

SALA MULTICOMPETENTE DE LA CORTE PROVINCIAL DE PASTAZA

En el Juicio No. 16201202000013, hay lo siguiente:

VISTOS: El Tribunal de la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Pastaza, integrado por la doctora Tania Patricia Masson Fiallos (Jueza Provincial); el doctor Carlos Alfredo Medina Riofrío, (Juez Provincial); y, doctor Juan Giovanni Sailema Armijo, (Juez Provincial Ponente); conforme consta de acta de sorteo electrónico que corre de fojas (69 vuelta) del cuaderno de segundo nivel; quienes procedemos a dictar la siguiente sentencia dentro del Juicio número **16201-2020-00013**, realizando previamente las siguientes consideraciones: **PRIMERA: ANTECEDENTES.- 1.1. DEMANDA Y PRETENSIONES.-** El Tribunal conoce la presente acción de protección propuesta por la abogada **DIANA ELIZABETH BERMEO PAGUAY, (ACTORA)** en contra de **RUTH IRENE ARIAS GUTIERREZ**, en su calidad de Rectora de la Universidad Estatal Amazónica -UEA-, **ANDRÉS VICENTE ABAD PAGUAY**, en su calidad de Procurador Síndico de la Universidad Estatal Amazónica -UEA-; y, **DANIEL ALENJANDRO MANTILLA GONZÁLEZ**, en su calidad de Director de Administración de Talento Humano de la Universidad Estatal Amazónica -UEA-. **1.2. DIANA ELIZABETH BERMEO PAGUAY**, en su demanda de fojas (16 a 21 vuelta) de primera instancia (los folios que se citen en adelante corresponden a la primera instancia; salvo mención en contrario), indica en lo relevante: Que el día 14 de diciembre de 2019, a través del memorando No. 375-UEA-DTH-2019, el Ingeniero Daniel Alejandro Mantilla González, Director de Talento Humano de la Universidad Estatal Amazónica, procede a notificarme que el día 31 de diciembre de 2019 culmina el plazo de mi contrato por servicios ocasionales, acorde al literal a) del artículo 146 del Reglamento de la LOSEP, sin considerar que me encuentro en periodo de lactancia, situación que ha tenido conocimiento, en legal y debida forma, por cuanto he hecho uso de los derechos que me asisten como madre en periodo de lactancia, entre ellos el permiso de dos horas diarias para la lactancia de mi infante. La culminación de mi Contrato por Servicios Ocasionales, se dan como producto de la inestabilidad política, discriminación contra una mujer y persecución laboral y política seguida en mi contra; por los siguientes acontecimientos: **a)** Con fecha 21 de enero de 2019, suscribí un Contrato por Servicios Ocasionales con la Universidad Estatal Amazónica, para ejercer las funciones de "Secretaria Académica de la UEA", con número 001-SOAD-UEA-2019; **b)** Acorde al artículo 212 del Estatuto de la Universidad Estatal Amazónica, se establece lo relacionado al Régimen Electoral de la Universidad; al numeral 17 del artículo 139 del Estatuto de la Universidad Estatal Amazónica, establece uno de los deberes y atribuciones de la Secretaría Académica; al inciso final del artículo 16 del Reglamento de Elecciones de Rector, Vicerrector Académico, y Vicerrector Administrativo de la Universidad Estatal Amazónica, forma parte del Tribunal Electoral, solo con voz, el Secretario General – Procurador que actuará como Asesor; y, el Secretario Académico, que cumplirá las funciones de Secretario del Tribunal Electoral; **c)** Durante el proceso electoral del año 2019 para Elecciones de Rector, Vicerrector Académico y Vicerrector Administrativo de la UEA, por disposición legal, me encomendé a

realizar mis labores como Secretaria del Tribunal de Elecciones) Con fecha 18 de noviembre de 2019, mediante Oficio No. 187-PG-UEA-2019, suscrito por el Procurador Síndico de la UEA, solicita a la Rectora de la UEA, textualmente lo siguiente: *"tomando en cuenta la intensidad de la jornada electoral que se ha venido desarrollando en los últimos días en la que hemos retomado a nuestros hogares, incluso a horas de la madrugada, siendo que la compañera Abg. Diana Bermeo se encuentra cursando un periodo de lactancia que pudiese complicar su atención y dedicación a las tareas de secretaria de este Tribunal Electoral, tomando en cuenta que, como es de su conocimiento las decisiones que toma el tribunal han derivado en hechos y manifestaciones que pueden alterar la objetividad de la labor de la secretaria, le manifiesto: Como es de su conocimiento esta procuraduría se encuentra asumiendo el patrocinio de todos los procesos judiciales de la UEA, razón por la cual, resulta necesario contar con un profesional con experiencia en la carrera judicial que pueda aportar en los litigios respectivos. En ese orden considero pertinente se realice un acto administrativo que aporte a un mejoramiento de la eficiencia institucional al amparo de Art. 71 del Reglamento a la LOSEP, razón por la cual solicito el respectivo cambio administrativo de la Abg. Diana Bermeo al departamento de Procuraduría, cambio que solicito se lo haga a partir de hoy";* **e)** Con fecha 18 de noviembre de 2019, en pleno trascurso en el proceso electoral de la UEA, se me dispuso mediante Memorando No. 0684-REC-UEA-2019, suscrito por la Dra. Ruth Arias, Rectora de la UEA, que abandone mis funciones y me encomiende a trabajar a cargo de la Procuraduría Síndica; **f)** Cabe resaltar la eficacia, velocidad inmediata y atención para este pedido, pues parece una coordinación digna de felicitar, que las labores culminan a las 17h00, y que desde las 15h45 que se recibió en Rectorado, literal en menos de una hora con quince minutos, lograron hacer este requerimiento del Procurador, quien debió pasar por Talento Humano y Rectorado, quien por cierto conocedor de leyes el mismo Procurador, reconoce y pide un Acto Administrativo para proceder con su requerimiento, pero que nunca se dio, lo cual no solo viola la seguridad jurídica, sino denota un intento desesperado de desestabilizarme laboralmente, y que en efecto este fue el inicio de acciones que conducen a un acoso laboral, producto de tener una ideología política diferente a la del Procurador Síndico de la UEA; **g)** Este deslindamiento, cobro efecto el 19 de noviembre día en el que fui notificada, pues a sabiendas del Procurador Síndico de la UEA, que el día 19 de noviembre de 2019 se llevaría a cabo la sesión cumbre del Tribunal Electoral de la UEA me notificó a primera hora, y no pude ser parte del Tribunal Electoral, ni formar parte de la Sesión en la cual se emitió el Acto Administrativo Nro. RTE – UEA – SE – 002 – 2019, en el cual no participe, y que el mismo fue declarado nulo por violar derechos constitucionales, conforme así fue dictado mediante Sentencia en el proceso 16571-2019-00629, en la cual fui inclusive testigo, para ir detallando las violaciones al proceso que se fueron dando; **h)** Debo aclarar que, dentro de mis funciones, no se encuentra laborar para el Procurador Síndico de la UEA, pues esta unidad pertenece al Nivel de Asesoría, acorde al artículo 102 del Estatuto de la UEA, y la Secretaria Académica y Registro de la UEA, pertenece al nivel de Apoyo, acorde al artículo 137 del Estatuto de la UEA, y estoy a cargo del Vicerrectorado Académico de la UEA, sin embargo, se hizo este intercambio ha pedido del "Procurador Síndico de la UEA", quien desde ese momento inicio una persecución y acoso laboral en mi contra; **i)** Pese a que no existe un solo informe o aprobación, en que la

Vicerrectora Académica de la UEA, justifique que es viable mi intercambio, y que el puesto de trabajo no estará cesante o en incumplimiento de funciones, no consideró nada de esto, y por disposición de la Rectora de la UEA, se procede a mi cambio injustificado a cargo del Procurador Síndico de la UEA; **j)** Hasta la presente fecha no se cumplió con lo previsto en el artículo 38 de la LOSEP, esto es contemplar que el cambio administrativo no atente contra la estabilidad y funciones, que por motivos muy obvios iba a provocar lo antedicho; el cambio administrativo tampoco contempló mi aceptación previa, derecho que me asisten conforme al artículo 40 de la LOSEP; **k)** El Procurador Síndico de la UEA, empieza su persecución en mi contra, pues mi posición política respecto al tema en las Elecciones UEA 2019, es cumplir y garantizar los derechos de las personas. Desde el día que inicie mis labores a disposición del Procurador Síndico, empezó un trato abusivo en mi contra, porque nunca tuvo la amabilidad de disponer una oficina para laborar, un escritorio, una silla al menos, manteniéndome sentada en la sala de espera, o parada. El 21 de noviembre de 2019, este procedió a asignarme un expediente en un caso que lleva a cabo el Municipio del Panguí, por concepto de invasiones en sus predios, así como pertenecientes a la UEA, con la única intención de alejarme de la Universidad; **l)** Del 21 de noviembre hasta el 27 de noviembre, mi hijo lactante tuvo un accidente, fractura de un brazo, para lo cual con fecha 27 de noviembre me ausente de mis labores, y solicite mediante Oficio a la Dra. Ruth Arias, Rectora de la UEA, que conforme al certificado médico, disponga a quien corresponda me otorgue los permisos correspondientes desde el 27 de noviembre de 2019 hasta el 17 de diciembre de 2019, requería 20 días de cuidado directo y reposo. El día 17 de diciembre de 2019 al retornar a mis labores, procedí a revisar mi correo institucional, en el cual encontré un correo dirigido a mi persona por el Director de Talento Humano de la UEA; tenía fecha 06 de diciembre de 2019, me informa que se me ha otorgado licencia con remuneración, por ocho días en consideración al literal i) del artículo 27 del Reglamento a la LOSEP, y que debo reintegrarme a mis funciones el 04 de diciembre de 2019, fecha imposible de cumplir; acción que recae con el fin de justificar mi ausencia por 3 días, provocando que se incurra en el inicio de un Sumario Administrativo, por cuanto por más de 3 días no habría justificado mi inasistencia. Talento humano, tiene pleno conocimiento de mi cronograma de vacaciones, pues el día 02 de agosto de 2019, mediante Memorando N° 268-UEA-DTH-2019, se me notificó que mi periodo de vacaciones comprende desde el lunes 26 de agosto al 05 de septiembre de 2019, las cuales hice uso de forma ipso jure, así mismo un segundo periodo comprendido del 02 de diciembre al 19 de diciembre de 2019, el cual no tuvo consideración el señor Mantilla. Solicité se emitan los permisos correspondientes para atender a mi hijo (11 meses) la Dirección de Talento Humano, debía proceder de forma sencilla y directa a cargar a mis vacaciones los demás días; **m)** El acoso laboral y abuso de autoridad comenzó con esta persecución, que pretende mostrarme como una pésima trabajadora, o una incumplidora de la ley, con amenazas de sanción y amonestaciones, que pretenden la destitución y desacreditación en contra mía, a menos que por mí misma me retire de la Institución; y, **n)** Con fecha 18 de diciembre de 2019, mediante Oficio No. 210-PG-UEA-2019, suscrito por el Procurador Síndico de la UEA, me pone fuera de la Institución, expresando que: *"Se le asigno con fecha 21 de noviembre de 2019 la elaboración de un informe del estado del proceso que lleva a cabo el Municipio del Panguí, por*

concepto de invasiones a sus predios, así como a los pertenecientes a la UEA, mismo que hasta la presente fecha no ha sido atendido, siendo que la instrucción de la urgencia del caso fue clara, ante esta falta de despacho, el Decano de la sede el Panguí Dr. José Romero Paguay informó de diligencias y gestiones necesarias que se efectuaron en las instancias respectivas, a las cuales está Procuraduría no actuó por ausencia de información del caso en referencia. Con fecha 28 de noviembre de 2019, usted remite a esta dirección un oficio, solicitando permiso el 27 de noviembre al 17 de diciembre de 2019, acorde al certificado médico remitido, en ese orden, usted, ingresa en Rectorado similar solicitud, la misma que mediante sumilla inserta de la Dra. Ruth Arias Gutiérrez, Rectora de la UEA, es remitida a la Unidad de Talento Humano para atención acorde a la norma legal vigente.(...) está Procuraduría considera se ha incurrido en una conducta enmarcada en los literales a y b del artículo 48 de la LOSEP, siendo su consecuencia jurídica como lo señala el penúltimo inciso del artículo 42 del mismo cuerpo orgánico faltas graves que darán lugar a la imposición de sanciones de suspensión o destitución, previo correspondiente sumario administrativo (...) sírvase remitir a esta Procuraduría sus descargos en un plazo de 24 horas a fin que se evalúe la procedencia del sumario administrativo, sin perjuicio de la imposición de sanciones que conforme la proporcionalidad de los hechos se constituya". Con fecha 24 de diciembre de 2019, mediante oficio No. 218-PG-UEA-2019, suscrito por el Procurador Síndico de la UEA, me notifica con una amonestación escrita; con lo que se me satura y presionan siendo además que no me entrometiera en el proceso electoral. **1.2.** Respecto de los derechos constitucionales violados por la autoridad pública: a) Acorde a la Constitución de la República el derecho a no ser discriminada, acorde al numeral 2) del artículo 11; como el contenido en el numeral 1) del artículo 43 y la violación a la prohibición contenida en el numeral 3) del artículo 230 referente a no discriminar por parte de los servidores públicos; prohibición de no discriminar a las mujeres contenida en el artículo 331; la prohibición de discriminar a una mujer trabajadora por su rol reproductivo, lactancia. También se vulnera los derechos contenidos en Tratados Internacionales, Convención sobre eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, acorde a lo dispuesto en los artículos: 1, 2 y 5. El Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la protección de la maternidad de 1952 que estableció que las mujeres no realizarán en período de lactancia actividades de trabajo que sean determinadas por autoridad como perjudicial para su salud o la de su hijo; b) El derecho al trabajo, tanto la estabilidad forzada, como un trabajo digno como medio de realización, acorde al artículo 33, así como las garantías del Estado de protegerme acorde a los numerales 3) y 4) del artículo 43 (no se da a conocer a que cuerpo legal pertenece los artículos citados). También hace mención a los artículos 44, 45 y 66 no menciona de que cuerpo legal pero da cuenta del Interés Superior del Niño y la Familia; y, c) El derecho al debido proceso a la seguridad jurídica -cita disposiciones legales- al igual que las anteriores no da cuenta del cuerpo normativo a la que pertenecen afirmando que se han violado estos derechos por negación de vacaciones injustificadas, no haberme prestado medios para mi defensa y por la sanción impuesta por el Procurador Síndico. **1.3.** Como petición concreta; solicita retornar a la UEA, al Rol de Secretaria Académica; debiendo reconocer la restitución de los valores dejados de percibir hasta la fecha, así como lo respectivo a la seguridad social; se ordene el inicio del sumario

administrativo con sanción de destitución del Procurador de la UEA, por discriminación; el pago de gastos judiciales por cuanto se me obliga a pagar gastos de honorarios profesionales; disculpas públicas por parte de los accionados; se ordene una campaña dirigida al tratamiento y empoderamiento de las mujeres a no ser víctimas de violencia o acoso laboral, ni discriminación por parte de los servidores de la Universidad Estatal Amazónica y se deje sin efecto las amonestaciones seguidas en mi contra. **1.4.** No se ha solicitado medidas cautelares. **1.5.** Existe la declaración de no haber planteado ninguna otra Garantía Constitucional por el mismo acto, ni con la misma pretensión contra las mismas autoridades. **1.6.** Anexa prueba documental y testimonial; finalmente señala el lugar donde recibir notificaciones además como también defensa. **1.7.** Se ha pedido convocar a los demandados, así como al señor Procurador General del Estado por los derechos que corresponda representar al Estado Ecuatoriano; este último comparece a juicio conforme consta a fojas (35) y documentos de fojas (33 a 34). **1.8.** Presentada la demanda ha correspondido su conocimiento al doctor Díaz Ruilova Claus Aquiles, Juez de la Unidad Judicial de la Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia, con sede en el cantón Pastaza quien ha admitido a trámite mediante auto de 6 de enero del 2020, a las 14H54, que consta a fojas (23 a 23 vuelta). A fojas (28, 29 y 30) se encuentra las actas que dan cuenta que las boletas de citación se ha entregado en persona a los funcionarios: doctora Ruth Arias Gutiérrez, Rectora de la Universidad Estatal amazónica; ingeniero Daniel Mantilla Gonzalez, Director de Administración de Talento Humano y doctor Andrés Abad Paguay, Procurador Síndico de la Universidad Estatal Amazónica, en su orden. **1.9.** A la audiencia pública convocada para el efecto (Primera instancia), ha comparecido la abogada Diana Elizabeth Bermeo Paguay; con su patrocinado el abogado Christian Chávez T; quien ha dicho básicamente lo formulado en su demanda de acción de protección. **RÉPLICA:** El abogado Andrés Abad Paguay; comparece en calidad de Procurador Síndico y de Procurador Judicial de la doctora Ruth Irene Arias Gutiérrez, Rectora de la Universidad Estatal Amazónica; quien manifiesta: Son algunas las pretensiones de la parte accionante en su libelo de esta acción menciona que hay un derecho Constitucional a la lactancia pero en el desarrollo de su Audiencia más bien veo que ha sustentado temas de llamados de atención, decisiones de Autoridad Administrativa con respecto a la conducta y a la cuestión de la legitima activa, de la parte lactante, que si bien hubiese sido conveniente escuchar la fundamentación nada se ha dicho, no obstante en el texto de la acción de protección que ésta calificada y señalada que se ha atentado en contra de este derecho; la abogada Bermeo suscribió un contrato el 1 de abril de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018 al dar a luz se le otorgo un permiso por maternidad desde el 11 de diciembre de 2018 hasta el 4 de marzo de 2019, en esta licencia que tuvo se le respetó de acuerdo a lo que establece el artículo 58 de la LOSEP. El 21 de Enero de 2019 se suscribe un nuevo contrato de servicios ocasionales cuya vigencia según las clausula 9 es hasta el 31 de diciembre de 2019. Con fecha 14 de diciembre de 2019 la Unidad de Talento Humano le notifica con la terminación del contrato, documento que fue recibido el 23 de diciembre de 2019, respecto a la notificación de la terminación del contrato hay una Resolución de la Corte Constitucional la No. 309 del 20 de octubre de 2016 en donde se señala una interpretación respecto al Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público y lo que indica el artículo 146

del Reglamento a la LOSEP, radica ahí la notificación que se lleva a cabo con fecha 14 de diciembre de 2019, recibida el 23 del mismo mes y año; concluyendo en este apartado que tenemos un fallo Constitucional, una interpretación Constitucional en cuanto a la terminación del plazo en estado de lactancia y eso se ha cumplido de acuerdo al órgano nominador con el documento 375 que también está aparejada a la Acción de Protección. La primera Autoridad Ejecutiva de la Universidad Estatal considerando la vulnerabilidad, el estado de lactancia de la abogada en base a un informe presentado por la Unidad de Talento Humano en el que se indica y acota la vulneración Constitucional que se mantenga vigente su contrato extendiéndolo hasta cuando culmine el período de lactancia que es hasta Marzo, es decir tenemos un pronunciamiento Constitucional que pudiese ser activado por parte de la Universidad Estatal y que conlleva a que la notificación que está formulada con fecha 14 de diciembre de 2019 cumple con los requisitos establecidos en cuanto a la terminación del plazo, y por otra parte considerando la vulnerabilidad de la compañera, la Rectora considera y extiende su contrato hasta Marzo, en base a este documento que le hago llegar a fin de que se ejerza el derecho a la contradicción en el que hay primero la notificación que esta aparejada a la acción, posteriormente le hago llegar el documento con el cual la Unidad de Talento Humano solicita que se le extienda el contrato y el documento que la legitimada activa misma lo ha señalado; es decir que se le notifica y se le indica que con fecha 3 de enero de 2020 como explica el documento no se le está dando ninguna instrucción que renuncie como lo ha indicado la parte accionante, más bien lo que se le dice aquí es que siga laborando; que como administración pública nosotros tenemos ciertas formalidades que cumplir esto es la plataforma institucional para celebrar contratos, la certificación presupuestaria nos limita a poder contratar sin tener el compromiso presupuestario de éste año, documentación que no la tenemos hasta el momento y es tanto así que según el listado que voy a remitir para su consideración todos los contratos ocasionales celebrados en el año 2019 por parte de la Universidad no tienen contrato, en este momento no hay una fórmula contractual no obstante todos se encuentran laborando incluyendo la abogada Bermeo, esto es una certificación de Talento Humano le hare llegar la documentación para que pueda ser revisada por el legitimado activo, éste documento ya me he pronunciado, con el cual se la notifica para que siga laborando que por las decisiones gubernamentales no podemos celebrar fórmula contractual. Respecto a la sentencia que remite al final de mi pronunciamiento le puedo decir esto no es un electoral, no hay una persecución política, esto es un tema entre trabajador y empleador lamentablemente esto es un lineamiento que quiere conllevar legítima activa quiere hacer notar que en base a que tuvo un cargo de secretaria académica que es análoga a secretaria de tribunal y por ello existe algún indicio de tema político lo cual no es así. El cambio administrativo se lo ha llevado a cabo por parte de la rectora se lo hizo de acuerdo al Reglamento de la LOSEP; la parte accionante no ha entendido que hay una diferencia entre traspaso y cambio administrativo, para el traspaso si se necesita un informe de Unidad de Talento Humano para el cambio administrativo no es así, así lo dice textualmente la norma. Respecto a lo que invoca el artículo 40 sobre la residencia cabe indicar que no se le ha notificado que cambie su domicilio ésta trabando en sede matriz aquí en la Universidad si bien dentro de la Procuraduría tiene que llevar casos de índole legal fuera la circunscripción

territorial eso no implica que tenga residir en el Pangui o en cualquier sitio fuera de la Universidad razón por la cual es improcedente la invocación del artículo 40, así como la interpretación que hace al artículo 69 del Reglamento a la LOSEP; quiero culminar el tema de la lactancia indicando que la accionante fue notificada, que mantiene su estabilidad hasta la fecha de su período de la lactancia, que sigue laborando quiero presentar un certificado por parte de talento humano que indica que la legítima activa sigue laborando, corro traslado con el permiso para el día de hoy, entonces a la luz de lo dicho hay un período de lactancia, tenemos una continuidad laboral, se le ha notificado que siga trabajando por ende hasta éste punto del análisis; no hay ninguna violación Constitucional por cuanto se ha mantenido la estabilidad de la funcionario dentro de su periodo de lactancia. Respecto a la persecución política y a los llamados de atención quiero darle a conocer que si han existido llamados de atención por no acatamiento de horarios, incumplimiento a revisar procesos, hacer informes y posiblemente presentar acciones son obligaciones derivadas del cambio administrativo; es decir cumpliendo con sus funciones laborales, si la funcionaria incumplió la Universidad se encuentra en pleno derecho de accionar llamados de atención, cumplimiento con el debido proceso, se le ha dado termino para que pueda fundamentar y descargar. Tengo aquí un documento certificado por sus compañeros que el proceso el Pangui del que tanto ase hablado aquí se le entregó a su custodia y que no puedo presentar ningún informe lo que ha probado una indefensión por parte de la Universidad. Nosotros no hemos violado ningún proceso los llamados de atención que se le han realizado han sido producto de un cambio administrativo y en ejercicio de ese cambio ha incumplido y omitido sus funciones se le ha notificado con llamados de atención, documentos que no implican ningún régimen sancionatorio hasta que el Consejo Universitario tome la decisión. Posteriormente con el informe de Talento Humano se remite toda esa información contando con los descargos de la administrada al Ministerio de Trabajo quien resolverá si existe o no en base a los hechos y pruebas una suspensión o una destitución resolución de carácter administrativa que al final es impugnabile sin que este sea el Constitucional sino el Contencioso Administrativo pues así lo establece la norma. Los actos administrativos expedidos por la Universidad fueron emitidos en estricto cumplimiento del principio de legalidad en el tiempo oportuno conforme todo lo cual del ejercicio público debe estar sometido a la voluntad de la Ley y su jurisdicción y no a la voluntad de las personas lo cual es un principio fundamental que garantiza la seguridad jurídica y todas las garantías básicas del debido proceso, es pertinente dejar sentado que esta Acción de Protección no debe ser entendida como una garantía en la cual pueden resolver temas de mera legalidad así lo establece la sentencia No. 03-2012 de 29 de abril de 2013. Dejar sin efecto los llamados de atención; no solamente atenta contra la autonomía de la Universidad de realizarse se estaría incursionando en el ámbito de jurisdicción ordinaria lo cual usted no es competente. Una vez que se ha conocido toda la documentación en la que se evidencia la permanencia de la abogada en su período de lactancia, su notificación que es materia de su acción de protección no cabe una acción de protección; por cuanto sigue en funciones, el acto violentado no se ha dado, razón por la cual solicito que se archive esta acción de protección. Entrega documentos. **RÉPLICA del ingeniero Daniel Mantilla Gonzalez, (Director de Talento Humano de la Universidad Estatal Amazónica-legitimado**

pasivo): quien en lo relevante, dice: He acudido por mis propios derechos es para darle un criterio de la realidad técnica del proceder con la abogada, porque la razón de ser de ésta acción de protección es por el desconocimiento de la misma Ley pese a la experiencia que consta en el expediente, es importante determinar los tres derechos Constitucionales violados los mismos que son alegados en esta acción de protección como son el derecho a no ser discriminada por ser lactante, el derecho al trabajo y el derecho Constitucional al debido proceso. Me voy a referir a lo que corresponde al vínculo laboral; existen al 31 de diciembre 12 contratos que fenecieron por su plazo en la Universidad Estatal Amazónica de los cuales se evidencia que tenemos 2 lactantes y mediante Oficio 684-UEADTH de fecha 23 de diciembre le pongo en conocimiento de la Doctora; porque es un caso especial ya cumplieron un año de trabajo y la Ley dice que ya deja de ser una necesidad ocasional y se vuelve permanente para lo cual nosotros debemos hacer una selección a través de méritos y para el caso de los que cumplan había como otorgarles un provisional, el acto administrativo a diferencia de otros entidades del Estado y en la Universidad se hace con la aprobación del Consejo Universitario, ellos se reúnen cada mes, mes y medio, dependiendo de la carga laboral, quizás no aprueben la planificación, si la planificación no es aprobada en 2 meses estábamos vulnerando el derecho, entonces en su parte pertinente me permito que independientemente de los procesos de selección y contratación que se planifique que autoricen en el año 2020 se contrate a la abogada Diana Bermeo Paguay y a la Ingeniera Betty Alexandra Ortiz Castro; por el período en el cual se mantiene vigente su período de lactancia para dar fiel cumplimiento a la norma Constitucional tomando que esas garantías están por sobre la Ley, eso pasó el 23 y la doctora cambio de sumilla y me dispone que proceda conforme la normativa y leyes vigentes, es decir da a paso, ya para ese tiempo no sé si por desconocimiento o mala fe o por hacer un abuso del derecho a todos se los notifico; la abogada fue notificada en su momento y ella se acerca el día 3 de enero a las 15h06 a mi despacho con una solicitud de servicios administrativos en los cuales solicita una certificación de trabajo, indicando que se continúe con sus actividades hasta que se establezca la situación contractual, se le notifica a través del correo de talento humano al correo de la funcionaria que ella registro en el cual ya se le notifica con fecha 6 de enero a las 10h00, es decir al siguiente día lunes, nosotros recibimos esta notificación el 6 en la tarde y en el transcurso de la semana fuimos notificados de manera personal, cuando se le notificó nosotros no sabíamos nada de Acción de Protección, es decir ya se le dijo que venga a trabajar, situación que de forma similar se hizo con la otra lactante; he sacado un registro de los biométricos ya que es importante tomar en cuenta que la señora Bermeo quiere valerse de esto para dejar sin efecto actos administrativos tomados por la Universidad por su inasistencia al trabajo. **La legitimada activa hace uso de la RÉPLICA**; misma que refiere a través de su defensor; que: La impresión del IESS donde el 6 de enero registran la terminación del contrato y le sacan abruptamente del IESS; sin embargo cuando es notificado con la Acción de Protección con fecha 10 de enero vuelve a registrar el aviso de entrada y dice que no se acercado a timbrar sino solamente el 10 de enero, fecha en la regresó pues el 10 de enero le ingresaron al sistema, entregó esta documentación para que sea parte de la resolución que usted vaya a emitir, conforme así lo manifiesta el artículo 26 del COFJ principio de buena fe y lealtad procesal porque se está

diciendo que mi defendida el 3 de enero no quiso recibir una notificación y que el 6 de enero le buscaban, que le notificó al correo electrónico, cuando lo dijo propiamente que fue notificado por correo electrónico de esta acción, cuando ya le sacó del IESS, es decir no estaba laborando, sin embargo 4 días más tarde cuando se dieron cuenta de lo que hicieron le volvieron a ingresar al IESS, pero de eso el ingeniero Mantilla no ha dicho ni una sola palabra ni tampoco el señor Procurador, porque tomemos en cuenta lo manifestado en el inciso 3 del artículo 16 de la LOGJCC se ha dicho por parte del Procurador que se la ha dispuesto mediante oficios se defiende del llamado de atención, se ha dicho que se ha dispuesto la asesoría técnica o legal del proceso el Panguí, pero que dice el inciso 3 del Art. 16; han presentado algún documento de eso no, han indicado que mi clienta se ha negado a recibir el documento donde le reintegran a su puesto de trabajo, esto tampoco es cierto y lo he demostrado con los avisos de salida del IESS. Mi defendida solicito un permiso para poder asistir el día de hoy a ésta audiencia, permiso que le fue negado verbalmente, no se le notifico sin embargo se presenta como prueba. Dentro de mi acción de protección solicite la presencia de mi testigo Tatiana Loza a quien también le fue negado el permiso el día hoy para venir a esta audiencia, persona que presencié los actos de persecución de discriminación en razón de la lactancia, de ser mujer. Se dice que es ilógico pretender que una acción de protección busque dejar sin efecto un acto administrativo cuando eso es la finalidad de la acción de protección, la doctrina dice expulsar del ordenamiento jurídico los actos administrativos que violan derechos Constitucionales, razón por la cual es ilógico pensar que no cabe la acción de protección porque sigue en funciones. Al no haberse presentado prueba que desdiga una violación al derecho a la igualdad por la condición de madre lactante conforme así lo cita el señor Procurador dentro del Memorando 187; en sentencia solicito que se declare la vulneración del derecho a la igualdad y a la discriminación por la condición de ser mujer, lactante y por la condición política al haber expulsado de la secretaría del Tribunal más aún con el antecedente de que ese acto administrativo fue declarado violatorio a derechos Constitucionales como se ha declarado en otras acciones de protección a la Universidad Estatal Amazónica. **La accionante, abogada DIANA ELIZABETH BERMEO PAGUAY**, hace uso de la palabra indicando en suma lo manifestado en su demanda, adicionando que por personeros de la Universidad Estatal Amazónica le solicitan que desista de la acción de protección propuesta para que continúe trabajando y no se le ha concedido permiso a una de sus testigos para que asista a la audiencia. **La parte legitimada pasiva; ingeniero Daniel Alejandro Mantilla Gonzalez**, (Director de Talento Humano de la Universidad Estatal Amazónica); interviene una vez más y dice: Solicitó que se remitan los documentos al momento de resolver, respecto a la acción u omisión cometida por la señora Bermeo, eso es un tema propio de su jefe inmediato, el tema de la acción u omisión que haya desencadenado cualquier tipo de sanción o llamado de atención. Hoy en la mañana se acercó la abogada Loza y me dijo que tengo que asistir a la audiencia; pero que no había sido notificada formalmente por parte de ustedes le dije que no tenía la obligatoriedad de ir sino fue notificada, nunca se ha negado ningún permiso, ella me dijo que no iba a venir que quede claro esa situación por favor. **La parte legitimada pasiva; abogado Andrés Vicente Abad Paguay**, (Procurador Síndico y Procurador Judicial de la Rectora de la Universidad Estatal

Amazónica); interviene una vez más y dice: Usted escucho las dos versiones tenemos una petición de Inconstitucionalidad frente a una pretensión de vulneración de derechos a la lactancia la cual ha sido totalmente ya desvanecida por cuanto la accionante se encuentra laborando; por ende no existe la vulneración de tales derechos. Respecto a los llamados de atención y una supuesta persecución política me ratifico en que todos los documentos hecho y actos administrativos notificados se ha cumplido con el debido proceso, con la garantía a la defensa eso seguirá su curso regular y ante el Ministerio de Trabajo cuya salida y salvedad jurisdiccional sigue siendo la eficaz más no la Constitucional sino el Contencioso en un supuesto derecho vulnerado subjetivo. Finalmente la defensa de la demandante; manifiesta: Solicito que sea revisado el memorando 187 que dice por no tener la capacidad en la toma de decisiones por su período de lactancia; solicitó que esta acción sea aceptada conforme lo manifestado en la acción de protección. **1.10.** A fojas (89 a 136), consta la sentencia emitida por el señor Juez de Primera Instancia Constitucional (la que se repite inexplicablemente por tres ocasiones, de manera inexplicable) quien en la parte resolutive, manifiesta: *“Se acepta la demanda y se dispone que los representantes legales de la Universidad Estatal Amazónica, respeten su derecho a la lactancia por los 12 meses, de acuerdo a lo que establece la LOSEP, en su demanda dice que en el caso de las mujeres embarazadas su lactancia durará hasta el fin de período fiscal en el que concluya su período la lactancia de acuerdo con la Ley, en consecuencia se acepta esta acción de protección y se dispone el respeto a sus meses de lactancia y el respeto a su trabajo que venía realizando como secretaria académica, con la documentación que acompaña a su demanda, se ha demostrado la persecución que ha sido objeto por parte del Procurador Sindico de la Universidad, no se le puede trasladar de un lugar a otro sin su consentimiento, provocando una afectación psicológica, perjuicio económico e inestabilidad en su trabajo, como en su hogar, pues la actora manifiesta ser madre soltera de cuatro hijos. (...)”*. Se evidencia conforme acta de audiencia que los legitimados pasivos han interpuesto de manera oral el recurso de apelación. **1.11.** La legitimada Pasiva ha presentado ampliación y los legitimados Pasivos (Rectora y Procurador de la Universidad Estatal Amazónica) aclaración de la sentencia emitida; requerimientos que han sido atendidos por el señor Juez A quo de la siguiente manera: *“(...) coinciden los sujetos procesales en pedir se aclare el plazo para el cumplimiento de derecho de lactancia que tiene la actora Abg. Diana Elizabeth Bermeo Paguay, al respecto aclaro que la actora de esta causa ha comenzado a gozar de su derecho a la lactancia, desde el 04 de marzo del año 2019, conforme a lo que dispone el art. 33 inciso tercero de la LOSEP “Las servidoras públicas tendrán permiso para el cuidado del recién nacido por dos horas diarias, durante doce meses contados a partir de que haya concluido su licencia de maternidad”. En consecuencia su licencia de maternidad concluye el 04 de marzo del año 2020, fecha de duración de su contrato de servicios ocasionales.- Sobre las pretensiones de la Abg. Diana Elizabeth Bermeo Paguay, que pide en su ampliación a la sentencia, se ordene que las autoridades y representantes legales de Universidad Estatal Amazónica, el inicio de acciones disciplinarias en contra de las personas que facilitaron su discriminación y persecución, Procurador Sindico, Jefe de Talento Humano y Secretaria General de UEA, respetando la autonomía universitaria tanto administrativa, académica, financiera y orgánica, corresponde a la autoridades universitarias seguir la acciones pertinentes en caso de violación a los derechos*

de los servidores públicos, como así lo dispone el Estatuto y Reglamento de la Universidad, como la Ley de Servicio Público (LOSEP).- Respecto a las compensaciones económicas sobre los daños ocasionados a la servidora pública, se dispone el pago de todos los haberes adeudados hasta la conclusión de su contrato ocasional de servicios, que incluye sueldos y aportes al IESS.- Debo recordar a los litigantes que la principal función de la Justicia en la sociedad es buscar la paz social, la armonía y solucionar las controversias, sean estas personales o institucionales, conciliar utilizando los medios alternativos de solución de conflictos, no olvidando que la estructura administrativa de la universidad fue creada para el servicio de más de cinco mil estudiantes matriculados en el establecimiento educativo superior, esto incluye a padres de familia que gastan sus recursos económicos para lograr que sus hijos alcancen una profesión que les sirva a ellos en la vida, como a la sociedad y al país, que busca el progreso y desarrollo de todos los ecuatorianos.- (...). **1.12.** La legitimada pasiva y activa, ante la resolución del señor Juez de la Unidad de lo Civil de Pastaza de instancia constitucional para el caso que nos ocupa, han propuesto el recurso de apelación, la misma que al ser presentada en forma oportuna ha sido concedida en atención a lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. **SEGUNDA: COMPETENCIA Y VALIDEZ PROCESAL.- 2.1.** Para establecer la competencia partimos desde lo dispuesto en el artículo 76.3 de la Constitución de la República que dispone: "(...) Sólo se podrá juzgar a una persona ante un juez o autoridad competente y con observancia del trámite propio de cada procedimiento". Respecto también a la competencia y al trámite dado a esta acción de protección, se establece que el Tribunal de Alzada es competente según el artículo 208.1 del Código Orgánico de la Función Judicial y los artículos 86.3 inciso segundo inciso de la Constitución de la República y 4.8, 8.8, 24 y 168.1 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional que dice que "Compete a las Cortes Provinciales: 1. Conocer y resolver los recursos de apelación que se interpongan en contra de los autos y las sentencias de las juezas y jueces de instancia respecto de las acciones de protección, hábeas corpus, hábeas data y acción de acceso a la información". **2.2.** Además, se han observado las garantías básicas del debido proceso previstas en el artículo 76 de la Constitución de la República y a las que se refiere el artículo 4.1 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, que según la Corte Constitucional "El debido proceso conforme lo ha destacado en reiteradas ocasiones este Organismo, constituye un derecho constitucional en sí mismo que a su vez, incluye un conjunto de garantías básicas que deben cumplirse de forma imperativa en el desarrollo de todo proceso en el que se decidan sobre derechos, a fin de proteger y garantizar la defensa e igualdad de las partes intervinientes, como alcanzar procesos libres de arbitrariedades. El debido proceso hace referencia al conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales a efectos de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos" (Sentencia 061-16-SEP-CC del 2 de marzo de 2016; caso 0620-13-EP; tercer suplemento del Registro Oficial 767 de dos de junio del 2016); en armonía con el principio de formalidad condicionada previsto en el artículo 4.7 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional; y se ha dado a la causa el trámite establecido en el tercer ordinal del artículo 86 de la Constitución de la República y en el artículo 8 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, por lo

que el proceso es válido. **TERCERA: FINALIDAD DE LA ACCIÓN DE PROTECCIÓN.**- Conforme al artículo 88 de la Constitución de la República, *“la acción de protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución, y podrá interponerse cuando exista una vulneración de derechos constitucionales, por actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial; contra políticas públicas cuando supongan la privación del goce o ejercicio de los derechos constitucionales; y cuando la violación proceda de una persona particular, si la violación del derecho 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.”* Por su parte, el artículo 6 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional señala que *“las garantías jurisdiccionales tienen como finalidad la protección eficaz e inmediata de los derechos reconocidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, la declaración de la violación de uno o varios derechos, así como la reparación integral de los daños causados por su violación”;* y el artículo 39 de la misma ley dice 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”*. El artículo 25.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos dice que *“toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales”*. La Corte Constitucional, refiriéndose al artículo 88 de la Constitución, ha dicho que *“La disposición constitucional antes señalada, establece como punto medular para la procedencia de la acción de protección, la vulneración por acción u omisión de derechos constitucionalmente consagrados, por consiguiente, la garantía jurisdiccional tiene lugar siempre y cuando los jueces luego de un estudio profundo de razonabilidad del caso en concreto, evidencien la vulneración a derechos constitucionales en el mismo”* (Sentencia 175-16-SEP-CC; caso. 1507-12-EP; Quito, D. M., 1 de junio de 2016; Suplemento del Registro Oficial 865 de 19 de octubre del 2016). Por lo que, con base a las normas y precedente citados, se puede decir que la acción de protección es una garantía constitucional de aquellas llamadas jurisdiccionales, frente a la vulneración de derechos constitucionales, fundamentales o humanos proveniente de autoridad pública no judicial, ya sea por actos, ya sea por omisiones, a más de las otras posibilidades que señala el artículo 88 mencionado, por lo que en el caso corresponde determinar si, según se afirma en la demanda, ha existido vulneración de los derechos constitucionales de la demandante. **CUARTA: DE LAS PRUEBAS. - 4.1.** La actora conjuntamente con su acción constitucional apareja la siguiente documentación: **a)** El memorando No. 375-UEA-DTH-2019; **b)** Contrato de Servicios Ocasionales; **c)** Oficio No. 187-PG-UEA-209 de fecha 18 de noviembre 2019; **d)** Memorando No. O684-REC-UEA-2019, de fecha 18 de noviembre 2019; Oficio S/N de fecha 27 de noviembre 2019; Correo Institucional de fecha 6 de diciembre de 2019, suscrito por el Director de Talento Humano,

que contiene la notificación de mi ausencia de tres días; y **e)** Oficios Nrs. 210-PG-UEA-2019, 211-PG-UEA-2019 además 218-PG-UEA-2019. **4.2.** Por su parte los legitimados pasivos; aparejan la siguiente prueba documental de fojas (38 a 49) consta la procuración judicial a favor del abogado Andrés Vicente Abad Paguay además se adjunta varios documentos certificados. **QUINTA: ARGUMENTACIÓN DEL TRIBUNAL DE SALA. - 5.1. LA APELACIÓN.**- La apelación es un recurso procesal vertical, mediante el cual el ordenamiento jurídico busca proteger el derecho de impugnación al que tiene todo ciudadano, en contra de las decisiones que los operadores de justicia dictan en los procesos jurisdiccionales, como en el presente caso -acción de protección- derecho que no únicamente forma parte de las garantías del debido proceso constantes en la Constitución de la República, en su artículo 76.7.m), sino que además, ha sido recogido por instrumentos internacionales de derecho humanos, como la Convención Americana de Derechos Humanos, la que en su artículo 8.2.h), manifiesta que toda persona inculpada de un delito tiene "*derecho de recurrir del fallo ante juez o tribunal*". Así también se han pronunciado doctrinarios como el doctor Lino Enrique Palacio en la Ob. Ct., pág. 583 que recogido por el doctor Jaime Flor Rubianes, en su obra "Teoría General de los Recursos Procesales", pág. 15, respecto del recurso de apelación dice: "*Es el remedio procesal que trata de obtener que un Tribunal jerárquicamente superior, generalmente colegiado, revoque o modifique una resolución judicial que se estima errónea en la interpretación o aplicación del derecho, o en la apreciación de los hechos o de la prueba*". Para el desarrollo y aplicación del recurso de apelación en materia constitucional tenemos el artículo 24 de la Ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, que dice: "*Las partes podrán apelar en la misma audiencia o hasta tres días hábiles después de haber sido notificados por escrito. La apelación será conocida por la Corte Provincial (...) La interposición del recurso no suspende la ejecución de la sentencia, cuando el apelante fuere la persona o entidad accionada*"; siendo entonces que las partes procesales pueden proponer en dos momentos la apelación en la audiencia o tres días después de dictada la sentencia; siendo estos dos momentos plenamente viables. **5.2. ANÁLISIS DEL CASO:** Manifiesta la accionante que ha existido vulneración de los derechos constitucionales a la no discriminación por ser mujer en estado de lactancia, al trabajo, a la defensa y a una resolución motivada (como parte de debido proceso) y a la seguridad jurídica, como consecuencia de la terminación del contrato de servicios profesionales como Secretaria Académica de la Universidad Estatal Amazónica. **5.3.** La abogada **DIANA ELIZABETH BERMEO PAGUAY**; manifiesta que el día 14 de diciembre de 2019 a través de Memorando No. 375-UEA-DTH-2019, suscrito por el Ingeniero Daniel Alejandro Mantilla González, Director de Talento Humano de la Universidad Estatal Amazónica me notifica que el 31 de diciembre de 2019, finiquita mi relación laboral con la mencionada Institución por cuanto culmina el plazo de mi Contrato por Servicios Ocasionales, de acuerdo al literal a) del artículo 46 del Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público; sin considerar que me encontraba en período de lactancia condición que tenían pleno conocimiento, por cuanto hice uso inclusive de dos horas de lactancia para mi infante. De la revisión de los autos constantes en el proceso constitucional de acción de protección, el Tribunal de Sala considera conveniente confrontar y analizar todas las actuaciones procesales a efectos de otorgar una respuesta constitucional adecuada respecto

de las pretensiones anunciadas por la legitimada activa, para aquello tenemos lo siguiente: EL Memorando Nro. 375-UEA-DTH-2019, de fecha 14 de diciembre de 2019; suscrito por el ingeniero Magister Daniel Mantilla Gonzalez, Director de Administración del Talento Humano de la Universidad Estatal Amazónica, dirigido a la abogada Diana Elizabeth Bermeo Paguay, documento que corre de fojas (4), en lo principal, dice: *"(...) sustentado en lo que manifiesta el literal a) del Art. 46 del Reglamento a la LOSEP, me permito notificar a usted que, el 31 de diciembre de 2019, termina el plazo de su contrato de servicios ocasionales con la UEA, (...) le comunico que, inmediatamente que se cumpla con los requisitos exigidos por la ley, procederemos a efectuar la liquidación correspondiente (...)";* entonces lo manifestado por la legitimada activa que se encontraba en período de lactancia al momento de ser notificada con la terminación del contrato, vulnera los derechos al trabajo y a la no discriminación; derechos que prima facie se abordarán. Es imprescindible, entonces realizar un análisis constitucional, en el marco de la situación del estado de lactancia de la accionante, como perteneciente a un grupo de atención prioritaria, a fin de establecer si la finalización del puesto de trabajo como Secretaria Académica de la Universidad Estatal Amazónica, estuvo dentro de los parámetros de constitucionalidad; para lo cual nos remitiremos a la normativa constitucional y así tenemos que la Constitución de la República, en sus artículos 33, 43 y 332, establecen: *"Art. 33.- 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."* *"Art. 43.- El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en el período de lactancia los derechos a: (...) 3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y postparto"* *"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."* *"Art. 11.2.- 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. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad"*. *"Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: (...) 4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación"*. Hay que estar claros que en atención a las disposiciones constitucionales precedentes, la Norma Suprema, tutela en mayor medida el bienestar de las mujeres trabajadoras bajo cualquier modalidad

laboral o de dependencia, pues la disposición constitucional, no hace distinción alguna en estado de embarazo, parto y posparto (período de lactancia), siendo éstas parte de los grupos de atención prioritaria; entonces en un primer momento para el caso de violación de derecho constitucionales resulta indiferente la modalidad de contrato, esto se determina en virtud de que se pretenda aludir la modalidad de vinculación de la legitimada activa con la legitimada pasiva; lo importante aquí es el trato que deben tener las personas que se desenvuelvan en sus funciones laborales y que tienen ciertas condiciones -como se señaló-que ameritan protección y en casos específicos con un pleno reforzamiento en protección de sus derechos. La Corte Constitucional en su sentencia No. 048-17-SEP-CC, dentro del caso No.0238-13-ep, ha dicho *"En relación al primer punto, esto es la existencia de un objetivo perseguido a través del establecimiento de trato desigual, se establece que la regla general que indica la temporalidad de los contratos ocasionales de trabajo es el sector público es de doce meses de duración o hasta que culmine el tiempo restante del ejercicio fiscal en curso con la posibilidad de una única renovación hasta por doce meses adicionales, tiene cuatro excepciones que son: 1) Las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la autoridad sanitaria nacional a través del Sistema Nacional de Salud; 2) Instituciones u organismos de reciente creación que deban incorporar personal bajo esta modalidad hasta que realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición; 3) Mujeres embarazadas y en estado de gestación hasta que concluya su período de lactancia, y 4) Puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala de nivel jerárquico superior. De las excepciones descritas se identifica que dos de las personas cuya salvedad se establece pertenecen a grupos de atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado, como es el caso de las personas con discapacidad debidamente calificada por la autoridad sanitaria competente y las mujeres embarazadas y en estado de gestación hasta que concluya su período de lactancia. De manera que el objetivo perseguido en relación con estas personas responde a la protección de su situación de vulnerabilidad frente a quienes no se encuentran en dichas circunstancias, procurando así atender una igualdad material que se orienta a resaltar el respeto a la diferencia sin consideración de cuestiones formales sino a partir de la real posición social del individuo a quien va a ser aplicada la norma".* Pues bien, con los elementos probatorios constantes en Autos, se establece que la señora abogada **DIANA ELIZABETH BERMEO PAGUAY**, se incorporó con fecha 21 de enero de 2019 a la Universidad Estatal Amazónica en calidad de Secretaria Académica -UEA- (Contrato de Servicios Ocasionales que constan de fojas (5 a 7); del Certificado de Nacimiento emitido por la Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación (fojas 66), se desprende la fecha de nacimiento de la hija de la accionante con fecha 14 de diciembre de 2018; es decir que al 14 de diciembre de 2019 se encontraba la actora en período de lactancia; dicho acontecimiento ha sido de conocimiento pleno del legitimado pasivo, quien incluso le venía otorgando dos horas de permiso por lactancia a la accionante hecho que no ha sido controvertido, por lo cual sin duda se descarta cualquier alegación al respecto. No obstante de aquello (lactancia) el funcionario competente de la -UEA- le comunica mediante memorando antes particularizado la terminación del Contrato de Servicios Ocasionales que le vinculaba con dicha institución, debiendo prestar sus servicios hasta el 31 de diciembre del 2019; para lo que además pide que se cumpla con los requisitos

exigidos por la Ley, para poder efectuar la liquidación que corresponde; por consiguiente es incuestionable que la Institución de Educación Superior -UEA- no tomo en cuenta la condición que tenía la funcionaria (período de lactancia), lo cual evidentemente daba lugar a la protección reforzada integral y completa de la mentada funcionaria. Una de las alegaciones de los legitimados pasivos que corresponde dilucidar es que la abogada Diana Elizabeth Bermeo Paguay, -en resumen- no ha sido discriminada laboralmente por su condición de lactancia; ya que a todos los funcionarios de contrato (16) se les notifico con la terminación de los contratos; pero siguieron trabajando quienes estaban con período de lactancia, por sumilla de la Rectora de la -UEA-; sin embargo a criterio de este Juez Pluripersonal, esta circunstancia no desvanece en lo absoluto la falta de discriminación positiva que la accionante requería por su condición de lactancia y que no fue cubierta por el legitimado pasivo de manera oportuna; lo que se evidencia de la notificación que recibe la accionante con el aviso de finalización de su contrato de servicios ocasionales contenido en el tantas veces nombrado memorando, siendo indiferente el hecho de que se ha comunicado a todos los funcionarios de contrato la finalización del mismo; tanto más que en la actualidad ya no se encuentra la accionante en funciones. El Ecuador bajo el bloque de constitucionalidad está obligado internacionalmente a garantizar los derechos de las mujeres durante el periodo de gestación y lactancia. Así, la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 25 señala que *"la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales"*, mientras que el artículo 10.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, señala que *"se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto"*. Por su parte, el artículo 12.2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, expresa que *"los Estados partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario"*. A la mujer embarazada o lactante en el ámbito laboral, la normativa constitucional y supra constitucional la protege a fin de impedir la discriminación compuesta por el despido, la terminación o la no renovación del contrato, la remoción por causa del embarazo o la lactancia. En concordancia con el derecho a la igualdad y la consecuente prohibición de la discriminación por razones de sexo, prescrita en los artículos 11 de la Constitución, 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y, 1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Del mismo modo se funda en los artículos 2 y 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales y en los artículos 3 y 6 del Pacto de San Salvador, que en su conjunto consagran el derecho a trabajar para todas las personas sin distinciones de sexo. De manera concreta, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en su artículo 11 dispone que es obligación de los Estados adoptar *"todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurarle, en condiciones de igualdad con los hombres "el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano"*. El ordinal segundo del artículo 11 de la mencionada Convención establece, respecto a la estabilidad laboral y la licencia por maternidad, lo siguiente: *"2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán*

medidas adecuadas para: a- Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; b. Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales." Dicho instrumento internacional protege no sólo la remuneración laboral de la mujer embarazada también el período de lactancia que además como dice claramente el texto, busca asegurarle su derecho efectivo a trabajar, lo cual concuerda con el primer ordinal de ese mismo artículo que consagra que "el derecho al trabajo" es un "derecho inalienable de todo ser humano". Conforme aquellas normas, no es suficiente que los Estados protejan los ingresos laborales de las mujeres, sino que es necesario que, además, les asegure efectivamente la posibilidad de trabajar. Así mismo, la Organización Internacional del Trabajo ha desarrollado en su Constitución misma y en diferentes Convenios un deber fundamental a cargo de los Estados que consiste en promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el mundo laboral. Desde principios de siglo, se promulgó regulaciones específicas para amparar a la mujer embarazada y en período de lactancia. El Convenio 111 de la OIT de 1958 sobre la discriminación en el trabajo, prohíbe la discriminación en materia de empleo y ocupación por razones de "sexo" artículo 1.1 y establece que los Estados tendrán la obligación de "promover la igualdad de oportunidades y de trato" en el entorno laboral artículo 2. En el mismo sentido, el Convenio 183 de la OIT relativo a la protección de la maternidad de 1952, estableció la obligación que tienen los Estados de adoptar medidas apropiadas para garantizar que "la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo" (artículo 9). En consecuencia las normas citadas establecen una garantía reforzada a la estabilidad en el trabajo de las mujeres que se encuentran en período de embarazo y lactancia. En conclusión tenemos que el desarrollo del principio y del derecho a la igualdad en relación a garantizar el derecho al trabajo de la mujer en periodo de lactancia tiene una estabilidad laboral reforzada. En definitiva, si entendemos la protección reforzada que tiene una mujer embarazada o en período de lactancia, su despido cuando se encuentra en estas condiciones, cualquiera sea la modalidad laboral bajo la cual se encuentre -contrato de servicios ocasionales- si bien tiene un período de finalización, que sería aplicable para el resto de funcionarios (que no tengan condiciones específicas) no se afectaría el derecho al trabajo en cambio, se torna absolutamente ilegítima si se aplica a una servidora en período de lactancia, por cuanto se está desconociendo el deber especial de protección a la maternidad que las normas superiores ordenan. En el caso bajo estudio, se colige que la accionante **DIANA ELIZABETH BERMEO PAGUAY**, se encontraba en el período de lactancia, por ende la mujer en esta condición es considerada en un grupo de atención prioritaria, que tienen garantías de protección por encontrarse en estado de lactancia, sin que sea necesario analizar su situación laboral (contrato de servicios ocasionales) que tendría un período de finalización. Siguiendo la línea de la Corte Constitucional, en el caso citado ut supra, ésta manifiesta:"(...) En otras palabras, la protección que ofrece el bloque de constitucionalidad a las mujeres embarazadas no se agota en la protección contra terminaciones anticipadas de su relación laboral en razón de su estado; sino que, proscriben todo tipo de discrimen contra ellas. Es así que, el deber de la judicatura de segunda instancia, nacido de su obligación de respetar

la Constitución, era descartar la existencia de una vulneración al derecho a la igualdad en contra de la accionante, ocasionada por su condición de mujer embarazada sea este un despido o cualquier otro acto, antes de resolver negar la acción de protección propuesta (...)". Pronunciamiento que tiene plena vigencia para el caso de las mujeres en condición de lactancia. Al respecto, la ponderación constitucional se la puede establecer como la valoración o balance que hace una autoridad facultada constitucionalmente para ello (en este caso cualquier autoridad pública o juez según el numeral 5 del artículo 11 de la CRE) respecto de dos normas o principios del mismo rango esto es, constitucional; es decir, toda autoridad al encontrarse frente a un conflicto entre normas constitucionales, está obligada a ponderar o valorar cuál de ellas permite una mayor efectividad de los derechos constitucionales, provocando que los mismos no sean coartados sino al contrario, que puedan investir a la ciudadanía de derechos que se consideran mucho más justos o necesarios. Por lo tanto, no es dable que se imponga la necesidad administrativa de notificar con la terminación de un contrato de prestación de servicios ocasionales, por encima de las necesidades vitales. Así, dicha decisión constituye fuente de vulneración de derecho a la igualdad material al negarle atención prioritaria por su condición de mujer en lactancia. La Corte Constitucional en la Sentencia No. 048-17-SEP-CC, caso No. 0238-13-EP, de fecha 22 de febrero de 2017 al realizar la modulación de los artículos 58 de la Ley de Servicio Público y 146 del Reglamento a la Ley del Servicio Público; ha dicho *"El texto del artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público dispondrá: Art.58.- De los contratos de servicios ocasionales.- La suscripción de servicios ocasionales será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe de la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin. La contratación de personal ocasional no podrá sobrepasar el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratantes; en caso de que se supere dicho porcentaje, deberá contarse con la autorización previa del Ministerio de Trabajo. Se exceptúa de este porcentaje a las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud, personas contratadas bajo esta modalidad en instituciones u organismos de reciente creación, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición, en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala de nivel jerárquico superior; y el de mujeres embarazadas. Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad, en el caso de mujeres embarazadas la vigencia del contrato durará hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia, de acuerdo con la ley"*; vislumbrándose sin mayor esfuerzo que el contrato de servicios ocasionales aunque haya fenecido su tiempo -se alarga hasta el fin del período fiscal que termine el periodo de lactancia- y consecuentemente se evidencia la violación al derecho a la igualdad material, situación que genera la procedencia de la presente acción de protección. La accionante al momento de ser notificada con la terminación de su relación laboral por escrito el 14 de diciembre del 2019, se encontraba en período de lactancia; derecho que se encontraba vigente hasta marzo del 2020; lo que se tiene tomando en consideración el certificado de nacimiento constante de fojas (66) emitido por la Dirección Nacional del Registro Civil; tiempo que se colige luego de haber hecho uso

del derecho a maternidad; circunstancia que sin duda vulneró sus derechos constitucionales la igualdad material en el contexto laboral, del que se deriva otros derechos conexos, como son los derechos de atención prioritaria, y prohibición de despido. De todo lo analizado, se constata que los personeros de la Universidad Estatal Amazónica -UEA- no tomaron medida alguna para reforzar el derecho para la atención prioritaria y protección laboral de la señora abogada **Diana Elizabeth Bermeo Paguay**, por su condición de lactancia, por el contrario se observa falta de aplicación de discriminación positiva y protección pos natal al notificar con la terminación de la relación laboral que mantenía con la Universidad Estatal Amazónica, cuestión que se debe precisamente a su estado de lactancia, omitiendo su obligación constitucional de brindarle atención prioritaria encaminada a asegurar su bienestar y el de su hijo recién nacido no solamente hasta marzo de 2020 en que terminaría el período de lactancia a favor de la hija de Diana Elizabeth Bermeo Paguay; sino que este se mantiene hasta terminar el ejercicio del año fiscal que comprende el año 2020. Por lo que al apreciarse en la especie que se ha vulnerado a la accionante la igualdad material y por tanto el derecho al trabajo; en consecuencia se verifica el cumplimiento del primero de los requisitos previstos en el artículo 41.1 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional; esto es, la violación de derechos consagrados en la carta fundamental; por tanto procede la acción de protección planteada por la accionante y no amerita se analice otros derechos constitucionales. **SEXTA: OTROS CARGOS A LA SENTENCIA.- 6.1.** La abogada Diana Elizabeth Bermeo Paguay, ha dicho en su apelación que “ (...) *Teniendo en cuenta que el Juez ha probado y demostrado la discriminación, sin embargo rehúye a su obligación de ordenar el inicio de acciones por la responsabilidad estatal a la cual debe atenerse la UEA, (...)*”; debemos ser claros, que quien debe demostrar en un litigio judicial sus pretensiones a través de medios probatorios son precisamente las partes procesales que lo alegan y excepcionalmente para casos determinados existe la reinversión de la carga probatoria; pero siempre se da entre las partes procesales la carga probatoria. El administrador de justicia es quien valora aquellos medios de prueba y sobre los mismos toma la decisión que corresponda; pero de ninguna manera prueba o demuestra algún derecho, ese no es su papel; al contrario es quien dé -ser el caso- declara como violado o vulnerado algún derecho; siendo así la alegación propuesta a manera de apelación resulta improcedente a más de que en la presente sentencia se ha declarado vulnerado derechos arriba mencionados, no precisamente de la manera que alega la accionante y en cuanto a que: “(...) *en lo referente a las amonestaciones, así como el hecho de inducir que he faltado al trabajo por más de 3 días, teniendo en cuenta que son producto de la discriminación, (...) documentos que fueron dictadas no solo por autoridad no competente, (...) documentos que al violar principios y derechos por ende son nulos en su totalidad (...)*”; para solventar el pedido de la accionante, se requiere precisar que el acto administrativo identificado como violatorio de derechos es el contenido en el Memorando No. 375-UEA-DTH-2019, de fecha 14 de diciembre de 2019, suscrito por el Director de Administración del Talento Humano; documento que da cuenta del comunicado de terminación del plazo de contrato de servicios ocasionales con la -UEA- y no otros, pretender que se declare la nulidad de documentos referente a las amonestaciones recibidas por la abogada Diana Elizabeth Bermeo Paguay; sin lugar a dudas que no corresponden a la esfera constitucional; ya que son

cuestiones de mera legalidad que deben ser ventiladas a través de otras acciones y necesariamente en la justicia ordinaria; La justicia constitucional es la llamada a través de las garantías a proteger derechos constitucionales, fundamentales o humanos declarándoles de ser el caso como vulnerados; garantías que son el remedio inmediato que el constituyente originario ha provisto para hacerle frente a los abusos del Estado y de ciertas persona de derecho privado frente a personas particulares u otros legitimados activos; pero de manera alguna se tiene que a pretexto de activar una acción de garantías jurisdiccionales (Ordinaria de Protección) pretender que se declare nulos actos de la administración que evidentemente deben ser ventilados en la justicia ordinaria jurisdiccional o administrativa; por lo que se le recuerda y se le previene a la legitimada activa y a su defensor que deben observar los principios de buena fe y lealtad procesal en sus actuaciones posteriores; en consecuencia se niega esta alegación. **6.2.** La Constitución de la República en su artículo 1 proclama al Ecuador como un Estado constitucional de derechos y justicia, y a su vez en su artículo 3.1 establece como un deber primordial del Estado el *"(...) garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales"*. Esta referencia a los derechos reconocidos en los instrumentos internacionales de derechos humanos se repite en varias disposiciones de la Norma Suprema, entre las cuales se destacan, por ejemplo, el artículo 10 según el cual las personas *"(...) son titulares y gozarán de los derechos garantizados en la Constitución y en los instrumentos internacionales"*; el artículo 11.3 en el cual se determina que *"los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación (...)"*; y, de particular importancia el artículo 172 en el que se reconoce que las juezas y los jueces ecuatorianos *"(...) administrarán justicia con sujeción a la Constitución, a los instrumentos internacionales de derechos humanos, y a la ley"*. Es decir, por expresa disposición constitucional, el Ecuador ha incluido como parte de su ordenamiento jurídico no solo a los tratados internacionales de derechos humanos de los cuales el Estado es parte, sino además reconoce el valor y aplicación directa de las declaraciones, reglas, principios, directrices y otros documentos con distinta denominación emitidos a nivel universal y regional. De su parte, la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, en concordancia con la Norma Suprema, hace referencia a los instrumentos internacionales, por ejemplo, el artículo 1 determina que, *"Esta ley tiene por objeto regular la jurisdicción constitucional, con el fin de garantizar jurisdiccionalmente los derechos reconocidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos (...)"*; y, el artículo 4 reconoce como principio procesal dentro de la justicia constitucional el respeto a *"(...) las normas del debido proceso prescritas en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos"*; entonces resulta claro que los derechos de las personas se encuentran protegidos por cúmulo de normas nacionales de rango constitucional y supranacionales de derechos humanos; cuya aplicación debe realizarse de manera inmediata y ante la violación de los derechos y así declarados su reparación igualmente debe ser inmediata; por lo que la afirmación realizada por el legitimado pasivo de que - a todos los funcionarios de contrato (16) se les notifico con la terminación de la relación laboral- resulta improcedente por decirlo menos; ante el restablecimiento de los derechos que han sido verificados se han violado los

que prevalecen por sobre cualquier otra alegación en contrario. **SÉPTIMA: RESOLUCIÓN.-** Por lo expuesto, este Tribunal, **“ADMINISTRANDO JUSTICIA CONSTITUCIONAL, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR”**, resuelve lo siguiente: **7.1.** Aceptar parcialmente el recurso de apelación propuesta por la señora abogada **DIANA ELIZABETH BERMEO PAGUAY**; por lo que se ratifica la sentencia venida en grado, en cuanto acepta la acción de protección, pero en la forma y bajo los parámetros que se han analizado en esta sentencia. **7.1.1.** Declarar la vulneración de los derechos de la accionante a la igualdad material en virtud de su estado de lactancia, por tanto el derecho al trabajo; atención prioritaria derechos contenidos en los artículos 11.2 y 66.4; 33 y 35 de la Constitución de la República; respectivamente; por parte de quienes actualmente se desempeñan como Director de Administración de Talento Humano y Rectora de la Universidad Estatal Amazónica. **7.1.2.** En cuanto a la reparación integral a favor de la actora, que constituye un requisito de la sentencia que al haberse dictado dentro de un trámite de garantías jurisdiccionales conforme a los artículos 17 y 18 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, constituye una verdadera exigencia el pronunciamiento por parte de los administradores de justicia, disposición que encuentra su plena vigencia en un Estado constitucional de derechos y justicia, como el que nos encontramos actualmente; es decir, no basta con ser declarada la reparación integral; sino que la misma debe ser pragmática y en los términos establecidos en los artículos 78 de la Constitución de la República además del 18 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional; lo que sin duda plasma la tutela judicial efectiva que da lugar a la seguridad jurídica derecho del cual nos encontramos amparados. En el caso que nos ocupa el Tribunal de Sala en esta instancia declara la violación de derechos constitucionales; correspondiendo a la persona contra quien existe esta violación resarcir el daño causado; por lo que la sentencia, tiende a constituir en una herramienta eficaz y eficiente, para el correcto restablecimiento de derechos, como el de la reparación integral; entonces corresponde un correcto y oportuno pronunciamiento respecto a la reparación integral de daños en la persona de quien se ha violado sus derechos que en el presente caso está constituido por la señora abogada **DIANA ELIZABETH BERMEO PAGUAY**. Como medidas de reparación integral se dispone lo siguiente: **a)** En cuanto a la restitución del derecho, se deja sin efecto el acto administrativo contenido en la notificación de dar por terminado el contrato de servicios ocasionales Memorando No. 375-UEA-DTH-2019, de fecha 14 de diciembre de 2019, en consecuencia se DISPONE que la Rectora de la Universidad Estatal Amazónica, a través de la Dirección de Administración del Talento Humano o el -organismo competente- de dicho Centro de Estudios Superiores, en un término de 15 días, a través de un contrato ocasional reintegre a las labores que desempeñaba la accionante como Secretaria Académica de la Universidad Estatal Amazónica u otro de similares condiciones. El tiempo de duración del contrato será en función del tiempo en el cual culmino el período de lactancia; es decir hasta finalizar el presente año fiscal de acuerdo a lo que establece la sentencia No. 309-16-SEP-CC, de fecha 21 de septiembre de 2016, dentro del caso Nro. 1927-11-EP, emitida por la Corte Constitucional que declaro la constitucionalidad condicionada del artículo 58 de la Ley

Orgánica del Servicio Público y artículo 146 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público; **b)** Como medida de reparación económica se dispone el pago de los haberes dejados de percibir desde el momento en que se produjo la vulneración de derechos constitucionales, hasta la fecha en la que se reincorpore a la Universidad Estatal Amazónica. Monto que se establecerá a través de la jurisdicción contenciosa administrativa conforme lo determina el artículo 19 de la Ley Orgánica de Garantías jurisdiccionales y Control Constitucional; **c)** Como medida de prevención y derecho de no repetición se dispone que la Rectora de la Universidad Estatal Amazónica -UEA- disponga la realización de un programa de capacitación y sensibilización en cuanto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, dirigido al personal de la Dirección de la Administración del Talento Humano y de todos aquellos funcionarios que estén relacionados a la elaboración de contratos, finiquitos y liquidaciones, en lo laboral como también en el ámbito administrativo; **d)** Como medida de satisfacción se ordena que la Rectora de la Universidad Estatal Amazónica -UEA- a través de su representante legal o el funcionario que corresponda, efectúe la publicación de la presente sentencia en su portal web, a través de un hipervínculo ubicado en un lugar visible y de fácil acceso, en su página principal; esta publicación deberá permanecer por el término de tres meses. La Rectora de la Universidad Estatal Amazónica -UEA- informará al Juez a quo Constitucional de manera documentada, dentro del término máximo de veinte días, el inicio de la ejecución de la medida; y, veinte días después de transcurrido el término de tres meses, sobre su finalización. La presente sentencia no genera, bajo ningún concepto, estabilidad a la señora abogada **DIANA ELIZABETH BERMEO PAGUAY**, sino exclusivamente por el tiempo en que culminó el periodo de lactancia, esto es, hasta finalizar el año fiscal 2020, conforme las normas antes citadas; y; **e)** Conforme lo establecido en el artículo 21, inciso tercero de la Ley de la materia, que estipula: *"Art. 21.- Cumplimiento.- (...) La jueza o juez podrá delegar el seguimiento del cumplimiento de la sentencia o acuerdo reparatoria a la Defensoría del Pueblo o a otra instancia estatal, nacional o local, de protección de derechos. Estos podrán deducir las acciones que sean necesarias para cumplir la delegación. La Defensoría del Pueblo la instancia delegada deberá informar periódicamente a la jueza o juez a quo sobre el cumplimiento de la sentencia (...)"*, se delega a dicha Institución con sede en la ciudad de Puyo, cantón y provincia de Pastaza, el seguimiento del cumplimiento de la sentencia emitida por este Tribunal de Sala, para lo cual, la secretaria actuante, procederá a oficiar en legal y debida forma a dicha funcionaria se le entregará copia certificada de este fallo. En cuanto al pedido que se le sancione a los funcionarios de la Universidad Estatal Amazónica -UEA- (Legitimados Pasivos); este Tribunal de Sala considera que la reparación antes detallada de la forma que se lo ha hecho resulta suficiente para restaurar los derechos que han sido vulnerados, por consiguiente no es procedente se niega el pedido de la legitimada activa, quien de considerar que han cometido falta disciplinaria podrá utilizar los lineamientos de la justicia ordinaria. **7.2.** Negar el recurso de apelación propuesto por la parte legitimada pasiva, por lo analizado en la presente sentencia. **7.3.** Se expide con esta fecha la presente sentencia, en virtud a la emergencia que el país y el mundo se encuentra atravesando por la pandemia atribuida al COVID-19 y con fundamento a la Resolución No. 04-2020 emitida por la Corte Nacional de Justicia como también del memorando No. DP16-OPHT-2020-0159-M, suscrito

por el Director del Consejo de la Judicatura de Pastaza. **7.4** Ejecutoriada que sea la presente sentencia, remítase copia certificada a la Corte Constitucional, conforme dispone el Art. 86 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador.- **NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE.**

f: SAILEMA ARMIJO JUAN GIOVANI, JUEZ PROVINCIAL; MASSON FIALLOS TANIA PATRICIA, JUEZA PROVINCIAL; MEDINA RIOFRIO CARLOS ALFREDO, JUEZ PROVINCIAL

Lo que comunico a usted para los fines de ley.

BENAVIDES GUEVARA ROBERTO
SECRETARIO RELATOR