese estado, para lo cual se presentaron las certificaciones respectivas. Se solicitó que se revea esta situación y se deje sin efecto el memorándum antes mencionado y se le reintegre a sus labores de

forma inmediata. Hasta la fecha de presentación de esta garantía jurisdiccional, nunca se tuvo una respuesta formal del oficio que hemos hecho referencia, por parte de la Administración del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo, es decir, no se realizó ninguna acción para garantizar la protección especial en el ámbito laboral que tiene una mujer en estado de gestación. Siguiendo, vamos a indicar cuáles son los derechos constitucionales que están siendo vulnerados por la autoridad pública. Número 1, el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada. Estos se encuentran establecidos en el artículo 325 y 326 de la Constitución. Número 2, el derecho a la no discriminación por el embarazo y la lactancia. Esto se encuentra establecido en el artículo 43 de nuestra Constitución, así mismo como la protección especial a los grupos vulnerables que se encuentra establecido en el artículo 35 de nuestra Carta Magna. En cuanto al derecho al trabajo, se establece en nuestra Constitución que toda persona tiene derecho al trabajo conforme se determina en su artículo 33, que indica que el trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico fuente a realización personal y base a la economía, a la que el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno derecho a su dignidad, a una vida de forosas remuneraciones y retribuciones justas por el desempeño de su trabajo libremente acogido. Asimismo, el artículo 325 señala que el Estado garantiza el derecho al trabajo, se reconoce en todas las modalidades de trabajo, y entre las partes más importantes indica que se anula toda estipulación en contrario. Número 3, en caso de dudas sobre el alcance a las disposiciones legales reglamentarias o contractuales, en materia laboral éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras, esto es que se aplica el principio *in dubio pro labor*. Asimismo, el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que los Estados partes en el presente pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho a toda persona tener una oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente acogido. De lo cual se puede establecer que el derecho al trabajo implica que una persona tiene derecho a no ser privada injustamente del empleo, es decir que sólo por causas previamente establecidas en el ordenamiento jurídico se puede dar por terminada una relación laboral. En cuanto a la protección especial en el ámbito laboral a las mujeres en el periodo de gestación, la no discriminación y la igualdad en el trabajo. Nuestra constitución y el artículo 35 establece que las personas adultas, mayores, niñas, niños y adolescentes, y hago énfasis, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad, etcétera, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos públicos y privados. Asimismo, en el último párrafo indica que el Estado prestará protección especial a las personas en condición de doble vulnerabilidad, condición en la que actualmente la doctora Valle se encuentra. De conformidad con el numeral número 1 y 3 del artículo 43 de nuestra carta magna, se establece de la misma forma no ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos

educativo, social y laboral, así como una de las garantías que protege a las mujeres embarazadas en la protección prioritaria y el cuidado de su salud integral y su vida durante el embarazo, parto y postparto. Por último, el artículo 332 ordena que el Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de los riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso, la estabilidad en el empleo, sin limitaciones por el embarazo. Asimismo, se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociada a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación que está vinculada con roles de los reproductivos. El 5 de agosto del 2020, la Corte Constitucional expidió la sentencia número 3-19-JP y acumulados, en el cual analiza el alcance de los derechos de las mujeres en estado de embarazo y en el periodo de lactancia y en el contexto laboral público. Esto es en el régimen de LOSEP y se establece lo siguiente: En los cargos de libre remoción, libre nombramiento y remoción. Los cargos de libre nombramiento y remoción terminan cuando la autoridad nominadora considera que se ha perdido la confianza. Número 84, 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 del embarazo o lactancia, sino por un incumplimiento comprobado del desempeño en trabajo, cosa que no ha sucedido y nunca sucedió en el caso que nos atan. De igual manera, en el artículo 331 de la Constitución reconoce que es deber del Estado garantizar a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades y se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia desde cualquier índole, sea directa o indirecta y que afecta a las mujeres en el trabajo. En el párrafo número 13 indica que se observa que la mujer embarazada en cualquier etapa relacionada a su estado de gestación se encuentra revestida de una protección especial constitucional, la denominada estabilidad laboral reforzada, que busca evitar cualquier tipo de discriminación, si bien por norma general las modalidades de contrato de servicios ocacionales, nombramientos provisionales y cargos de libre nombramiento o remoción no generan una estabilidad laboral, para el caso de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia cuyos servicios se prestaron bajo las modalidades antes detalladas, existe una estabilidad laboral reforzada que busca que hasta que finalice el periodo de lactancia y no pueden ser discriminadas y esto no altera las modalidades por las cuales prestan sus servicios. Asimismo en la sentencia de corte constitucional número 2006-18-EP-24 establece la protección laboral reforzada de las mujeres embarazadas con nombramientos provisionales, en su parte pertinente indica que la protección laboral reforzada de las mujeres embarazadas permite el ejercicio del derecho al trabajo y los demás derechos que se derivan de éste, para garantizar a su vez una vida digna, en

consecuencia esta corte debe fallar en el presente caso y en el mismo sentido que en el supuesto de los contratos de los servicios ocasionales y en estos contratos que tiene que garantizar la protección laboral reforzada de las mujeres embarazadas, en consecuencia las instituciones públicas no deben desvincular a las mujeres embarazadas en periodos de maternidad o lactancia con nombramiento provisional garantizando el derecho al trabajo y las mismas condiciones hasta que concluya su licencia de lactancia. Es así que la desvinculación doctora, de una servidora pública cuyos servicios se han prestado bajo las modalidades antes mencionadas, esto es contratos servicios ocasionales, nombramientos provisionales o cargos de libre remoción que se encuentren en estado de embarazo y en periodo de maternidad o lactancia vulnera claramente el principio de la estabilidad reforzada en el derecho al trabajo, en consecuencia la normativa constitucional en artículos 35, 431, 332 reconoce y garantiza expresamente la estabilidad laboral reforzada, la no discriminación y la igualdad de trabajo a las mujeres, así como nuestra normativa jurisprudencial en la sentencia número 3-19-EP y 2006-18-EP-24, le otorga la categoría de grupo de atención prioritaria a las mujeres embarazadas y en periodos de lactancia sin importar la modalidad contractual en la que se encuentra. Sobre si esta es una vía idónea, eficaz y apropiada para la protección y tutela de los derechos constitucionales de las personas pertenecientes a los grupos de atención prioritaria, en esta misma sentencia, antes mencionada, número 3-19-EP-20 y acumulados, en el párrafo 207 la misma corte establece que la vía adecuada para atender las pretensiones de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia es la acción de protección, sin que esto impida que las personas puedan utilizar las vías administrativas u otras vías jurisdiccionales que consideren idóneas y eficaces. De lo que se puede colegir que la acción de protección es el mecanismo establecido por nuestra constitución para proteger y para reparar las vulneraciones de los derechos constitucionales de las personas que forman parte de los grupos de atención prioritaria, constituyéndose así en una vía idónea y eficaz para la protección inmediata de los derechos, debiendo su autoridad analizar si el fondo del asunto constituye o no una vulneración de derechos constitucionales, como sí sucede en el presente caso según la argumentación que hemos presentado. En cuanto a los medios probatorios que nosotros hemos presentado para demostrar nuestras argumentaciones, adjunto se servirá encontrar los siguientes documentos como prueba de nuestra parte. Número 1, la certificación laboral expedida por el IEES por lo que demuestra el tiempo de la relación laboral. Número 2, es la acción de personal Número SDNGTH 2025-0362-NJS de fecha 5 de marzo de 2025, en el cual se designa a la doctora María Daniela Valle Hidalgo como coordinadora de autoridad médica del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo. Número 3, memorando No. IEES-SDNGTH-025-6159M del 17 de abril de 2025, así como la acción personal número SDNGTH 2025-0743 NJS de fecha 17 de abril de 2025, mediante el cual el

magister Gustavo Fernando Morales Guerrero, subdirector de gestión de talento humano, la remueve del cargo como coordinadora de auditoría médica del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo. Número 4, el oficio presentado de fecha 22 de abril de 2025, dirigido al gerente general, director médico y coordinación del talento humano del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo, en el cual se expone la condición de mujer embarazada y se solicita de manera inmediata que se dé que sin efecto los memorandos antes mencionados, así como se solicita el reintegro a las labores como coordinadora de auditoría médica. Y por último, las certificaciones médicas del estado de embarazo y el número de semanas de gestación en las que se encuentra la doctora Valle. De considerar necesario, señora jueza, usted dispondrá que actúen las pruebas que se requieren en el desarrollo del presente proceso, para esto se deberá tomar en cuenta el principio que los hechos alegados por el accionante deben ser considerados así como cierto, a menos que el demandado demuestre lo contrario. Por último, la clara pretensión que nosotros buscamos con esta garantía jurisdiccional, con todos los antecedentes antes expuestos y el análisis jurídico realizado, solicitamos lo siguiente; que se declare la procedencia de esta acción de protección, declarándose la vulneración del derecho constitucional al trabajo y a la protección especial en el ámbito laboral como mujer en periodo de gestación y no discriminación. Como reparación integral solicitamos que se haga sin efectos, desde su emisión, el memorándum número IEES-SD-NGTH-2025-6159 del 17 de abril del 2025, así como la acción de personal número SD-NGTH-2025-0743 del 17 de abril, mediante el cual el subdirector nacional de talento humano, Magíster Morales Carrera, remueve del cargo como coordinadora médica a la doctora Valle, cargo que venía desempeñando desde el 5 de marzo del 2025 hasta el 17 de abril del 2025 exclusivo. Que se disponga el reintegro inmediato al puesto de trabajo como coordinadora médica, de auditoría médica del Hospital Teodoro Maldonado Carlos, con la remuneración de 4.381 dólares, con la garantía de estabilidad laboral hasta por lo menos el fin del periodo de lactancia conforme lo dispuesto en la ley. Número 3, que se ordena el pago de las remuneraciones y beneficios de ley dejadas de percibir más los intereses desde la fecha referida de la terminación hasta el momento del efectivo reintegro, debiéndose pagar al Instituto Ecuatoriano los aportes que corresponden desde la desvinculación laboral hasta el pertinente reintegro. Así mismo que se ordena el pago de los honorarios profesionales de esta defensa, que serán determinados ante el Tribunal Contencioso Administrativo, como medida de satisfacción que se ordene que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ofrezca disculpas públicas a la parte accionante, la cual será publicada en la página web principal del IEES por un periodo de cinco días. Como una garantía de no repetición que se disponga que el hospital realice una socialización de la sentencia número 3-19-JP-20, dictada por corte constitucional. Que se ordena que la máxima autoridad del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

disponga a quien corresponda se inicie una investigación administrativa para determinar si existió la responsabilidad administrativa en la remoción de la parte accionante. Y así mismo para la reparación económica en caso de no pagarse de manera inmediata una vez ejecutoriada la sentencia, solicitamos que se remita el expediente al Tribunal Contencioso Administrativo con sede en el cantón Guayaquil en aplicación del artículo 19 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. Hasta aquí nuestra primera intervención, nos reservamos el derecho a la réplica. Muchas gracias. **Interviene la parte accionada, el abogado Jorge Andres Carvajal, en representación del Hospital Teodoro Maldonado Carbo IESS:** Para efectos de audio y video soy el abogado Jorge Andrés Carabajal García, tengo el nombre de representación del Hospital Teodoro Maldonado Carbo. Señora jueza, es preciso hacer énfasis que nos encontramos con una acción de protección, una acción de protección que significa la legalidad de nuestra Constitución y lo que esté estipulado en la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucionales es que la acción de protección tiene un fin bastante severo y muy eficaz, como es la protección, la no vulneración, la no violación del derecho constitucional, pero deben existir ciertos requisitos como los que están estipulados en el artículo 40. Si hablamos de una violación de un derecho constitucional, debe existir la violación dentro de un hecho como tal para que pueda constituirse. Segundo, debe haber una acción o visión de autoridad pública, es decir, de autoridad pública, el Hospital Teodoro Maldonado Carbo, debe haber cometido una acción, es decir, un acto, una conducta, algo que lleve a desencadenarse en que el accionante interponga una acción de protección. Así mismo, debe haber una omisión, una omisión es no hacer, es crear un incumplimiento con la autoridad pública, la autoridad pública en el caso del Hospital Teodoro Maldonado Carbo, es contra quien se está interponiendo la demanda de acción de protección. Asimismo, una inexistencia de otros mecanismos, en el caso del comisario Cuauhtémoc, el artículo 41 habla también de la procedencia y legitimación pasiva, que dice, todo acto o visión de autoridad pública, que es el que mencionaba tras la demanda de acción de protección, de la Doctora Valle a través de su defensa técnica, que habla de que todo acto o visión de autoridad pública no judicial debió de vaya a un lado de los derechos, que menoscabe disminuya o anule su voz en el proceso. Entre ellos, vamos a desmenuzar, vamos a discutir, señora jueza, y el público presente aquí, así como la contraparte, si efectivamente existe este acto o visión de la autoridad pública no judicial, que dio o menoscabo. Está clarísimo que la acción o visión genera una acción de protección, y para ello, evidentemente, cuando existe una vulneración de derechos, o cuando existe una amenaza a que pueda existir una vulneración de derechos, se interpone, y con justa razón y conforme al normamiento jurídico, debe otorgarse la acción de protección. Eso hay que dejarlo definido, señora Jueza, porque la ley es muy clara en cuestiones de acción de protección, es muy clara, y según la

defensa técnica, como lo ha articulado, como lo ha hecho ver, como lo ha analizado, como lo ha presentado, evidentemente, usted escuchará y dirá, sí, efectivamente, existe una vulneración de derechos, existe una violación de parte del Hospital Teodoro Maldonado Carbo, en la cual derive a que se le debería reintegrar con eso, se le debería reintegrar, se le debería reintegrar su puesto de trabajo, y todo eso. No obstante ello, no, perdón, para culminar esta parte de fundamentos de derechos, habló de un acto violatorio, de un acto de no discriminación o del hecho de derecho de trabajo. Ahora sí, señora Jueza, vamos a resaltar la secuencia de los hechos, aquí, que esas secuencias de hechos y el tema probatorio es que, si usted nota, la parte accionante ha citado tres pruebas, que son la ejecución laboral, la acción del personal del 5 de marzo y el memorándum de abril. Es importante recalcar, señora Jueza, que usted vea la notación en lo que se está solicitando, porque los hechos no son los más congruentes para poder interponer esta acción de protección. Enseguida, empecemos. Señora Jueza, la señorita, o la doctora, fue contratada el 5 de marzo del 2025. Evidentemente hay que tener muy claro que ella tenía una acción de personal de libre remoción, como su propia palabra lo indica, libre de remoción, que no ofrece ninguna estabilidad, que no ofrece ningún ápice en el cual pueda considerarse que exista un compromiso, un contrato o un nombramiento definitivo que la ate a la institución. De ello, parte, señora jueza, que la señorita, la doctora fue deshabilitada el 17 de abril del 2025. Vamos, vamos, teniendo en cuenta estas fechas, señora Jueza. 5 de marzo se le contrata acción de personal libre de remoción del 2025. Ella es desvinculada el 17 de abril del 2025. Y otra, presenta el 23 de abril del 2025, a través de su defensa técnica, el 23 de abril del 2025, un oficio, un oficio indicando y la novedad pidiendo que se deje sin efecto la desafectación. Importante recalcar, señora jueza, que la autoridad pública, la autoridad pública, si usted nota, señora jueza, hay un margen de días en el cual 5 de marzo y 17 de abril, no se, no, no se, no se, la autoridad, la autoridad, la autoridad del Hospital Teodoro Maldonado Carbo no conoció, señora jueza, este, no conoció que la señorita, la doctora estaba embarazada entonces no podríamos hablar de ser sumamente legalistas y constitucionalistas en el sentido del acto u omisión, el acto cometido por la autoridad que la contrató se hicieron todos los análisis para poder contratarla. recalco esto señora jueza porque aquí los tiempos son sumamente importantes, el acto de la autoridad y el hecho no detienen que se haya violado, porque del 5 de marzo al 17 de abril no conocía, si vemos cuánto días, es un ms, doce días más, que la señorita estuvo trabajando de forma continua y eso se puede constatar en los informes que constan dentro del expediente que fueron adjuntados como prueba documental para que usted pueda cerciorarse de lo que este profesional del derecho está exponiendo, conforme consta a las pruebas aportadas, señora jueza debemos recordar que la acción de protección busca reparar, solventar de que no exista una vulneración de derechos, una violacion como tal y segundo señora jueza nos encontramos en un cal en cuanto al

tema laboral que es un libre remoción pero aquí hay dos puntos a analizar señora Jueza cuando hablamos de la sentencia constitucional del Ecuador, la 303-190-20, es clarísima, señora Jueza, no admite, no admite una prueba en contrario, o no es, no habla de una posibilidad de un puede ser, quizás, sino que indica. Las obligaciones del cuidado comienzan con la notificación del embarazo. Nosotros podemos ver o verificar, señora Jueza, que dentro de las pruebas aportadas por las contrapartes no existe ninguna notificación que pueda dar pie a lo expuesto por la parte, por la parte, por la contraparte. Entonces, ahí, yo le pregunto a usted, señora jueza, y a todas las partes presentes aquí, ¿cómo puede el hospital Teodoro Maldonado Carbo, cómo puede irse en contra, evidentemente, a una mujer embarazada, una mujer que está en estado de gestación, y le poner un cese de funciones? Evidentemente, no lo hace, si lo hubiese conocido, pero ese no es el caso. Por eso, en las pruebas aportadas, evidentemente, usted podrá revisar, usted tiene el expediente en la mano, señora Jueza, uno por uno los informes de parte de las autoridades administrativas del hospital Teodoro Maldonado, para que usted pueda convencerse de que no hay ninguna vulneración, conforme a lo que indica la ley, que son hechos, actos. Entonces, el artículo 42 clarifica que hay una improcedencia de elección cuando de los hechos no se depende, si nosotros, de forma concatenada, de forma ordenada, de forma sigilosa, de forma no meticulosa, nosotros vemos que hay hechos, que no hay hechos, que se están en la violación. Es decir, señora Jueza, y repito para que quede bien marcado, que del 5 de abril, del 5 de marzo de 2025, al 17 de abril, la autoridad no conoció, es decir, que esos hechos usted los tiene a la mano. Es imposible para la autoridad pública que el Hospital Teodoro Maldonado, es que exista una vulneración, porque la vulneración ocurre cuando hay una amenaza, una amenaza, un riesgo, pero cómo podía conocer el Teodoro Maldonado un riesgo si no se le puso el conocimiento, como debió ser, como la norma lo expresa, como la Corte Constitucional lo expresa, tajantemente, hasta por simple lógica, señora jueza, cómo se podría determinar, cómo se puede determinar que una persona esté en estado de gestación. En todas las instituciones públicas, privadas y demás, lo primero que se hace es identificar, y si usted se da cuenta de los hechos, señora jueza, la doctora indica que tiene 17 semanas, estamos hablando de que entró a trabajar estando embarazada entonces esas cuestiones muy, muy, muy, muy declarativas, para que pueda usted notar, hay que tenerlas muy, muy en claro, señora jueza. Haciendo eso, señora jueza, debemos recordar los artículos 182 y 183 de la LOSEP, que hablan del libre movimiento y remoción, para no ser cansino y ser sumamente sintético en sintetizar la idea de que el artículo 183 que va a permitir dar una lectura, señora jueza, dice, los casos de libre remoción terminan cuando el Teodoro Maldonado considera que ha perdido . Eso es un tema clarísimo, es un tema de libre remoción, es un tema del cual sabemos que los cargos de libre remoción vienen encaminados para personas que tienen una confianza. En cualquier momento puede

ocurrir el cese de funciones, y así mismo como ocurrió, pero aquí no existe, no existe una violación, no existe la violación, no existe la vulneración. Hablamos de que vulnerar a una persona embarazada y como persona humana me pongo en los zapatos de la contraparte, lo comprendería perfectamente, y si eso hubiese ocurrido dentro del periodo en que estuvo trabajando, evidentemente existiera una vulneración clarísima. Sí, entonces, señora jueza, conforme a lo expuesto, si solicitamos que se revise, pues no, se revise prudencialmente cada una de las pruebas aportadas que mencionare, en este preciso momento. Como prueba documental número uno, señora jueza, está el memorándum número IEES-HDMC-GE-2025-2809, para darle un mayor realce a lo que indica la prueba documental, es lo que significa cuando se hizo todo el proceso de contratación, según la prueba documental el 24 de febrero del 2025, cuando se la contrató a la Secretaría. Bueno, según la prueba documental, 27 de febrero del 2025, memorándum IEES-HDMC-GE-375-N, en el cual, pues, cuando se remite la acción de personal, la que hemos hablado de más veces, es del 5 de marzo del 2025. El 17, el memorándum IEES-HDMC-GE-375-N, del 17 de abril del 2025, cuando se notifica el cese de uso. El 15 de abril de 2025, el memorándum IEES-HDMC-GE-375-N, en el cual, pues, el gerente informa la remoción. **Interviene el abogado Fernando Guzman Moscoso.** **en representación de la Procuraduría General del Estado:** Comparezco a nombre y representación del Director Regional 1, Delegado Estatutario de la Procuraduría General del Estado. El día de hoy nos enfrentamos a una acción de protección en la cual hay la apariencia de que podía existir un derecho vulnerado como es el cese de funciones de una mujer embarazada, pero cuando observamos la demanda, obviamente que son los problemas jurídicos que debemos atender, nosotros como litigantes y usted como juzgadora, podemos observar lo siguiente, que el 5 de marzo del 2025 ingresó a trabajar como Coordinadora de auditoría médica del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo la ahora actora, y fue cesada de sus funciones este puesto de libre remoción el 17 de abril del 2025. Ella, el 17 de abril del 2025, la parte actora, dentro de su demanda y las alegaciones hechas el día de hoy en esta audiencia pública, confirmó que el 22 de abril del 2025 ofició a su antiguo autoridad nominadora para definir o hacerle conocer que efectivamente ella estaba en estado de gestación, embarazada, de acuerdo a técnicas médicas, pero lo que conocemos nosotros como abogados, estaba embarazada. Entonces, aquí el problema jurídico al entender esto, una servidora pública de libre remoción, de designación, tiene derecho a la estabilidad reforzada que otorga la Constitución de la República de Ecuador y que se ha desarrollado en sentencias de la Corte Constitucional, nuestra postura como no podrían estar en estado de que no. Nuestra postura es que no le asiste ese derecho. ¿Por qué no le asiste ese derecho? Nosotros coincidimos con la sentencia del análisis de aplicación que hace la Corte Constitucional que ha sido recogida la demanda, se ha revisado la demanda detenidamente y ha recogido la sentencia número

3-19-JP-20, cuyo juez ponente es el doctor Manuel Ávila y que habla de los deberes de cuidado. Pero justamente usted acude a los párrafos 182 al 185, es más, me va a permitir, como usted me va a dar la palabra, señora jueza, me va a permitir compartir la pantalla y es que podrá ver, señora jueza, mire, aquí tenemos la sentencia, primero el número de la sentencia, la 3-19-JP- 20, a un lado un componente, el doctor Ramiro Ávila Santamaría. Aquí tenemos el 182, hace una transcripción al respecto del reglamento general de la Ley Orgánica de Servicios Públicos que nos dice que es un cargo de ley de remoción, son los despedidos a favor de personas que van a ocupar puestos de dirección política, estratégica o administrativa en las instituciones del Estado. Un papel de manejo, un papel de directivo, ¿no? En el siguiente párrafo te dice, los cargos de libre remoción terminan cuando la autoridad legisladora considera que han perdido la confianza. Muy bien, en el párrafo 184, que es también uno de los párrafos fomentados en la demanda, lo voy a leer completo, señora jueza, 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 con la mujer 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 termina derecho a la compensación por el derecho de cuidado hasta el fin de su periodo de lactancia. Muy bien, señora jueza, déjame compartir. ¿Qué sucede aquí? Bien, tenemos en el párrafo 184, que acabo de leer, algún hecho que está aprobado dentro de la demanda y también el abogado del Doctor Carvajal indicó que jamás comunicó, la parte actora ha comunicado a su ente nominador, jamás comunicó. En ese estamos todos hemos coincidido, porque el oficio que presenta la parte actora de acuerdo a su demanda es el 21 de abril del 2025 y las pruebas que adjunta es acción de personal de ingreso, licencia de función y el certificado de tiempo de trabajo. Esos son los documentos probatorios anunciados en la demanda de acción de protección. Ahora bien, no se puede alegar que la separación o el cese es debido a la discriminación, porque la autoridad nominadora no conocía. Yo no estoy diciendo, que se entienda, que porque no conocía, podría vulnerar la estabilidad laboral reforzada, que ya voy para allá. Lo que estoy diciendo es que no podemos alegar que el acto de cese fue discriminatorio, porque el Doctor Ramiro Ávila Santamaría establece que el solo hecho de haber conocido que estaba en estado de gestación y notificar el cese a una servidora de libre remoción, entenderíamos que automáticamente es un acto discriminatorio. Pero en el caso que nos ocupa, la autoridad nominadora no conocía que, entonces no podemos alegar que fue un acto discriminatorio. Eso es lo que quiero decir. Ahora, y otro tema que también es importante, la estabilidad reforzada, porque también entendemos que esta protección es para quienes están dentro del servicio de la carrera, dentro de la

carrera pública. Entonces, la actual ex funcionaria no tenía esa calidad, no estaba dentro de la carrera, no estaba dentro de la protección dada al contrato ocasional, ni las condiciones que establecen en los reglamentos profesionales. La única condición que existe aquí es la pérdida de la confianza. Y esa pérdida de confianza, ¿cómo se refleja? Terminando, porque eso es un tema muy personal, muy intrínseco de quienes sirven, es decir, de la autoridad nominadora, de quien la nombra. Entonces, recordar un poco la sentencia, siempre es muy citada dentro de las sentencias de la Corte Constitucional, la sentencia Campos-Lago vs. Perú, que es una sentencia que establece y que define la estabilidad laboral y la eleva a categoría de Derechos Humanos. ¿Qué dice esa sentencia? Te dice dos cosas. Uno, que la estabilidad laboral tiene una condición, o sea, ¿el Estado qué debe hacer? ¿Cómo te protege? Te protege de la siguiente manera. Si en la ley establece que debo pagarte una indemnización, se la paga. Si en la ley establece que debo ejercer un reintegro, se reintegra. Estado protegiendo a un trabajador con estabilidad reforzada. Muy bien, en este caso nos encontramos ante una ex-servidora que tiene un puesto de libre remoción, que al día de hoy está embarazada, se la felicita por este evento, que siempre es un evento que trae felicidad a los hogares, se la felicita por parte de nosotros. Pero, en cambio, no se puede alegar que este Estado le otorga ya la posibilidad de permanecer en el puesto de confianza, porque justamente la ley sobre el alimento general y el nivel de cuidado que ha establecido en la sentencia 03-19-JP-20 de la Corte Constitucional, deviene en que, ¿en qué deviene? En el procedente. ¿Por qué deviene en el precedente? Pues contamos justamente en la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, en su artículo 42, número primero, que de los hechos no se desprende que exista una recuperación de derechos constitucionales, ni tampoco legales. Tampoco creía que debería acudir a una urgencia con contención administrativa, que no existe ninguna violación de ningún tipo. Nosotros, como Procuraduría General del Estado, solicitamos a vuestra autoridad que se declare la procedencia de la acción de protección, dejando sin lugar la demanda y archivando la causa por el artículo 42, número primero, en lo que tiene que ver que de los hechos narrados tanto en la demanda como en la audiencia pública, no debieren en violación de derechos fundamentales. Y, obviamente, fundándose en los hechos presentados por la parte actora, los documentos presentados por la parte actora y los documentos presentados por la institución y su defensa. Muchísimas gracias, la jueza. **Réplica: Interviene la parte accionante:** Gracias doctora. A ver, hemos escuchado con mucho detenimiento los argumentos expresados por las partes y nos causa una verdadera sorpresa que durante el argumento se presenta que no existe una vulneración de derechos constitucionales a una persona embarazada por supuestamente no haber notificado a tiempo de su gravidez, esto quiere decir que no haya notificado en tiempo supuestamente, no cambia el estado de su gravidez en el que se encuentra, ni mucho menos su situación laboral. Con estos antecedentes presentados por el abogado

de la institución queda confirmada por ellos mismos la violación de estos derechos constitucionales. Durante todo el análisis que ellos realizan, nos ha señalado la verdadera causa de la desvinculación, Mas bien se presume por esta defensa y según la intervención del abogado de la parte asesorada, que una vez que la administración se enteró extraoficialmente del estado de gestación de mi representada, procedió a su desvinculación configurando una violación de los derechos ampliamente expuestos dentro de esta audiencia y eso fue un acto discriminatorio en contra de mi representada. Que mi representada no haya tenido la posibilidad de comunicar, y esto sí quiero hacer bastante énfasis, porque aquí hay ciertos temas que no se han tomado en cuenta.Que mi representada no haya tenido la posibilidad de comunicar su estado de embarazo en días anteriores, era porque ella desconocía de su embarazo hasta el 8 de abril, cuando tuvo una recaída de salud.Eso quiere decir que ella ingresó en estado de gravedad a su trabajo, pero ella desconocía del mismo. Hasta el 8 de abril, que ella tiene una recaída de salud, tiene un sangrado, es cuando tiene su primera atención médica en el mismo hospital.Y peor aún, es cuando cambia su estado de gravedad. Señora jueza, nosotros nos encontramos en un estado constitucional de derechos y justicia. Nuestra administración pública debe obedecer expresamente lo que obedece nuestra Constitución y nuestra ley.Para tal efecto, me permito leer nuevamente lo que ya invocó el abogado de la Procuraduría. En la sentencia número 3-19-GP, y acumuladas señales expresamente en el mismo párrafo que le indica. Número 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 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 un incumplimiento comprobado del desempeño de su trabajo. Incumplimiento que hasta el momento nunca lo mencionaron. Ella dentro de todo el desempeño de su trabajo nunca tuvo ningún problema.Entonces, este párrafo de esta sentencia mismo indica que si es que hubo una pérdida de confianza, porque ya sabemos que los nombramientos de remoción son cargos de confianza como tal, coincidió con la noticia de embarazo, entonces se presume que la terminación de esta terminación laboral se basa en un hecho discriminatorio.Asimismo, señora jueza, para mí me resulta inaudito que el abogado de procuraduría mencione que una ex servidora no es parte de los grupos, perdón, si no es una servidora de carrera, no es parte de los grupos vulnerables de atención propietaria. O sea, para mí me resulta muy inaudito que un abogado que defienda el estado pueda indicar algo como eso.Doctor, aquí se define jurídicamente que los cargos de libre nombramiento y remoción, como aquellos vinculados a las funciones de dirección estratégica o administrativa dentro del aparato estatal, este tipo de nombramientos se caracterizan por tener una relación de confianza entre el nominador y el funcionario, lo

que justifica su remoción según la necesidad de un procedimiento disciplinario con base en una valoración subjetiva que podría ser de la pérdida de confianza. Este principio está fundamentado en el derecho administrativo y responde a criterios de eficacia y eficiencia dentro de una dirección política dentro de la administración pública. No obstante, este análisis cobra un giro muy relevante al introducir el principio de estabilidad reforzada frente a los supuestos actos de discriminación por maternidad. En ese sentido, se puede reconocer que una presunción del despido discriminatorio cuando la terminación del contrato de una trabajadora coincide, de una trabajadora con cargo de libre remoción coincide con el conocimiento de su brazo de lactancia. Esta presunción invierte la carga en la prueba estableciendo que el empleador deberá demostrar que la remoción fue producto de un incumplimiento objetivo y comprobado de funciones y no por razones vinculadas al embarazo o la condición de lactancia, cosa que hasta el momento no se ha probado. En este mismo enfoque se fundamenta asimismo el principio de igualdad y la no discriminación. Esto está recogido en normas constitucionales en convenios internacionales como el convenio número 183 de la OIT y nuestras legislaciones internas, que las mismas establecen medidas de protección reforzada para las mujeres embarazadas o lactantes. Así en consecuencia se reconoce que esta discrecionalidad administrativa no puede ser ejercida arbitrariamente ni en contravención a los derechos fundamentales como lo es el trabajo, el derecho al trabajo y a una maternidad libre. Así mismo señora jueza con su venia solicitó unos minutos para una corta intervención de la accionante señorita María Daniela Valle Hidalgo, la cual quiere indicar las razones por las cuales el hospital Teodoro Maldonado no le permitió notificar su estado de embarazo a tiempo.

**Interviene la Accionante: María Daniela Valle Hidalgo:** Tal como lo mencionó mi abogado, el 8 de abril del 2025 yo me enteró como tal de mi estado de gestación, ya que ese día yo tenía como tal una capacitación a las ocho y media de la mañana y tuve un quebranto en mi salud dentro de la institución, en la cual yo notifiqué al departamento de docencia que había tenido disnea, taquicardia, disnea es falta de aire que inclusive pudo haber llegado a un colapso como tal, que me pudo haber desmayado en ese momento, por lo cual por un auxiliar de servicio, que en este caso es un auxiliar de servicio de auditoría, que el señor Javier Galarza se comunicó al área de docencia que en ese momento yo me encontraba indispuesta en salud. Yo personalmente me acerqué al departamento de salud de personal para valorar mi estado, ya que presentaba disnea, taquicardia y mareos, adicional que yo ya presentaba un sangrado como tal que yo lo atribuí a un antecedente patológico personal que yo tenía, que es mioma, que es un tumor uterino, por lo cual yo asumí que se trataba como tal el sangrado de ese mioma, por lo cual ese mismo día cuando yo me acerqué al departamento de salud de personal, ellos me indican que no me podían atender y que tenía que atenderme de manera privada o que me acercara directamente a emergencia,

por lo cual como yo soy médico, yo conozco mi patología de base, yo le comunicó a mi ginecóloga y mi ginecóloga me dijo que me hiciera un eco. Al momento que yo me realice el eco es que yo identifico el 8 de abril que yo estoy en un estado de gestación y el sangrado que yo presentaba, que era un sangrado escaso, había sido ocasionado por una placenta previa. Ahora, eso sucedió el 8 de abril. El 8 de abril cuando yo notifico que no puedo ir a dar la capacitación al departamento de docencia, se lo indico al director médico, él presume y me indica, puede ser que estés embarazada o algo, previo a que yo me haya realizado la ecografía. Una vez que yo me realizó la ecografía, yo indico a mi departamento de auditoría, obviamente de manera extraoficial porque yo no tenía una valoración como tal de ginecología, solamente el eco. En ese momento, el mismo 8 de abril, yo lo notifico a mi departamento de auditoría indicando que sí, que estaba embarazada, que tenía placenta previa, que iba yo a seguir realizando las capacitaciones y toda la información, pero de manera más pausada, porque por lo mismo del trajín, yo tendría que en teoría tener reposo. En ese mismo día que el departamento de salud del personal no me quiso atender, que inclusive yo fui en acompañamiento de Carmen Marcillo, que es una funcionaria en este caso del departamento de auditoría, me indicaron que me haga atender por emergencia y que de favor pida al ginecólogo que me dé una cita, un extraturno. Por lo cual, en este caso, Julie Millón, que es otra auxiliar de servicio en el área de auditoría, pide de favor a los ginecólogos del área, ya yo sabiendo que estaba embarazada, que me den una cita para revisarme el control y poder hacer la notificación, porque la notificación yo la tengo que hacer con la atención de ginecología, ya que yo no me podía hacer atender por el departamento de salud del personal y esa atención me la dieron para el 8 de mayo a las 11 de la mañana. Posterior a eso, igual yo de manera particular con mi ginecólogo saco cita, la cual me da la cita para el 17 de abril a las 3 y media pm. Ahora, yo no asistí a esa cita ese día, sino un día anterior, que es el 16 de abril. ¿Por qué? Porque el mismo 16 de abril, yo vuelvo a presentar un quebranto en mi, en este caso en mi salud, tuve taquicardia, estuve en palpitaciones, tuve sangrado, ya tenía el cérvix entreabierto en ese momento, por lo cual no me atendieron en salud del personal y yo asistí a emergencia, y en emergencia me atiende como tal la doctora María Andrea Salazar Carillo. Le indico todo mi cuadro crítico, le indico que en ese momento, bueno estaba descompensada de salud, ella me manda a hacer los exámenes, eso fue aproximadamente, eso fue el 16 de abril, aproximadamente a las doce y media, una de la tarde, dentro de la institución mismo, en la cual me manda a hacer todos los exámenes y me dice que vaya a reposar en el área de auditoría y dos horas posterior acuda nuevamente a emergencia para que me dé los resultados de la valoración. Yo acudo a auditoría, me mantengo ahí durante dos horas, me siento mal, todo el departamento lo sabe, y retiro a reposar a mi carro para estar en una posición mejor en este caso, y acudo nuevamente a las tres de la tarde al área de emergencia, en la cual la

doctora ya no se encontraba y me atendió un médico residente, al cual desconozco el nombre porque no está dentro de mi evolución, y me indica que aparentemente todo el exámen estaba normal y que no necesitaba un reposo médico, por lo cual yo ya tenía la atención en este caso dentro de la institución como tal. Algo que sí hago mención de esto es que todo esto ocurrió el 16 de abril, por lo cual yo el 16 de abril acudo a las 6 de la tarde aproximadamente a mi ginecóloga particular, la cual me indica que en ese momento tenía ese agresista entreabierto, que era un falso trabajo de parto como tal, por lo cual yo necesitaba un reposo de 15 días. Al día siguiente, a pesar de que yo tenía mi reposo el 17, yo me acerco a la institución, marcó mi entrada, porque inclusive puesto en el registro, marcó mi entrada, ingreso al área de auditoría, porque ya como tenía mi certificado, ya tenía mi atención, yo iba a subirlo al sistema y ya no tenía sistema, que en este caso es el HTMC, el aplicativo para yo poder subir mi certificado, y constaba que ya no tenía equipos, me salía el error, entonces yo no podía hacer ninguna notificación ese día, a lo cual la institución del departamento me indicaron, tienes 15 días todavía para poder hacer la notificación durante todo este tiempo. Yo no pude ese día firmar ningún documento de los cuales yo tenía en ese momento a mi cargo, por lo cual yo le dije al equipo, como yo iba a asistir el día viernes igual a firmar de manera presencial toda la información, el equipo tenía que entregar información el 16 y el 17, por lo cual ellas me indican, doctora, no me aparece usted en equipo, no le puedo reenviar el documento, a lo que yo identifico efectivamente que no pueden ingresar al equipo y le escribo en este caso al director médico, el director médico nunca me dio respuesta, le escribo al asistente indicándole, miren me desvincularon o qué pasó, que no me han indicado nada, me dijo que ya desconocía porque ya estaba de vacaciones, recordemos que el 17 que me desvincularon era feriado, por lo cual yo ya no acudía a la institución, sin embargo nosotros acudimos de manera asistencial y ese día yo ya no pude subir ninguna certificación. Ahora, aquí hago mención a esto, porque no sólo vulneraron mi derecho de embarazo, sino también el derecho que nosotros como médicos conocemos, que es el de confidencialidad médico-paciente, ya que toda la institución sabía de manera extraoficial que yo estaba embarazada, tanto fue el caso que el personal de emergencia, que conocían a mi papá, llamaron directamente a mi papá a indicarles que en efecto yo estaba embarazada, que me felicitaba, entonces todo el hospital sabía en este caso de yo ya estaba embarazada y que había presentado un quebranto el 16 y el 17 que fue feriado me realizan la desvinculación, por lo cual yo no pude subir ninguna documentación, ninguna certificación por parte de un ginecólogo que indicara que yo estaba en mi periodo de gestación para yo poder indicar y decir que en efecto estaba en ese plazo. **Réplica:** **Interviene la parte accionada:** En la prueba documental, el memorándum número IEeS-HDMC-GE-375-N, el 15 de abril del 2025. El gerente informa sobre la remoción de la doctora. La documental, memo IESS-HTMC-GE-375-N, en que la coordinadora,

la coordinadora, pues, la coordinadora, sí, la coordinadora del Talento Humano, le solicita a la coordinadora de la Unidad de Desarrollo y Propiedad Internacional, que se identifique, sí, la señorita, la doctora María Elena Valle, el 5 de marzo del 17 de abril, informó si había existido algún tema de las vacunaciones, si había algún permiso, dentro de todo esto, el 5 de marzo del 17. Prueba documental, memorándum IEES-HDMC-GE-375-N, el 2025-0085, en el cual la coordinadora de la Unidad de Desarrollo y Propiedad Internacional da la respuesta sobre lo solicitado por la coordinadora de la unidad de desarrollo de talento humano, indicando, pues, que no registró permisos de vacaciones, permiso médico, durante el 5 de marzo, al 17 de abril o cualquier otro. Y, finalmente, el memorándum que fue ingresado el 23 de abril del 2025 a las 8:21, después de haber sido removida el cargo, es decir, el 17 de abril se da, se da, el 17 de abril, pues, se da la notificación para que se remueve el cargo, y el 23 de abril, según lo expuesto, pues, puso conocimiento que no se registra. Entonces, señora jueza, desprendiendo de todas las pruebas documentales, toda, pues, la, todo lo que nos controla, pues, la reconstrucción, la inercia, la garantía, el código social, es necesaria revisar, es necesaria llevar un análisis muy minucioso de todo lo que se dice, porque, efectivamente, si la doctora se encuentra en estado de gestación, evidentemente que no existe ninguna vulneración de derechos, porque la normativa, el artículo 41, cuando de los hechos no se desprende que sea una violación improcedencial, nosotros vemos de los hechos, de los hechos, de los hechos uno por uno detallados dentro de este oriento constitucional del derecho. Si usted ve que estos hechos, no hay, no, no es una violación de derechos constitucionales, porque en lo posterior se ratificaron. Por ello, señora jueza, en honor al tiempo, yo solicito porque no se acoja esta acción de protección por cada una de las pruebas documentales, por los argumentos jurídicos, argumentos de hechos, pues, desglosados y determinados por el representante con el Hospital Teodoro Maldonado Carbo. El artículo 16, el último inciso, que hace referencia al tema probatorio. jueza, efectivamente nos encontramos con Estado de Derecho, y Constitucional, pero no es que no es cierto que cuando todo tipo de juicio, sea violencia, sea niñez, sea civil, sea constitucional, sea dignitario, sea la materia que sea, siempre la credibilidad o la conclusión en la que pueda tener una juzgadora siempre se basará en pruebas, en este negocio. Todos sabemos el tipo de pruebas, documental, pericial, testimonial y demás. Pero en este caso, pues, simplemente las dos partes hemos aportado pruebas documentales que están incorporadas en el proceso. Es decir, una aportada por la parte accionante, una contestación de parte Hospital Teodoro Maldonado, que es sumamente amplia y hace detalles por los informes hechos por los anónimos de control. Es decir, se ha demostrado, claramente, señora Jueza, que lo acontecido, y que evidentemente ahora con las palabras de la mayoría que solicitamos en realidad con toda la incertidumbre del embarazo, que todos son padres de familia, pero no es menos cierto, señora Huesa, que el debate probatorio, el tema de la

conclusión como tal, como decía usted en la primera prueba, ya se anexaron, ya la contraparte conoce, y usted será la juzgadora, usted será quien lo resuelva. Ha demostrado que dentro de este expediente existen elementos de convicción para llevarla a una conclusión. Usted la definirá, señora jueza. Segundo, en una frase con la contraparte, le coincide con la noticia del embarazo. Eso carece de absoluta verdad, porque si hubiese coincidido la notificación con el despido, con la notificación del cese de funciones, evidentemente pues eso no hubiese ocurrido. Es decir, no hay una coincidencia cuando fue el 17 de abril que se hizo el cese de funciones y posteriormente se informó el 23 de abril. La razón es que expone la Doctora Valle y su abogado, simplemente para aclarar que no hubo una coincidencia. Si hablamos de coincidencia, es que justo fue el momento que ocurrió. Eso no ha acontecido. Asimismo, y habla de que supuestamente que no salimos, que conocemos, que ejercemos la profesión como abogados y que nos encontramos en un círculo en el cual quien obtiene la favorabilidad son las personas que dentro de un juicio se aportan las pruebas contundentes y es preciso detallar que la prueba debe ser conducente, pertinente y útil. La conducencia de parte del Hospital Teodoro Maldonado Carbo está totalmente. La pertinencia asimismo, inutilidad. Inutilidad para que usted pueda convencerse, señora jueza, de que no hay ninguna vulneración de los derechos desde el 5 de marzo del 2025 al 17 de abril del 2025. Evidentemente porque no se sabe cómo puede la autoridad, la autoridad pública del Hospital Teodoro Maldonado, cómo puede no vulnerar los derechos, cómo puede haber una vulneración si nunca se conoció. Entonces es bastante ilógico, de un análisis exhaustivo y minucioso para que pueda llevarse a cabo. Y la misma prueba aportada por la contraparte, que fue el 23 de abril que mencionó y solicitó el cese de funciones. Entonces, señora jueza, está demostrado hasta la saciedad que aquí no hubo acción, no hubo acción de parte del Hospital Teodoro Maldonado fue dentro del periodo cuando ella estaba trabajando el 5 de marzo al 17 de abril, evidentemente ocurrió el cese de funciones. Es decir, la ley no tiene que querer una acción, una conducta, insisto, eso descarta. Asimismo la omisión no es quien cumplió los protocolos, no es un cumplimiento como tal de parte de la autoridad pública en cuanto a la notificación del cese de funciones, porque, insisto, no conocía eso. Y peor, una vulneración, una violación, porque si hablamos un hospital, si en el hospital Teodoro Maldonado hubiese conocido, definitivamente no hubiese ocurrido aquello. Y lo repito y lo reitero con mucho énfasis. ¿Y cuánto es reparar la violación? Aquí no se puede reparar un derecho cuando los hechos mismos los marcan dentro de las pruebas documentales que la contra parte indicó que ya lo conocían, ya lo habían revisado, no se puede repetir. Es decir, no existe de que supuestamente no sabía, no es que haya una coincidencia cuando ven la noticia del embarazo, la noticia del embarazo debe estar sustentada, debe estar expuesta, debe quedar en evidencia, para que pueda existir la vulneración, porque alega la acción. Muchas gracias, señora

jueza. Hasta aquí mi intervención. Bueno, pues también reitero y solicitó que no se acoja esta acción de protección, por cada una de las pruebas aportadas, por cada una de las argumentaciones establecidas y puestas a su conocimiento, señora Jueza. El representante de la Procuraduría General del Estado, no hace uso de su derecho a la réplica. **Última intervención de la Accionante:** En realidad, nada más que agregar, se ha quedado demostrado durante el análisis de todas las intervenciones, que efectivamente se ha vulnerado de manera clara por la parte externa del derecho al trabajo, la protección especial en el ámbito a las mujeres en periodo de gestación, la no discriminación y la igualdad en el trabajo de las mujeres. Nosotros hemos expuesto con mucha claridad y de forma cronológica, cómo acontecieron los hechos que llevaron a la desvinculación de la doctora María Daniela Valle Hiidalgo. Esto es, que el 8 de abril se tiene recién conocimiento de su embarazo y se le da cita en el Departamento de Ginecología recién para el 8 de mayo. Esto quiere decir que el 8 de mayo ella ya estaba desvinculada. Ahí va a ser imposible que ella pueda comunicar una desvinculación formal al hospital. El 16 de abril se le otorga el permiso médico y el 17 de abril se produce su cese de funciones. Con lo que ya hemos indicado y también queremos hacer un pequeño énfasis para su conocimiento que parece ser una práctica común del Hospital Teodoro Maldonado la desvinculación de muchas servidoras en estado de embarazo por que no es la primera acción de protección que se presenta en contra de esta institución, en cuanto a las desvinculaciones que han existido de sus servidoras en estado de gravidez, lo que indica que el hospital no está respetando estos derechos consagrados en la constitución de estas personas que son parte de los grupos vulnerables y sería bueno que se haga un llamado de atención y me parece que no solo al Hospital Teodoro Maldonado, seguramente debe de existir este tipo de vulneración de derechos constitucionales dentro de este tipo de hospitales dentro de su misma red siendo una práctica común que se viene ejerciendo y que no está bien, ya que se deja sin trabajo a mujeres que realmente lo necesitan y que se encuentran en periodo de gravidez y así mismo se producen violaciones a sus derechos constitucionales. Por lo cual reiteramos que se sirva declarar procedente esta garantía jurisdiccional. **SEXTO MOTIVACIÓN Y PROBLEMA JURÍDICO:** El Art. 88 de la CRE, en el cual encontramos el objeto que el constituyente le dio a la garantía planteada, en este caso Acción de protección, siendo el amparo directo y eficaz de los derechos que se encuentran en la Constitución o instrumentos Internacionales de Derechos Humanos, es decir en la presente acción, lo que esta jueza debe verificar es si a la luz de la real ocurrencia de los hechos, existe o no vulneración de derechos constitucionales, esto en atención al precedente jurisdiccional vinculante Sentencia 001-16- PJO-CC; así tenemos que la prueba presentada por la Accionante: documentos en copias: Certificación laboral expedida por el IESE, Acción de personal No. SDNGTH-2025-0362-NJS de fecha 05 de marzo de 2025, Memorando No. IESE-SDNGTH-2025-

6159M, de 17 de abril de 2025, Acción de Personal No. SDNGTH-2025-0743-NJS de fecha 17 de abril de 2025, Oficio presentado el 22 de abril de 2025, dirigido al Gerente General, Director Médico y Coordinadora de Talento Humano del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo, Certificaciones médica de su estado de embarazo y semanas de gestación; en relación a esta, tenemos como hechos probados que la accionante ingresó a trabajar en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) el 5 de marzo de 2025, bajo una modalidad de contrato de libre remoción; El 08 de abril de 2025 tuvo conocimiento de su embarazo, tras realizarse una ecografía particular por sangrado vaginal; El 17 de abril de 2025 fue removida de su cargo por el IESS, alegando la naturaleza libre del nombramiento; El 22 de abril de 2025, la trabajadora notificó formalmente a la entidad sobre su estado de embarazo. Sobre la prueba de la Institución Accionada, tenemos como relevante, el informe técnico No. IESS-HTMC-CGTH-2025-617-IT de fecha 05 de mayo de 2025 suscrito por la Mgs. Mónica Patricia Mite Ledesma, Coordinadora General de Talento Humano, en el que en lo principal se argumenta que la institución no tuvo conocimiento formal del embarazo al momento del despido. Los demás documentos guardan relación con la prueba aportada por la parte accionante, por lo que serán valoradas conforme el principio de la comunidad de la prueba. Entonces de los hechos alegados, esta jueza encuentra que la accionante considera como vulnerados los siguientes Derechos: Al trabajo y no discriminación. Por ello esta jueza, considera que los hechos pueden ser tratados a través de la siguiente interrogante: La desvinculación de la accionante durante su embarazo, por parte del Hospital Teodoro Maldonado Carbo, IESS, vulneró su derecho a la protección laboral reforzada e igualdad y no discriminación? El Derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada se encuentra desarrollado en el Art. 43 y 332 de la Constitución de la República: Art. 43 “El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a: 1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral; 2. La gratuidad de los servicios de salud materna; 3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto; 4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia. 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” En cuanto a la no discriminación, tenemos que el Art. 11 de la Constitución prescribe: “El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos,

deberes y oportunidades. Con relación a la atención y protección especial como grupo de atención prioritaria el Art. 35 de la Constitución: “Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad” Art. 43 de la Constitución de la República: “El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a: 1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral; 2. La gratuidad de los servicios de salud materna; 3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto; 4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia. En el presente caso, existe una mujer embarazada que tenía derecho a una estabilidad laboral reforzada. Por ello debo recurrir al Art. 436 de la Constitución, que en su numeral 1 y 6 considera que la Corte Constitucional es la máxima intérprete de la Constitución, y los tratados internacionales de derechos humanos y que sus decisiones tendrán carácter vinculante, de igual manera la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional en su Art. 2 numeral 3 indica que uno de los principios constitucionales, es la obligatoriedad de cumplir con el precedente constitucional, es decir los parámetros interpretativos que fija la Corte Constitucional al momento de resolver los casos puestos en su conocimiento. (ratio decidendi). Así tenemos que la Sentencia No.109- IS-11/20 de la Corte Constitucional explica lo que es el precedente en sentido estricto y señaló: Párrafo 23 “..Dicho precedente judicial en sentido estricto está conectado íntimamente con la motivación de las decisiones judiciales. Según la Constitución (artículo 76 núm. 7 letra l), toda decisión judicial debe tener una motivación; dentro de esta, sin embargo, cabe distinguir la ratio decidendi, o sea, el conjunto de razones que son esenciales para la justificación de lo decidido (las demás consideraciones contenidas en la motivación suelen denominarse obiter dicta). Y, dentro de la ratio decidendi, cabe todavía identificar su núcleo, es decir, la regla en la que el decisor subsume los hechos del caso concreto para, inmediatamente, extraer la decisión...”; entonces al analizar la sentencia No. 2903-19-EP/24, que es un precedente judicial en sentido estricto y aplicable al caso concreto, puesto que guarda relación con el mismo por tratar de la protección especial a las mujeres embarazadas, como la accionante, señala que: “La protección especial para las mujeres embarazadas comienza el momento mismo del embarazo... El conocimiento del embarazo de las trabajadoras no es requisito para establecer si existe o no protección especial, sino para determinar la obligación de los deberes de cuidado”

Este criterio establece que el derecho a la protección especial no se activa con la notificación del embarazo, sino que se origina desde el momento mismo de la concepción. Por tanto, la trabajadora ya se encontraba protegida constitucionalmente al momento de su desvinculación, a pesar de que la notificación formal ocurrió con posterioridad. Según la misma sentencia: “La mujer embarazada deberá notificar ‘tan pronto tenga conocimiento’ (...), lo cual podrá realizarse por cualquier medio disponible”. En el caso expuesto, la trabajadora notificó formalmente dentro de un término razonable, es decir, 14 días después de conocer su estado. Además, en audiencia la accionante manifestó que el 8 de abril de 2025, día en el que supo que estaba embarazada, acudió en compañía de su compañera la Ing. Carmen Marcillo (personal del área de auditoría) con la Ing. Diana Luz a solicitar un cupo extra para el departamento de gineco-obstetricia, cupo que fue asignado para el 8 de mayo de 2025 con el Dr. Ramos, jefe del área de gineco-obstetricia, en el mismo hospital en el que labora; lo que sugiere un nivel de conocimiento contextual dentro de la institución. Aun si el IESS no hubiese tenido conocimiento formal del estado de embarazo de la accionante, previo al despido, ello no aleja a la accionante de su derecho a la protección constitucional reforzada, ya que la titularidad de este derecho no se encuentra condicionado a la notificación, sino que la misma habilita el cumplimiento del deber de cuidado, por lo que la Institución accionada, debía conocer y aplicar el precedente jurisprudencial antes citado. Contamos además con la Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados que establece una regla probatoria fundamental: “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” En este caso, la remoción se produce apenas nueve días después de que la trabajadora conoce su embarazo y en un contexto en el que la entidad alega no tener conocimiento, lo cual no desvirtúa la presunción de discriminación. Conforme a la sentencia: “El empleador deberá demostrar que la terminación no se produjo por razón de embarazo... Si no existe esa demostración, la trabajadora tendrá derecho a la compensación para el derecho al cuidado” Sentencias de la Corte Constitucional y sobre todo los precedentes obligatorios, decisiones que forman parte del sistema jurídico, es por consiguiente razonable que la institución accionada en este caso el Hospital Teodoro Maldonado Carbo IESS, entre cuyas competencias se encuentra la protección de los derechos de los trabajadores, conocer estos precedentes antes citados. Por lo que con relación a los hechos y conforme se desprende de la demanda y de la audiencia oral, se tiene que si bien del Informe Técnico aportado, el cargo de Coordinadora General de Auditoría Médica, es de libre nombramiento y remoción, no otorga estabilidad laboral y que la remoción fue decidida por la autoridad nominadora dentro de sus funciones, manifestado que a la fecha de la remoción no se había notificado el estado de gestación

de la servidora, por lo que no se configuraba la condición de grupo vulnerable; sin embargo al coincidir la noticia de su embarazo con la terminación de su relación laboral, la entidad accionada debió demostrar que la desvinculación de la accionante se debe a un incumplimiento en el desempeño de su trabajo, por ello esta juzgadora encuentra que si bien la confianza legítima de la Accionante en su primer momento estaba relacionada a que su contrato era de libre remoción, no es menos cierto que, encontrándose embarazada, estaba revestida de una protección especial. La Institución accionada no ha expuesto de manera objetiva y justificada que la desvinculación de la accionante corresponde a un deficiente desempeño de sus funciones, por lo tanto, el uso de la figura contrato de libre remoción, pudo haberse convertido en una vía para disimular actos discriminatorios. La Carta fundamental, en el artículos 66 numeral 4 también garantiza el derecho a la igualdad formal y material y no discriminación. La Corte Constitucional del Ecuador, sentencia N.º 117-13-SEP-CC del II de diciembre de 2013, al respecto señaló: “.. La Constitución de la República, a través del artículo 66 numeral 4. reconoce y garantiza el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación. En este sentido, la Corte Constitucional, mediante sentencia, ha señalado que el derecho a la igualdad debe ser entendido sobre la base de dos dimensiones: la formal y el material: a) La dimensión formal, se expresa por la misma Constitución en su artículo 11 numeral 2 primer inciso, cuando se la define como un principio de aplicación, en el siguiente enunciado: 'Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades'. De acuerdo con la Norma Fundamental, entonces, la igualdad formal implica un trato idéntico a sujetos - individuales o colectivos- que se hallan en la misma situación. b) La dimensión material, en cambio, se establece en el tercer inciso del numeral 2 del artículo II de la Constitución, al señalar: "El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad". Esta dimensión del derecho supone en cambio, que los sujetos se hallen en condiciones diferentes, por lo que requieran un trato distinto, que permita equiparar el estatus de garantía en el goce y ejercicio de sus derechos...”. La Corte Constitucional en Sentencia No. 1095-20-EP/22: “.. A juicio de esta Corte, esta protección especial y reforzada se fundamenta en la situación de vulnerabilidad y los factores de riesgo enfrentados por parte de las personas referidas en el artículo 35 de la Constitución. Esto también atiende a factores de desigualdad que aquellos grupos de la población experimentan y que pueden dificultar el ejercicio de sus derechos. En ese sentido, los grupos de atención prioritaria requieren de la adopción de medidas especiales y reforzadas a fin de hacer posible el pleno goce de sus derechos constitucionales y la inclusión social...” .... “... De lo anterior se desprende que el derecho a la protección prioritaria, especial y reforzada se fundamenta, entre otras, en la situación de vulnerabilidad y en la necesidad de corregir la situación estructural de

desigualdad y discriminación que enfrentan, en general, las personas que son parte de los grupos de atención prioritaria en el acceso y ejercicio efectivo de sus derechos, tanto en el ámbito público, como privado, con fundamento en patrones socioculturales de discriminación, prejuicios, preconceptos y estereotipos..” Este mandato constitucional atribuye a los poderes del Estado el fin de perseguir la igualdad efectiva entre todos los ciudadanos. Fin imperativo que exige una actuación estatal que tienda a proteger en mayor medida aquellos en condiciones de mayor vulnerabilidad, categorías históricamente desfavorecidas , mujeres embarazadas, niños, personas con discapacidad, personas con enfermedades catastróficas, y todos aquellos a quienes el Art. 35 de nuestra constitución ha definido como de atención prioritaria y especial “Art. 35.- Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad”. la Constitución en su Art. 11 numeral 6, considera que los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía, por lo que, cuando la institución accionada frente a la inobservancia de presentes constitucionales antes citados, vulneró el derecho a no discriminación, dejó de analizar que la señora María Daniela Valle Hidalgo, pertenece al grupo de atención prioritaria, por lo que el IEES debía prestar especial protección en condición de la doble vulnerabilidad en la que se encontraba la Accionante. En ese escenario esta juzgadora observa que la parte accionada vulneró el derecho a la protección especial en el ejercicio del derecho al trabajo de la accionante en consecuencia vulneró también su derecho a la igualdad material y no discriminación. **SÉPTIMO, DECISIÓN:** Como lo exige el articulado 40 # 1 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, uno de los requisitos para la pertinencia de la acción de constitución es la violación de derechos constitucionales, lo cual he expuesto en los argumentos fácticos y constitucionales motivados ut supra, la existencia de tal requisito. Por estas consideraciones “ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA”, declaro con lugar la acción de protección de derechos deducida por María Daniela Valle Hidalgo en contra del Hospital Teodoro Maldonado Carbo (IESS). En consecuencia, corresponde a esta juzgadora, buscar los mecanismos de reparación frente a los derechos vulnerados, por lo que en atención al Art. 18 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, se considera como medidas de reparación las siguientes: 1. Se deja sin efecto el Memo

No. IEES-SDNGTH-2025-6159-M, de fecha 17 de abril de 2025, así como la acción de personal No. SDNGTH-2025-0743-NJS del 17 de abril de 2025, en función de lo cual la accionante será reintegrada al cargo que desempeñaba o uno de igual jerarquía, remuneración y condiciones tomando en consideración su estado de embarazo y de salud. 2. El pago de las remuneraciones que dejó de percibir desde que fue cesada en sus funciones hasta su reintegro, para lo cual, se actuará de conformidad con lo dispuesto en el Art. 19 de Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, por lo que tratándose de un juicio en contra del estado, deberá remitirse copia de esta sentencia ante el Tribunal Distrital Contencioso Administrativo de esta ciudad de Guayaquil. 3. Como medida de no repetición se ordena que el Hospital Teodoro Maldonado Carbo (IESS) realice capacitaciones a los funcionarios encargados del talento humano, sobre derechos humanos, igualdad y no discriminación, derechos laborales de las mujeres embarazadas, enfoque de género y medidas de cuidado, mismas que deberán ser realizadas por el tiempo que el profesional encargado estime necesario, para lo cual se puede solicitar el apoyo del Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos. 4. Disculpas públicas que deberá realizar la institución a través de su página institucional, por un período de 30 días. Para el cumplimiento de la reparación integral, la parte accionada tiene un término máximo de 15 días a partir de la fecha de notificación de la presente sentencia, para lo cual deberá remitir los informes correspondientes a este despacho. Se dispone que la Defensoría del Pueblo supervise el cumplimiento de la presente sentencia. **OCTAVO:** Por cuanto en Audiencia el Representante de la Procuraduría General del Estado y la Institución accionada presentaron Recurso de Apelación, en consecuencia, elévese los autos al Superior de conformidad con el Art. 8 numeral 8 en concordancia con el Art. 24 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. Ofíciase a la Sala de Sorteos de la Corte Provincial del Guayas, para el trámite de Ley en razón del recurso solicitado, debiendo dejar copia certificada en el archivo de este despacho, previo a ello que se cumpla con el Reglamento de Arreglo de Procesos. Una vez ejecutoriada la sentencia venida en grado, dese cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 25 regla 1 de la Ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional; Actúe el Abogado Ronald Izquierdo Intriago en calidad de Secretario de este despacho. Se concede el término de 72 horas para que los abogados legitimen la intervención por sus representados Cúmplase, notifíquese y ofíciase.

**JAUREGUI ROLDAN MARIA LUCRECIA**

**JUEZ(PONENTE)**