

Quito, D.M., 12 de marzo de 2026

## CASO 607-24-EP

### EL PLENO DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR, EN EJERCICIO DE SUS ATRIBUCIONES CONSTITUCIONALES Y LEGALES, EMITE LA SIGUIENTE

#### SENTENCIA 607-24-EP/26

**Resumen:** La Corte Constitucional acepta la acción extraordinaria de protección presentada por Guissella del Pilar Vizcaíno Guzmán en contra de la sentencia de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, en el marco de una demanda laboral por despido ineficaz. Esta Corte verifica que la sentencia impugnada vulneró el derecho a la seguridad jurídica (art. 82 CRE) de la accionante por cuanto la Corte Nacional inobservó el artículo 195.3 del Código de Trabajo relativo al despido ineficaz aplicable a las servidoras de carrera de empresas públicas.

#### 1. Antecedentes procesales

1. El 12 de enero de 2021, Guissella del Pilar Vizcaíno Guzmán (“**actora**”) presentó una demanda laboral por despido ineficaz en contra de la Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales “EPMSA”, (“**entidad demandada**”). En su demanda, la actora solicitó que se declare la ineficacia de su despido por encontrarse embarazada al momento de la finalización de su nombramiento permanente.<sup>1</sup>
2. El 27 de julio de 2021, la Unidad Judicial de Trabajo con sede en la Parroquia Ñaquito del Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha (“**Unidad Judicial**”), rechazó la demanda presentada por la actora.<sup>2</sup> La actora interpuso recurso de apelación.

<sup>1</sup>Proceso 17371-2021-00124. La actora mencionó que en el año 2015 mediante contrato de servicios ocasionales ingresó a trabajar en la entidad demandada, con el cargo de analista de talento humano. Luego, se le otorgó un nombramiento provisional para seguir ocupando el mismo cargo, posteriormente, el 28 de noviembre de ese mismo año se emitió la acción de personal EPMSA-TH-2016-1259 con la que se le otorgó el nombramiento provisional para el mismo cargo, por haber ganado el concurso de mérito y oposición. Además, señala que mediante acción de personal EPMSA- TI I2017-153 de 22 de febrero de 2017, se le otorgó el nombramiento permanente para ocupar el cargo referido. No obstante, el 30 de noviembre de 2020 la entidad demandada le despidió intempestivamente, a pesar de que ese mismo día por la mañana comentó que “probablemente se encontraba embarazada”; en tal virtud, solicitó que se declare la ineficacia del despido intempestivo, que se le paguen las remuneraciones que se encontraban pendientes desde su despido con el 10% de recargo conforme lo dispone el artículo 195.3 del Código de Trabajo, así como las costas y honorarios de su defensor.

<sup>2</sup> La Unidad Judicial razonó que la entidad demandada no tuvo conocimiento de la condición de estado de embarazo de la actora de forma previa al despido. En esa misma línea, arguyó que incluso de la declaración efectuada por la actora “se entiende que en la fecha del despido ni siquiera la propia accionante tenía conocimiento sobre su estado gestacional”, y que de forma posterior a la terminación del contrato confirmó su embarazo. Además, constató que apenas 5 días antes del despido la accionante presentó documentos que informaban sobre la enfermedad catastrófica de su padre, sin que haya “tenido conocimiento previo de su

3. El 17 de febrero de 2022, la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha (“**Sala de la Corte Provincial**”) en voto de mayoría aceptó el recurso de apelación y declaró ineficaz el despido intempestivo.<sup>3</sup> La actora solicitó aclaración y ampliación, el cual fue negado.<sup>4</sup> La actora y la entidad demandada interpusieron recurso de casación, respectivamente.
4. El 25 de julio de 2022, se admitieron los recursos de casación interpuestos. El 17 de octubre de 2022, la conjueza de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia (“**Corte Nacional**”) solicitó a la entidad demandada aclarar y completar su recurso.
5. El 10 de febrero de 2023, la Corte Nacional admitió los recursos de casación deducidos tanto por la actora como por la entidad demandada.
6. El 26 de febrero de 2024, la Corte Nacional casó la sentencia recurrida, revocó el fallo y declaró sin lugar la demanda.<sup>5</sup> La sentencia fue notificada ese mismo día.
7. El 25 de marzo de 2024, Guissella del Pilar Vizcaíno Guzmán (“**accionante**”) presentó una acción extraordinaria de protección en contra de la sentencia de 26 de febrero de 2024 emitida por la Corte Nacional (“**decisión impugnada**”).
8. El 30 de abril de 2024, la Sala de Admisión de la Corte Constitucional<sup>6</sup> admitió a trámite la causa y solicitó a la Corte Nacional de Justicia presente un informe de descargo.<sup>7</sup>

---

condición de embarazo” y en consecuencia haya dado a conocer a la entidad demandada. Por lo expuesto, concluyó que no existe violación a la garantía de estabilidad y protecciones especiales que reconoce la Constitución a la mujer embarazada.

<sup>3</sup> La Sala de la Corte Provincial concluyó que, en base a las pruebas del caso, ha ocurrido un despido ineficaz y que el juez de instancia no ha considerado el derecho protectorio que tiene la mujer embarazada. Por cuanto “la accionante al momento de notificarle con el despido, expresó que sospechaba que se encontraba embarazada, hecho reconocido por la parte accionada”. Por otra parte, como verificó que la actora no deseó reintegrarse a su trabajo, por lo que dispuso el pago de 12 remuneraciones de conformidad con el inciso segundo del artículo 195.3 del Código de Trabajo. En específico, ordenó que la entidad demandada pague el valor de \$25,319.64.

<sup>4</sup> La Sala de la Corte Provincial indicó que la sentencia es clara y no hay nada que ampliar. Además, determinó que de conformidad con el artículo 195.3 del Código del Trabajo, en el caso que la trabajadora a pesar de declararse el despido ineficaz decida no continuar con la relación laboral, recibirá el valor de un año de remuneración que venía percibiendo.

<sup>5</sup> La Corte Nacional concluyó que existió una transgresión a normas sustantivas del artículo 195 números 1 y 3 del Código de Trabajo, debido a que la actora al ser servidora pública de carrera estaba regulada por las normas de la LOEP y las normas de administración de talento humano de la entidad. Por lo tanto, la actora no se encontraba amparada por las normas del Código de Trabajo, por lo que resultó improcedente su reclamo por despido ineficaz.

<sup>6</sup> La Sala de Admisión estuvo conformada por la ex jueza constitucional Teresa Nuques Martínez y los jueces constitucionales Jhoel Escudero Soliz y Richard Ortiz Ortiz.

<sup>7</sup> La accionante presentó escritos el 23 de junio de 2025, el 01 de agosto de 2025 y el 28 de enero de 2026.

9. El 30 de enero de 2026, el juez constitucional Richard Ortiz Ortiz avocó conocimiento de la causa, y solicitó a la Corte Nacional su informe actualizado, el cual fue remitido el 06 de febrero de 2026.

## 2. Competencia

10. El Pleno de la Corte Constitucional es competente para conocer y resolver la presente acción extraordinaria de protección de conformidad con los artículos 94 y 437 de la Constitución, y el artículo 191, número 2 letra d, de la LOGJCC.

## 3. Argumentos de los sujetos procesales

### 3.1. De la accionante

11. La accionante alega que se han vulnerado sus derechos constitucionales al debido proceso en la garantía de la motivación (art. 76.7.1 CRE); a la seguridad jurídica (art. 82 CRE) y a la protección especial de la mujer embarazada (art. 332 CRE). Para sustentar sus pretensiones en contra de la decisión impugnada, la accionante expone los siguientes cargos:
12. Sobre la vulneración del derecho al debido proceso en la **garantía de motivación** (art. 76.7.1 CRE), la accionante señala que la sentencia de casación vulneró su derecho constitucional a la garantía de motivación, por cuanto el “Tribunal de Casación no realizó ningún pronunciamiento autónomo sobre el *tema decidendum*”. En relación con este cargo añade que la autoridad judicial se “limitó a definir el vicio *citra petita* alegado” y a reproducir el argumento de la sentencia de apelación, sin desarrollar un razonamiento propio que justifique su decisión, sin resolver “mi petición para que se me otorgue la indemnización prevista en el artículo 195.3 del Código de Trabajo”.
13. En relación con la vulneración al derecho a la **seguridad jurídica** (art. 82 CRE), la accionante sostiene lo siguiente:
  - 13.1. La Corte Nacional inobservó el artículo 195.3 del Código del Trabajo, por remisión del artículo 33 de la LOEP. Señala que dicha disposición reconoce el derecho a la protección especial de la mujer embarazada frente al despido intempestivo. Además, afirma que esta garantía es de obligatoria aplicación también para las servidoras públicas de carrera embarazadas que laboran en las empresas públicas, por lo que la Corte Nacional vulneró sus derechos al afirmar que la figura de despido intempestivo no era aplicable a su caso. En tal virtud, sostiene que dicha inobservancia menoscabó su derecho constitucional a la protección especial de las mujeres embarazadas previsto en el artículo 332 de la Constitución y desarrollado en la sentencia 3-19-JP/20 emitida por la Corte

Constitucional.

**13.2.** De igual forma, sostiene que la Corte Nacional habría inobservado el precedente contenido en la sentencia 1617-16-EP/21, en donde se señala que un servidor público de carrera en un proceso de despido intempestivo “podía haber impugnado la respectiva acta de finiquito”. En este sentido, asegura que el despido intempestivo ineficaz si es aplicable a su caso.

### **3.2. De la judicatura accionada**

**14.** En su informe de descargo presentado el 29 de mayo de 2024, la Corte Nacional señala lo siguiente:

**14.1.** En cuanto a la falta de motivación, la Corte Nacional sostiene que la sentencia de casación sí analizó el cargo de *citra petita*. Ya que, contrastó las pretensiones de la demanda con lo resuelto en apelación. Concluye que no hubo omisión, ya que la Corte Provincial resolvió expresamente que, al optar la actora por no reincorporarse, solo correspondía la indemnización del inciso segundo del artículo 195.3 del Código de Trabajo (12 remuneraciones). Mas no el pago de salarios caídos. La inconformidad de la accionante no equivale a falta de motivación, sino a desacuerdo con la decisión.

**14.2.** Con respecto a la vulneración del derecho a la seguridad jurídica la Corte Nacional explica que la actora no era obrera, sino servidora pública de carrera de una empresa pública. Por lo que su régimen aplicable es la LOEP y las normas internas, no el Código del Trabajo. El artículo 33 de la LOEP establece la supletoriedad del Código del Trabajo solo para la contratación individual de obreros, no para servidores públicos. Aplicar los artículos 195.1 y 195.3 del Código de Trabajo a una servidora pública de carrera sería jurídicamente improcedente.

**14.3.** Finalmente, sobre la protección reforzada de mujer embarazada, la Corte Nacional reconoce la protección reforzada del embarazo. Aclara que la vía adecuada para reclamar la inamovilidad de una servidora pública embarazada no es el proceso laboral ni la casación, sino la acción de protección. Por tanto, aseguró que no se negó el derecho en sí, sino que no puede concederse bajo una normativa inaplicable.

## **4. Planteamiento de los problemas jurídicos**

**15.** La Corte Constitucional ha determinado que los problemas jurídicos surgen,

principalmente, de los cargos formulados por los accionantes,<sup>8</sup> en contra de la decisión impugnada dentro de la acción. Al respecto, la Corte ha puntualizado que, para identificar un argumento claro y completo en una demanda de acción extraordinaria de protección, se debe verificar que este contenga (i) una tesis o conclusión, (ii) una base fáctica y (iii) una justificación jurídica.<sup>9</sup> Este Organismo recuerda que no es su labor analizar lo correcto o incorrecto de una decisión judicial, sino solamente pronunciarse respecto a las vulneraciones de derechos constitucionales que se originen en la decisión judicial impugnada.<sup>10</sup>

16. Respecto al cargo señalado en el párrafo 12 *ut supra*, este Organismo constata que la accionante refiere que la decisión impugnada vulneró su derecho al debido proceso en la garantía de la motivación, por cuanto la Corte Nacional no emitió un razonamiento propio que justifique su decisión, por cuanto se limitó a reproducir los argumentos de la sentencia de apelación. En consecuencia, se plantea el siguiente problema jurídico: **¿La Corte Nacional vulneró el derecho al debido proceso en la garantía de motivación (art. 76.7.1 CRE) porque habría incurrido en el vicio de insuficiencia motivacional, por remitirse únicamente a lo expuesto en la sentencia de apelación, sin realizar un pronunciamiento autónomo?**
17. Sobre el cargo referido en el párrafo 13 *ut supra*, esta Corte observa que la accionante sostiene que la decisión impugnada vulneró su derecho a la seguridad jurídica al inobservar lo dispuesto en el artículo 195.3 del Código de Trabajo, que regula el despido ineficaz de mujeres embarazadas. Sostiene que la Corte Nacional interpretó de forma errónea dicha disposición al concluir que no resulta aplicable a las servidoras públicas de carrera de las empresas públicas. En consecuencia, se plantea el siguiente problema jurídico: **¿La Corte Nacional vulneró el derecho a la seguridad jurídica (art. 82 CRE), al inobservar el artículo 195.3 del Código de Trabajo relacionado con la figura de despido ineficaz de una mujer embarazada y determinar que no le era aplicable a la accionante por ser una servidora que laboraba en una empresa pública?**
18. Sobre el cargo expuesto en el párrafo 13.2 *ut supra*, la accionante menciona que la Corte Nacional inobservó el precedente que consta en sentencia 1617-16-EP/21, sin embargo, este Tribunal determina que la accionante no presenta un argumento completo, toda vez que no identifica expresamente (i) la regla de precedente contenida

<sup>8</sup> CCE, sentencia 2405-16-EP/21, 04 de agosto de 2021, párr. 14.

<sup>9</sup> CCE, sentencia 1967-14-EP/20, 13 de febrero de 2020, párr. 18. Respecto de estos requisitos ha puntualizado su entendimiento conforme a lo siguiente: (i) una tesis o conclusión, en la que se afirme cuál es el derecho constitucional cuya vulneración se acusa; (ii) una base fáctica consistente en el señalamiento de cuál es la acción u omisión de la autoridad judicial que como consecuencia vulneró algún derecho; y, (iii) una justificación jurídica que muestre por qué la acción u omisión judicial acusada vulnera el derecho en forma directa e inmediata.

<sup>10</sup> CCE, sentencia 420-18-EP/23, 01 de marzo de 2023, párr. 18.

en dicha sentencia; y (ii) por qué dicha regla es aplicable a su caso.<sup>11</sup> Por tanto, en virtud de que la accionante no argumenta ni explica de forma clara y detallada como ese precedente se relacionaría con el caso en análisis y debió ser aplicado, no es posible formular un problema jurídico.

19. Para un mejor tratamiento de los problemas jurídicos expuestos, este Organismo examinará primero el problema jurídico propuesto en el párrafo 17 *supra*, por cuanto se refiere a la vulneración del derecho a la seguridad jurídica. Por lo que, únicamente, en el caso de que la respuesta sea negativa, se continuará con el análisis del problema jurídico sobre la vulneración del derecho al debido proceso en la garantía de la motivación.

## 5. Resolución de los problemas jurídicos

**5.1. ¿La Corte Nacional vulneró el derecho a la seguridad jurídica (art. 82 CRE), al inobservar el artículo 195.3 del Código de Trabajo relacionado con la figura de despido ineficaz de una mujer embarazada y determinar que no le era aplicable a la accionante por ser una servidora que laboraba en una empresa pública?**

20. La Constitución, en el artículo 82, establece: “El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes”.
21. La Corte ha señalado que la seguridad jurídica debe ser entendida como el derecho a contar con un ordenamiento jurídico previsible, claro, determinado, estable y coherente que permita al individuo tener una noción razonable de las reglas de juego que le serán aplicadas. El ordenamiento jurídico debe ser estrictamente observado por los poderes públicos para brindar certeza al individuo de que su situación jurídica no será modificada, sino por procedimientos regulares establecidos previamente por autoridad competente, para evitar la arbitrariedad.<sup>12</sup>
22. Este Organismo también ha manifestado que se debe verificar que, en el caso de incumplimiento al ordenamiento jurídico, tiene que producirse una afectación a uno o varios derechos constitucionales de la accionante. La mera constatación de que una

---

<sup>11</sup> CCE, sentencia No. 1943-15-EP/21 de 13 de enero de 2021, párr. 42. “Al respecto, la Corte considera que, cuando el argumento de la vulneración de derechos presentado en una acción extraordinaria de protección se basa en la inobservancia de un precedente constitucional, para que sea considerado claro, deberá reunir los elementos mínimos necesarios comunes [tesis, base táctica y justificación jurídica] y, dentro de la justificación jurídica, deben incluirse al menos los siguientes elementos: i. La identificación de la regla de precedente y ii. La exposición de por qué la regla de precedente es aplicable al caso”.

<sup>12</sup> CCE, sentencia 1271-18-EP/23, 20 de septiembre de 2023, párr. 28.

norma infraconstitucional ha sido infringida, no supone *per se* una violación a la seguridad jurídica, si esta no se relaciona con la vulneración de un derecho.<sup>13</sup>

23. En este caso, la accionante alega la vulneración del derecho a la seguridad jurídica (art. 82 CRE), debido a que la Corte Nacional habría inobservado el régimen jurídico aplicable para la protección especial de la mujer embarazada despedida intempestivamente de una empresa pública (art. 195.3 CT). Por ello, con el fin de verificar las alegaciones expuestas en la demanda, este Organismo analizará (i) el alcance del artículo 195.3 del Código de Trabajo relacionado con la acción de despido ineficaz; y (ii) si la inobservancia realizada por la judicatura accionada en la decisión impugnada implicó una afectación al derecho al trabajo en la garantía de protección laboral reforzada de la mujer embarazada.
24. En este contexto, sobre (i) el alcance del **artículo 195.3 del Código de Trabajo** respecto a la acción de despido ineficaz, este Organismo, en primer lugar, procede a reproducir el artículo 195.3 del Código de Trabajo:

**Art. 195.3.- Efectos.-** Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo.

Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, **no continuar la relación de trabajo**, recibirá la **indemnización equivalente al valor de un año** de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo.

Si la persona empleadora se negare a mantener en sus funciones a la persona trabajadora una vez que se ha dispuesto el reintegro inmediato de la misma en la providencia inicial, o se haya establecido la ineficacia del despido en sentencia, podrá ser sancionada con la pena establecida en el Código Orgánico Integral Penal por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente [...] (énfasis añadido).

25. De lo expuesto, este Organismo constata que el artículo 195.3 del Código del Trabajo establece que, declarada la ineficacia del despido, se entiende que la relación laboral no se interrumpió y se ordena el reintegro inmediato con el pago de remuneraciones pendientes más un 10% de recargo. Asimismo, establece que, si la persona trabajadora decide no reincorporarse, tiene derecho a una indemnización equivalente a un año de remuneración, adicional a la prevista por despido intempestivo; y el empleador que incumpla el reintegro puede incurrir en responsabilidad penal.
26. Ahora bien, en términos generales, la relación laboral de los servidores públicos se encuentra regulada por la Ley Orgánica del Servicio Público (“LOSEP”), cuyo

<sup>13</sup> CCE, sentencia 1763-12-EP/20, 22 de julio de 2020, párrs. 14.4 y 14.5.

artículo 3 establece que sus disposiciones son de aplicación obligatoria en materia de recursos humanos y remuneraciones en toda la administración pública. No obstante, dicha norma **exceptúa a las empresas públicas**, en cuyo caso se aplicará lo dispuesto en el Título IV de la Ley Orgánica de Empresas Públicas (“LOEP”).

27. Al respecto, el artículo 17 de la LOEP otorga competencia para expedir normas internas de administración de talento humano de las empresas públicas, Asimismo, el artículo 19 de la LOEP diferencia tres modalidades de contratación de talento humano en las empresas públicas: servidores de libre designación y remoción, servidores públicos de carrera y obreros. En particular, señala que los servidores de carrera se encuentran amparados por la LOEP y su normativa interna.
28. De igual forma, se observa que el artículo 33 de la LOEP prevé como **norma supletoria** de la relación laboral en las empresas públicas al **Código de Trabajo**, y la LOEP no prevé ningún mecanismo de protección a las servidoras de empresas públicas embarazadas frente al despido intempestivo. Por lo que, aquel artículo establece:

Art. 33.- NORMAS SUPLETORIAS.- Todo lo no previsto expresamente en este Título y siempre que no contraríe los principios rectores de la administración del talento humano de las empresas públicas, se estará a lo que dispone la Codificación del **Código de Trabajo** (énfasis añadido).

29. En esa misma línea, el artículo 32 de la LOEP establece que los jueces competentes para resolver las controversias laborales entre las empresas públicas y sus servidores son los jueces del trabajo. De esta manera, se señala:

Art. 32.- Solución de controversias.- Las controversias que se originaren de las relaciones laborales entre las empresas públicas y sus servidores de carrera u obreros, serán resueltas por la autoridad del trabajo o los **jueces de trabajo** competentes, quienes para el efecto observarán las disposiciones especiales previstas en este Título (énfasis añadido).<sup>14</sup>

30. Además, el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano de EPMSA, expedido a través de la Resolución 002-08-2018 por el Directorio, en sus artículos 75.j y 98.n, en su orden establecen:

75.j De los derechos de los servidores públicos.- Son derechos de los servidores de la Empresa los siguientes: j) Recibir indemnización por supresión de puestos o partidas, por despido intempestivo [...] hasta por el monto fijado en la os (sic) Mandatos Constituyentes, en la Ley Orgánica de Empresas Públicas y en la Codificación del Código

---

<sup>14</sup> En concordancia con lo establecido el artículo 29 de la LOEP que señala: “Art. 29.- Competencia y procedimiento.- Para efectos de la competencia y del procedimiento en las relaciones contractuales generadas entre las empresas públicas y servidores públicos de carrera y obreros, se estará a lo dispuesto en esta Ley y en el artículo 568 y siguientes de la Codificación del Código del Trabajo”.

de Trabajo.

98.n Cesación de funciones.- Los servidores de la Empresa cesarán en sus funciones de manera definitiva en los siguientes casos: n) Despido intempestivo.

31. En consecuencia, las normas citadas confirman que no contemplan el despido ineficaz, por lo que, frente a vacíos o lagunas en la regulación interna de EPMSA, el Código de Trabajo actúa como un instrumento supletorio, garantizando que los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores sean respetados, siempre dentro del marco de los principios que rigen la administración del talento humano en estas entidades.
32. De lo expuesto y en consideración de la normativa pertinente (arts. 17, 19, 32 y 33 de la LOEP y 195.3 del Código de Trabajo), es claro que: a) el Código de Trabajo es norma supletoria en las relaciones laborales en las empresas públicas, como en este caso; b) en casos de conflictos laborales en empresas públicas, los jueces competentes son los jueces de trabajo; y c) puesto que la norma interna de EPMSA contempla el despido intempestivo y no se establece en la LOEP ni en la normativa interna de esta empresa un mecanismo de protección a las servidoras de empresas públicas embarazadas frente al despido intempestivo, es aplicable el artículo 195.3 del Código de Trabajo para servidoras públicas en ese supuesto, como norma supletoria frente al vacío de las normas aquí expuestas. Es decir, el artículo 195.3 del Código de Trabajo es aplicable para servidoras de empresas públicas embarazadas y despedidas intempestivamente. En consecuencia, se verifica **(i)**.
33. Ahora bien, corresponde verificar si **(ii)** la inobservancia de la normativa sobre el despido intempestivo ineficaz por parte del juzgador, tuvo como consecuencia la afectación de derechos constitucionales. Por lo tanto, primero se analizará si la Corte Nacional inobservó el artículo 195.3 del Código de Trabajo y, de darse ese caso, se produjo la vulneración al derecho al trabajo de la accionante en la garantía de protección laboral reforzada de la mujer embarazada (arts. 33 y 332 CRE).
34. Ahora bien, frente al vacío identificado previamente, esta Corte procede primero a resumir los hechos del caso de origen. De tal manera, se observa lo siguiente:
  - 34.1. El 30 de noviembre de 2020, la EPMSA dio por terminada la relación laboral de la accionante por **despido intempestivo**.<sup>15</sup> La acción de personal EPMSA-TH-2020-424 se fundamentó en los artículos 10, 11.4, 16 y 33 de la LOEP; en concordancia con los artículos 185 y 188 del **Código de Trabajo**; y, en los artículos 75.j y 98.n del Reglamento Interno de Administración de Talento Humano de la EPMSA, aprobado por la Dirección Regional del Trabajo y

---

<sup>15</sup> Expediente de primera instancia, Unidad Judicial de Trabajo con sede en Iñaquito, Distrito Metropolitano de Quito, foja 2 a 8.

Servicio Público de Quito del Ministerio del Trabajo.<sup>16</sup> La accionante prestó sus servicios en la entidad desde el 15 de septiembre de 2015 hasta su despido.

- 34.2. El 01 de diciembre de 2020,<sup>17</sup> el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social certificó que la accionante se encontraba **embarazada** de 7 semanas.
- 34.3. El 17 de diciembre de 2020, se realizó la liquidación de haberes de la actora. El documento contempló la indemnización correspondiente por despido intempestivo.
- 34.4. El 12 de enero de 2021, la actora interpuso una acción laboral por despido ineficaz con base en el artículo 195.3 del Código del Trabajo. El 27 de julio de 2021, la Unidad Judicial rechazó la demanda, por cuanto la entidad demandada no tuvo conocimiento del embarazo de la actora al momento en que se le notificó el despido intempestivo. La actora interpuso recurso de apelación.
- 34.5. El 17 de febrero de 2022, la Sala de la Corte Provincial aceptó la demanda y declaró ineficaz el despido intempestivo, por encontrarse embarazada al momento de finalizar la relación laboral. La Corte Provincial, en virtud de que la actora no deseó reintegrarse a su puesto de trabajo, dispuso que se le indemnice conforme el artículo 195.3 del Código de Trabajo. Sin embargo, la actora y la entidad demandada presentaron recursos de casación.
- 34.6. El 26 de febrero de 2024, la Corte Nacional, casó la sentencia, revocó el fallo y declaró sin lugar la demanda. Concluyó que, al ser servidora pública de una empresa pública, no se encontraba amparada por el Código de Trabajo.
35. En este contexto, la accionante alude que si le era aplicable la legislación laboral por ser una servidora de empresa pública embarazada y despedida intempestivamente. De manera que alega que correspondía a la autoridad judicial accionada aplicar el artículo 195.3 del Código de Trabajo respecto al despido ineficaz.
36. Así pues, respecto a la aplicación del artículo 195.3 del Código de Trabajo en el caso concreto, este Organismo observa que la Corte Nacional señaló que existen varias modalidades de designación y contratación del talento humano en empresas públicas. De tal manera, en la decisión impugnada la judicatura manifestó:

la señora Guissella del Pilar Vizcaíno Guzmán, no está amparada por el **Código del**

---

<sup>16</sup> Expediente de primera instancia, Unidad Judicial de Trabajo con sede en Iñaquito, Distrito Metropolitano de Quito, foja 8.

<sup>17</sup> Expediente de primera instancia, Unidad Judicial de Trabajo con sede en Iñaquito, Distrito Metropolitano de Quito, foja 9 a 11.

**Trabajo**, por lo que, su pretensión al buscar un beneficio establecido para obreros es improcedente porque **no es norma supletoria** para todos aquellos que laboran en las empresas públicas, sino solo para los que son obreros. En este caso, cabe recalcar, que a la actora se le terminó la relación laboral en base al artículo 98 literal n) de las NIATH – EPMSA, (sic) que permite la separación de servidores públicos de la empresa, bajo la figura del despido intempestivo, norma que no hace una segregación entre obreros y trabajadores, ni considera que la forma de terminación de la relación laboral es exclusiva para los obreros amparados por el Código del Trabajo, por lo que, al haberse aplicado para el caso de la actora es entera responsabilidad de la entidad demandada, el haberse acogido a esta figura para dar por terminado la relación laboral (párr. 54) (énfasis añadido).

En este sentido, tenemos que la actora al ser servidora pública, no se encontraba amparada por las normas del Código de Trabajo, como ya se ha mencionado en líneas precedentes, por lo que resulta improcedente su reclamo por despido ineficaz amparado en el Código del Trabajo en el artículo 195.3, considerando que esa norma es aplicable solo para obreros (párr. 57).

37. Sobre lo dicho, se observa que la Corte Nacional en la decisión impugnada concluyó que el régimen laboral de la accionante, como servidora de una empresa pública regulada únicamente por la LOEP, no se encontraba amparada por el Código de Trabajo y, por tanto, no tenía derecho a la protección laboral reforzada frente a un despido intempestivo durante el embarazo, prevista en el artículo 195.3 del Código de Trabajo. No obstante, como ya se analizó, esta disposición legal, frente al vacío normativo, debía ser observada como norma supletoria, en los casos de conflictos laborales sobre servidoras embarazadas despedidas intempestivamente en empresas públicas (párrs. 24-30 *supra*).
38. Por lo dicho, la judicatura accionada inobservó el artículo 195.3 del Código de Trabajo al resolver el recurso de casación planteado por la accionante, de manera que desconoció una norma jurídica clara y aplicable al caso, que generó en la accionante una expectativa legítima respecto del régimen jurídico que regía las consecuencias de su desvinculación como servidora de carrera de una empresa pública que se encontraba embarazada.
39. Una vez verificada la inobservancia del artículo 195.3 del Código de Trabajo, esta Corte analizará si hubo una afectación al derecho del trabajo de la accionante. Al respecto, la Constitución reconoce el derecho al trabajo como garantía fundamental de dignidad y realización personal (art. 33 CRE). En particular, el artículo 332 del texto constitucional establece como una garantía de este derecho a la protección reforzada para las mujeres embarazadas, en los siguientes términos:

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 (énfasis añadido).**

40. En tal sentido, la Constitución dispone al Estado garantizar que las trabajadoras mantengan su estabilidad laboral durante el embarazo, sin ser despedidas ni sufrir discriminación por su condición de gestación o maternidad, además de generar condiciones de trabajo seguras, derechos de maternidad y lactancia, y acceso a licencias correspondientes. Por consiguiente, estas disposiciones configuran un régimen especial de protección laboral destinado a preservar la seguridad y continuidad del empleo de las mujeres gestantes.
41. En este contexto, la Corte constata que, en este caso concreto, la accionante pertenecía a este grupo de especial protección por su condición de gestación (art. 43 CRE). Es por ello que, independientemente de la naturaleza del empleador, la Constitución resguarda su derecho al trabajo y su estabilidad laboral. De esta manera, la judicatura accionada al haber inobservado la disposición legal (art. 195. 3 CT) referente al despido ineficaz, desconoció el régimen especial de protección de la servidora embarazada de una empresa pública. En consecuencia, la Corte Nacional no garantizó la estabilidad laboral reforzada de la accionante y, por ende, vulneró su derecho al trabajo (art. 33 CRE). De ahí que se constata el supuesto (ii).
42. Por todo lo expuesto, la autoridad judicial accionada vulneró el derecho a la seguridad jurídica (art. 82 CRE) de la accionante.
43. En razón de que este Organismo ha constatado que en el presente caso existe una vulneración al derecho a la seguridad jurídica, y lo que procede es dejar sin efecto la sentencia de 26 de febrero de 2024, considera innecesario continuar con el análisis del problema jurídico referido en el párrafo 16 *supra*.

## 6. Medidas de reparación

44. Conforme a los artículos 86.3 de la Constitución y 18 de la LOGJCC, al haberse declarado la vulneración de derechos debe ordenarse la reparación integral del daño causado. La jurisprudencia de esta Corte ha determinado que la reparación integral es un derecho constitucional y un principio que complementa y perfecciona el ejercicio de los derechos y que requiere, siempre que sea posible, el restablecimiento a la situación anterior a la vulneración de derechos.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> CCE, sentencia 1290-18-EP/21, 20 de octubre de 2021, párr. 147; sentencia 410-22-EP/23, 01 de febrero de 2023, párr. 37, y sentencia 180-22-EP/24, 18 de abril de 2024, párr. 81.

45. En esta ocasión, una vez identificada la vulneración del derecho a la seguridad jurídica (art. 82 CRE) de la accionante, a esta Corte le corresponde determinar la medida de reparación correspondiente. En este caso, procede dejar sin efecto la sentencia de 26 de febrero de 2024 emitida por la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia. En consecuencia, se dispone el reenvío de la causa a fin de que, una nueva conformación de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional conozca y resuelva los recursos extraordinarios de casación propuestos dentro de la causa.

## 7. Decisión

En mérito de lo expuesto, administrando justicia constitucional y por mandato de la Constitución de la República del Ecuador, el Pleno de la Corte Constitucional resuelve:

1. **Aceptar** la demanda de acción extraordinaria de protección **607-24-EP**.
2. **Declarar** la vulneración del derecho a la seguridad jurídica (art. 82 CRE) de la accionante.
3. **Dejar sin efecto** la sentencia de 26 de febrero de 2024 emitida por la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia.
4. **Ordenar** que, previo sorteo, una nueva conformación de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelva los recursos de casación presentados por las partes, en la forma en la que fueron admitidos.
5. **Disponer** al Consejo de la Judicatura publique en su portal web la presente sentencia durante tres meses. Asimismo, se difunda la presente sentencia mediante los correos institucionales a todos los jueces, abogados y defensores públicos con el objetivo de que su contenido sea considerado en causas relacionadas con la temática abordada en esta sentencia. Una vez cumplida esta medida, en el plazo de treinta días, el Consejo de la Judicatura deberá remitir a esta Corte un informe sobre dicho cumplimiento.
6. Notifíquese y cúmplase.

Jhoel Escudero Soliz  
**PRESIDENTE**

**Razón:** Siento por tal que, la sentencia que antecede fue aprobada por el Pleno de la Corte Constitucional con nueve votos a favor de los jueces constitucionales Karla Andrade Quevedo, Jorge Benavides Ordóñez, Alejandra Cárdenas Reyes, Jhoel Escudero Soliz, Alí Lozada Prado, Raúl Llasag Fernández, Richard Ortiz Ortiz, Claudia Salgado Levy y José Luis Terán Suárez, en sesión jurisdiccional ordinaria de jueves 12 de marzo de 2026.- Lo certifico.

*Firmado electrónicamente*  
Cristian Caiza Asitimbay  
**SECRETARIO GENERAL**