

Juicio No. 17294-2022-00173

JUEZ PONENTE:ROMERO ESTEVEZ INES MARITZA, JUEZ DE LA SALA PENAL DE LA CORTE PROVINCIAL DE PICHINCHA
AUTOR/A:ROMERO ESTEVEZ INES MARITZA
SALA ESPECIALIZADA DE LO PENAL, PENAL MILITAR, PENAL POLICIAL Y TRÁNSITO DE LA CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE PICHINCHA. Quito, miércoles 9 de noviembre del 2022, a las 16h49.

VISTOS.- Avoca conocimiento de la presente causa la doctora Diana Fernández León en reemplazo de la doctora Juana Pacheco Cabrera, mediante acción de personal No. 8610-DP17-2022-VS. Legalmente integrado este Tribunal Constitucional de Alzada, procede a emitir su resolución sobre el recurso de apelación interpuesto por el señor **GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS DEL ECUADOR EP PETROECUADOR**, legitimado pasivo en la presente acción de protección, quien impugna la sentencia dictada por el doctor Giovanni Fernando Freire Coloma, Juez de la Unidad Judicial Penal con sede en la Parroquia Iñaquito del Distrito Metropolitano, provincia de Pichincha, el 16 de marzo de 2021, a las 15h15. Encontrándose el proceso constitucional en estado de resolver, para hacerlo se considera:??

PRIMERO.- COMPETENCIA Y JURISDICCIÓN.-?Este Tribunal Constitucional Ad quem es competente para conocer y resolver el recurso de apelación subido en grado, en atención al sorteo de ley y acción de personal que obran de autos y en aplicación de las disposiciones constantes en los artículos 86, número 3, inciso segundo de la Constitución de la República del Ecuador; 24 y 168, número 1 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional; en concordancia con el artículo 208, número 1 del Código Orgánico de la Función Judicial.

SEGUNDO.- VALIDEZ PROCESAL.-?No se evidencia en la causa, omisión de solemnidad sustancial alguna que haya derivado en la violación del trámite o se haya vulnerado garantías del debido proceso, por lo que se declara la validez de la misma.

TERCERO.- ANTECEDENTES.-?La señora **CAROLINA MERCEDES ESTRELLA BUSTAMANTE**, por sus propios derechos, el 17 de febrero de 2022, a las 13h45, interpone acción de protección, en contra de los señores **GERENTE DE LA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS DEL ECUADOR EP PETROECUADOR y PROCURADOR GENERAL DEL ESTADO**, manifestando que fue servidora pública de carrera de la EP PETROECUADOR, luego de haber sido ganadora de dos concursos de méritos y oposición desde el 2 de febrero de 2015 hasta el 11 de junio de 2021 en calidad de Jefe de Asesoría y Normas Laborales, percibiendo una remuneración de USD \$3.723,00 (tres mil setecientos veintitrés dólares de los Estados Unidos de América). La accionante NO es una servidora pública sobrevalorada, ya que su remuneración corresponde al grado 19 (piso) de la Tabla

Salarial aprobada mediante Resolución No. DIR-EPP-24-2012-06-14, de 16 de junio de 2012, es decir, tiene la remuneración más baja del puesto de “Jefe”. **PETROECUADOR Y PETROAMAZONAS** se fusionaron mediante Decretos Nos. 734 y 1221, como resultado de la fusión **PETROECUADOR** debía iniciar un proceso de optimización de talento humano y debía cumplir con las exigencias dadas por el Ministerio del Trabajo, respecto a puestos sobrevalorados y funciones duplicadas para la desvinculación. Mediante Oficio No. PETRO-PGG-2021-1101-O, de 11 de junio de 2021, sin contar con un informe técnico previo, una evaluación sobre sus funciones, ni el más mínimo reporte sobre sus aptitudes técnicas y profesionales, se procede a su desvinculación, señalando: *“La Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador, EP PETROECUADOR, fundamentada en el artículo 16 del Art. 66 de la Constitución de la República del Ecuador (respecto de la libertad de contratación, debido al reconocimiento de la flexibilidad administrativa, por el giro del negocio del sector hidrocarburífero), y legalmente reconocido en el numeral 4 del Art. 30 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas; y, en el Art. 95 de las Normas Internas de Administración del Talento Humano, aprobadas con Resolución No. DIR-EPP-36-2013-11-26, de 26 de noviembre de 2013 y modificada con Resoluciones No. DIR-EPP-06-2014-06-03 y DIR-EPP-10-2019-06-27, de 03 de junio de 2014 y 27 de junio de 2019 respectivamente; le notifica que a partir de la presente fecha, usted es separado/a de la EP PETROECUADOR”*. La **EP PETROECUADOR**, al desvincular a la señora Carolina Mercedes Estrella Bustamante, actuó de forma arbitraria y discrecional, vulnerando los derechos a la **SEGURIDAD JURÍDICA**; al **DEBIDO PROCESO**, en la garantía de la motivación; al **TRABAJO**; y, a la **IGUALDAD y NO DISCRIMINACIÓN**. En el caso de la señora Estrella se verifica una discriminación indirecta en cuanto a su condición de mujer. Si bien es cierto no se prevé una disposición que implique terminar la relación laboral a mujeres, la empresa no ha sido capaz de generar una explicación objetiva o razonable sobre la desvinculación de la accionante a diferencia de otros compañeros que se mantienen en cargos de jefaturas, obligación que no se puede evadir, en función de estar en juego una categoría sospechosa como es el sexo o condiciones de género. La discriminación contra la señora Estrella se agrava en un contexto de desventaja tan marcada contra la mujer, casi de 1 mujer por cada 9 hombres, lo que permite verificar el trato diferente que al no ser objetivo es discriminatorio, más aún cuando la misma empresa certifica que la participación de la mujer en la EP PETROECUADOR no alcanza el 15.60%. Así, la desvinculación de la señora Estrella es discriminatoria, ya que, a pesar de tener mejores notas, ser una profesional calificada, sin sustento se ha preferido a servidores públicos hombres. La señora Estrella en calidad de servidora pública de carrera prestó sus servicios para EP PETROECUADOR, como Jefe de Asesoría y Normas Laborales con una remuneración mensual de USD 3.723,00 Tres mil setecientos veintitrés dólares americanos. Según la información que consta en la página de la empresa pública, al menos cuarenta (40) hombres con el puesto de Jefe igual que la señora Estrella, quienes incluso siendo sobrevalorados (en algunos casos casi el doble de remuneración), no han sido desvinculados de la EP PETROECUADOR. Cuestión relevante que determinará la desigualdad de trato respecto de su remuneración, con lo que su desvinculación es aún más injustificada. Los servidores públicos de carrera que tienen el puesto de “Jefes” y que conforme la tabla salarial

de la EP PETROECUADOR que consta en la Resolución No. DIR-EPP-24-2012-06-14 estarían sobrevalorados y siguen prestando sus servicios en la EP PETROECUADOR. De los cuadros presentados, se puede verificar que la señora Estrella tuvo las mismas condiciones de al menos cuarenta (40) Jefes hombres de la EP PETROECUADOR, sin embargo, ellos siguen trabajando en la EP PETROECUADOR y la desvinculada fue la señora Estrella. Por lo que, cuando un grupo de personas, en este caso los Jefes tienen las mismas condiciones profesionales, se debe determinar la existencia de un fin legítimo para que se haya decidido realizar la desvinculación de la señora Estrella y no de los otros, hecho que en el presente caso no existe, por lo que las actuaciones de la empresa pública carecen de legitimidad al desvincularla. Es por ello, que el presente caso, adicionalmente, se presenta un test de proporcionalidad para determinar la existencia de la violación a la igualdad y no discriminación, pese a que la discriminación por su condición de mujer no ameritaría ningún análisis, por ser esta una categoría sospechosa y la desvinculación no estar sustentada en una causa objetiva. Si la finalidad hubiese sido preservar los recursos de la empresa, se debieron eliminar los cargos sobrevalorados. Como consta en el cuadro 1, existen al menos 40 puestos de Jefes hombres de la EP PETROECUADOR con remuneraciones mayores a las fijadas en la Tabla Salarial vigente de la EP PETROECUADOR, con lo que no podría alegarse, por ejemplo, que la desvinculación de la señora Estrella obedeció a factores como la sobrevaloración, dado que tenía un trato menos favorable que de otras personas que prestan servicios como Jefes en la EP PETROECUADOR. Así, del oficio de desvinculación no se puede obtener elemento alguno que determine una causa justa o razonable, más aún cuando desde el punto de vista económico su trabajo representaba un nivel de erogación menor de recursos que otros Jefes. A más de lo anterior se debe determinar si existió idoneidad en la medida tomada en cuanto a cumplir con el fin que debería haber sido la preservación de recursos ¿Es decir, si el fin era preservar recursos económicos, la separación de la señora Estrella cumplió con el fin?, La respuesta resulta obvia NO. La medida no es idónea y es únicamente arbitraria, en función de que, con las mismas funciones y cargos de Jefe hay otros servidores que poseen remuneraciones superiores, al estar incluso sobrevalorados, por tanto, no es una medida idónea para conseguir el ahorro de recursos de la entidad. Cabe indicar que, cuando no se pasa una de las categorías del test es innecesario pasar a la siguiente debido a que se ha confirmado la discriminación. Sin perjuicio de lo cual, para una muestra de lo arbitrario de la medida seguiremos realizándolo. En cuanto a la necesidad de la medida, no existe una justificación razonable, y tampoco se vincularía con otras medidas menos restrictivas e idóneas. Si la finalidad era el ahorro de recursos públicos de la empresa, la medida de desvincular a la señora Estrella fue innecesaria frente a todas las posibilidades de lograr ahorro de recursos públicos, incluso con el personal sobrevalorado. Finalmente, no existe proporcionalidad entre la medida y el sacrificio a los derechos, en virtud de que la separación del accionante no es la que menor impacto tendría para lograr el ahorro de recursos para la entidad, es más encarna una discriminación en contra de la accionante con relación con los otros Jefes sobrevalorados de la EP PETROECUADOR. La desvinculación de la señora Carolina Estrella, quien tenía una menor remuneración que otros “Jefes de la EP PETROECUADOR”, no fue una medida razonable u objetiva, tampoco contó con una

finalidad legítima, fue innecesaria, y claramente desproporcionada, por lo que es un acto evidentemente arbitrario, que sin sustento perjudica por tanto los derechos de la accionante, quien ha sido discriminada por su condición de mujer. **EP PETROECUADOR** vulneró la seguridad jurídica. **EP PETROECUADOR** cesó a una servidora pública de carrera de un puesto que lo cumplía por encargo. El Gerente General expidió oficio No. PETRO-PGG-2021-1101-O, separándola de forma definitiva de la empresa en su condición de Experto de Estructuración Legal para Bursatilización, encargada. El gerente general de la **EP PETROECUADOR** ejerce un derecho constitucional del cual no es titular. La **EP PETROECUADOR** debe ejercer sus funciones dentro de sus competencias, con el fin de que las personas tengan claridad y certeza sobre la posibilidad de actuaciones estatales. Con ello, cuando PETROECUADOR actúa por fuera de una competencia institucional, genera arbitrariedad y, por tanto, violación a la seguridad jurídica. Las normas internas de **EP PETROECUADOR** exigen una causa objetiva previa a la desvinculación de sus servidores y no es cumplida. El Gerente General desvinculó a la señora **CAROLINA MERCEDES ESTRELLA BUSTAMANTE** de la **EP PETROECUADOR** el 11 de junio de 2021, utilizando como fundamento el artículo 95 de las Normas Internas de Administración de Talento Humano, que dice: “Separación de servidores públicos de carrera y obreros con contrato indefinido.- En circunstancias particulares consideradas por el Gerente General, éste puede decidir la aplicación de la disposición del numeral 4 del Art 30 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, misma que es potestad exclusiva del Representante Legal de la EP PETROECUADOR; y, constituye el ejercicio de la libertad de contratación prevista por el numeral 16 del Art 66 de la Constitución de la República.” El Gerente General no observó la exigencia previa, que contemplan las Normas Internas de Administración de Talento Humano para la desvinculación de los servidores públicos de carrera, como es el determinar las circunstancias particulares por las cuales el Gerente General llega a la decisión de desvincular a la señora Estrella de la **EP PETROECUADOR**, frente a un conglomerado de trabajadores. **PETROECUADOR** vulneró la motivación como garantía del debido proceso. El numeral 4 del artículo 30 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, consta el siguiente texto: “4. Para el caso de separación de los servidores y obreros de las empresas públicas, por supresión de partida o despido intempestivo, se aplicará lo determinado en el Mandato Constituyente No. 4”. Del texto que se cita se desprende que la Norma prevé dos formas de terminación de la relación y **PETROECUADOR** no indica cuál aplica en este caso; únicamente tiene la figura de “supresión de partida”, como facultad para separar de sus puestos de trabajo a los servidores públicos. **PETROECUADOR** enuncia que la separación de la señora Estrella está basada en el artículo 95 de las Normas Internas de Administración del Talento Humano, norma emitida por el Directorio de **PETROECUADOR**, que tampoco es cumplida, pues señala: “Artículo 95.- Separación de servidores públicos de carrera y obreros con contrato indefinido.- En circunstancias particulares consideradas por el Gerente General, éste puede decidir la aplicación de la disposición del numeral 4 del Art. 30 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, misma que es potestad exclusiva del Representante Legal de la **EP PETROECUADOR**; y, constituye el ejercicio de la libertad de contratación prevista por el numeral 16 del Art. 66 de la Constitución de la República”. De la norma expuesta, consta

como obligación del Gerente General que, previo a la desvinculación de los servidores públicos de carrera debe determinar las “circunstancias particulares” que motivan dicha separación, es decir, el Gerente General está obligado a exteriorizar los hechos y/o motivos que le llevan a la decisión de desvincular a la señora Estrella, hecho que en el presente caso NO sucedió, ocasionando que la desvinculación de a la señora Estrella sea una decisión arbitraria. **EP PETROECUADOR** ha intentado en otras acciones de protección sostener que las desvinculaciones serían la consecuencia de la fusión entre **PETROAMAZONAS Y EP PETROECUADOR**, sin embargo, falla en su defensa porque la fusión no justifica desvincular de manera arbitraria a funcionarios de carrera sin seguir un debido proceso, sin informes técnicos ni análisis mínimos en los casos concretos. La **EP PETROECUADOR** incumple las directrices del Directorio y del Ministerio de Finanzas sobre los requisitos para la desvinculación; el Gerente General no justificó, de manera alguna, las razones particulares para la desvinculación. En el presente caso, que la autoridad haya desvinculado a la señora Estrella de manera arbitraria, alegando un derecho constitucional que no ostenta y sobre la base de normas que no justifica su aplicación, constituye una seria afectación al contenido mismo del derecho al trabajo. Solicita se acepte la acción de protección propuesta y se declare la vulneración de los derechos constitucionales a la seguridad jurídica, igualdad y no discriminación, motivación y derecho al trabajo. Como medidas de reparación integral, se deje sin efecto el Oficio No. PETRO-PGG-2021-1101-O, de 11 de junio de 2021, y se ordene el reintegro inmediato de la señora **CAROLINA MERCEDES ESTRELLA BUSTAMANTE** a su puesto de trabajo de “JEFE DE ASESORIA Y NORMAS LABORALES”, o su equivalente, respetando su antigüedad, remuneración y demás derechos laborales adquiridos hasta la fecha de su reintegro. Se disponga el pago de todas las obligaciones laborales no percibidas desde la salida de la accionante hasta la fecha de su efectivo reintegro, incluidos: remuneraciones, aportaciones al IESS, fondos de reserva y demás derechos laborales, observando la normativa legal vigente. En caso de que se ordene el reintegro de los valores económicos recibidos a la terminación de la relación laboral, se solicita que su autoridad disponga a la EP PETROECUADOR un cruce de cuentas entre los valores que la legitimada activa deba devolver por concepto de liquidación de haberes y el legitimado pasivo deba pagar como parte de la reparación integral, con la finalidad de que la restitución de los derechos vulnerados no esté condicionada a aspectos económicos. Como medida de no repetición, se disponga a la EP PETROECUADOR que, salvo que existan causas objetivas y/o disciplinarias que en forma justificada permitan la separación de la legitimada activa, mediante los procedimientos legales adecuados, la EP Petroecuador no vuelva a separar a la señora **CAROLINA MERCEDES ESTRELLA BUSTAMANTE**; evitando cualquier decisión arbitraria, discriminatoria e inmotivada al respecto. Se disponga la publicación de la sentencia constitucional en la página web de la EP PETROECUADOR por al menos seis meses con la finalidad de evitar que la vulneración de derechos se repitan con otros trabajadores. Que el Gerente General por sí mismo, y no por interpuesta persona, emita disculpas públicas en favor de la legitimada activa.

CUARTO.- ALEGACIONES DE LOS LEGITIMADOS PASIVOS.-

4.1.- La EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS DEL ECUADOR EP PETROECUADOR, en la audiencia desarrollada en primera instancia señala que la desvinculación de la legitimada activa obedece al ejercicio legítimo del derecho a la libertad de contratación del cual goza mi representada (072-12-SEP-CC de 29 de marzo de 2012 y Sentencias No. 1617-16-EP/21 de 03 de marzo de 2021), derecho que se lo hace efectivo debido a la flexibilidad administrativa que tienen las empresas públicas para tomar decisiones conforme lo señalado por la **Corte Constitucional en sentencia No. 007-11-SCN-CC**. Que la demanda de acción de protección, no reúne los requisitos de admisibilidad establecidos en el numeral 1 del Art. 40 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional y que se encuentra inmersa en las causales de improcedencia establecidas en los numerales 1, 3 y 4 del mismo cuerpo legal. La señora Carolina Mercedes Estrella Bustamante, ingresó a laborar en la EP PETROECUADOR en el año 2015, siendo importante recalcar que la relación laboral estuvo regulada por la Constitución de la República del Ecuador (Art. 66 numeral 16), Ley Orgánica de Empresas Públicas (Art. 30 LOEP) y las Normas Internas de Administración de Talento Humano de la EP PETROECUADOR (Art. 95), todos estos cuerpos legales reconocen el derecho del empleador a la libertad de contratación y contienen figuras legales que permiten la terminación unilateral de la relación laboral. (Separación unilateral - Despido intempestivo). Con fecha 11 de junio de 2021 mi representada en ejercicio de su derecho constitucional a la libre contratación previsto en el Art. 66 numeral 16 de nuestra Carta Magna, mediante Oficio PETRO-PGG-2021-01101-O, suscrito por el Gerente General de la EP PETROECUADOR, dio por terminada la relación laboral con el legitimado activo bajo la figura legal de “Separación de Servidor Público de Carrera” que se encuentra prevista en el Art. 95 de las Normas Internas de Administración de Talento Humano de la EP PETROECUADOR. En el año 2021 fecha en la cual EP PETROECUADOR y PETROAMAZONAS EP, se fusionaron, han sido desvinculadas 605 personas, lo que pone en evidencia que la terminación del vínculo contractual de la legitimada activa no es un caso aislado. La desvinculación laboral del legitimado activo constituye el ejercicio del derecho a la libre contratación que le asiste a la EP PETROECUADOR, que ha sido ejecutado a través del Gerente General y a su vez Representante Legal, en ejercicio de las facultades inherentes a su cargo y que se encuentran previstas en los artículos 11 numeral 13 y 16 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, con lo que se evidencia que la terminación de la relación laboral con la señora Carolina Mercedes Estrella Bustamante ha sido ejecutada por la autoridad competente, al amparo de normas constitucionales y legales que forman parte de nuestro ordenamiento jurídico, siendo improcedente que se tache al ejercicio de un derecho constitucional como ilegal y violatorio de derechos constitucionales. Con fecha 22 de julio de 2021, la EP PETROECUADOR y la legitimada activa suscribieron el Acta de Finiquito No. 10299536ACF, mediante la cual, se le reconoce la indemnización prevista en el Art. 95 de las Normas Internas de Administración de Talento Humano, recibiendo un valor total de USD. 38.281,78 dólares, evidenciándose que se ha actuado con apego al literal d) del Art. 7 del Protocolo Adicional a La Convención Americana Sobre Derechos Humanos En Materia De Derechos Económicos, Sociales Y Culturales – Protocolo San Salvador”, que señala lo siguiente: “Art. 7.- (...) : d) (...) *En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá*

derecho a una indemnización (...). El derecho a la libertad de contratación no solo está reconocido a favor de mi representada en la Constitución de la República del Ecuador y las Normas Internas de Administración de Talento Humano de la EP PETROECUADOR, sino que también, se encuentra reconocido en el Instrumento Internacional “PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES – PROTOCOLO SAN SALVADOR”, Art. 7 literal d). Es decir, no se puede obligar a mi representada a través de la garantía jurisdiccional de acción de protección, A REINTEGRAR al personal que ha sido desvinculado en el ejercicio del derecho a la libre contratación, (Despido Intempestivo) pues aquello violenta las normas nacionales e internacionales antes indicadas, vulneran las garantías del debido proceso, atentan contra el principio de la seguridad jurídica y genera un estado de desigualdad y discriminación entre la EP PETROECUADOR y el legitimado activo. Una vez explicado que el derecho a la libertad de contratación está garantizado a mi representada por la Constitución de la República del Ecuador y los Instrumentos internacionales, es meritorio señalar que la EP PETROECUADOR, es una empresa pública que forma parte del sector estratégico hidrocarburífero, que está regulada por la Ley Orgánica de Empresas Públicas y que conforme lo ha determinado la Corte Constitucional en su sentencia No. 007-11-SCN-CC correspondiente al caso 0086-10-CN (Constitucionalidad Artículo 29 y 31 de la LOEP), respecto del giro del negocio de las empresas públicas entre ellas de energía en todas sus formas, las de recursos naturales no renovables, y el transporte y refinación de hidrocarburos, tiene flexibilidad administrativa para adoptar decisiones tales como desvinculación de personal bajo relación de dependencia. Lo mencionado anteriormente ha sido considerado por el máximo órgano de interpretación constitucional, en razón de que las Empresas Públicas Estatales tienen como fin el sustento económico del estado, es así, que dentro del análisis permite una flexibilidad administrativa con el objeto de que no compitan en inferioridad de condiciones con el resto de empresas que forman parte del sector privado. Es importante exaltar que el criterio de la Corte Constitucional ha sido fundamentado, con un fin social es decir que de esta forma las Empresas Públicas logren la consecución de los objetivos para los cuales fue creado el Estado, esto es, la realización de los derechos de sus coasociados, es por esta razón que las distinguen y las diferencian de la administración en general, no se puede comparar una empresa pública regulada por la LOEP con una institución pública regulada por la LOSEP. Es precisamente por esta flexibilidad administrativa de la que gozan las empresas públicas que la EP PETROECUADOR puede tomar decisiones y hacer efectivo su derecho a la libertad de contratación. El ejercicio del derecho a la libertad de contratación por parte de la empresa, no violenta derechos constitucionales, pues la terminación unilateral del vínculo contractual es compensada con el pago de una indemnización a favor de la persona separada de la empresa, garantizando de esta manera todos los derechos que le asisten a la persona desvinculada, siendo improcedente que se alegue violación de derechos cuando existe un marco jurídico y constitucional que reconoce el derecho a la libertad de contratación. Las Normas Internas de Administración de Talento Humano de la EP PETROECUADOR, no son un simple reglamento que ha sido emitido por la empresa, las mismas constituyen, el ejercicio de la

potestad normativa que el inciso segundo del Art. 17 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, le atribuye al Directorio de la EP PETROECUADOR, quien puede regular todos los aspectos concernientes a la administración del Talento Humano, razón por la cual, tienen fuerza de ley. El Art. 95 de las Normas Internas de Administración de Talento Humano de la EP PETROECUADOR, que regula la aplicación por parte de la empresa del derecho constitucional a la libre contratación, ha sido analizado no solo en sede jurisdiccional constitucional, sino también, en sede jurisdiccional ordinaria, pues los Jueces de Trabajo en todas las instancias, ha reconocido la validez y eficacia jurídica de las NIATH. La EP PETROECUADOR, actuó con apego a normas jurídicas previas claras y públicas y aplicadas por autoridades competentes, como lo establece Art. 82 de la Constitución de la República del Ecuador, es decir mi representada cumplió con todas las normativas legales para la desvinculación de la señora Carolina Estrella, amparándose en base a al Art. 66 numeral 16, Art. 30 Ley Orgánica de Empresas Públicas y Art. 95 de las Normas Internas de Administración de Talento Humano de la EP PETROECUADOR, normas que no han sido declaradas inconstitucionales. El legitimado activo señala sin argumento constitucional ni jurídico que la terminación de la relación laboral ejecutada por mi representada no se encuentra debidamente motivada, sin embargo, no considera que Oficio PETRO-PGG-2021-01101-O, se encuentra debidamente motivado, pues se hace alusión al ejercicio del derecho a la libertad consagrado en el numeral 16 del Art. 66 de la Constitución de la República del Ecuador, derecho que se encuentra reglamentado en el Art. 95 de las Normas Internas de Administración de Talento Humano, que establece que el Gerente General de la EP PETROECUADOR, podrá dar por terminada la relación laborales con los servidores públicos y obreros de la empresa, bajo la condición de reconocer a favor del personal desvinculado el pago de una indemnización, lo que permite que el Gerente General en uso de las potestades inherentes a su cargo (Art. 11 numeral 13 y Art. 16 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas), desvincular a la legitimada activa, lo que pone en evidencia que no existe violación del debido proceso en la garantía de la motivación. En cuanto a la alegación de la vulneración del derecho al trabajo es menester señalar que, no se ha violentado tal derecho, por cuanto la EP PETROECUADOR ha cumplido con lo exigido en el Art. 7 literal d) del Protocolo de San Salvador, pues pagó la indemnización con la cual se compensa a la ex trabajadora por la decisión unilateral de dar por terminada la relación laboral, decisión que se la tomó debido a la flexibilidad administrativa de la cual goza la empresa pública. Adicionalmente, la forma de desvinculación no representa impedimento para emplearse en el sector público o privado, es decir, su ámbito de trabajo no ha sido limitado o reducido. No existe discriminación en contra de la legitimada activa, pues la referida ex funcionaria fue desvinculada en ejercicio de la libertad de contratación a través de la máxima autoridad el gerente general de la EP PETROECUADOR, pues, desde la fusión entre Petroamazonas EP y EP PETROECUADOR, se debe considerar que la legitimada activa no fue la única persona desvinculada, en este sentido no se puede afirmar que exista discriminación hacia la referida ex servidora pública.

4.2 La PROCURADURÍA GENERAL DEL ESTADO por su parte al haber sido citada dentro de la causa, en observancia de lo dispuesto en el Art. 6 de la Ley Orgánica de la

Procuraduría General del Estado, dentro de la audiencia desarrollada en primera instancia a través de su delegado manifiesta que la acción de protección no reúne los requisitos previstos en el Art. 40 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional y se encuadra en las causales de improcedencia de los numerales 1, 3 y 4 del mismo cuerpo legal. Menciona así mismo que la accionante laboró en Petroecuador en el año 2015, que su relación laboral estuvo reglada en normas que reconocen el derecho de la entidad pública a la libre contratación. Que el 11 de junio de 2021 Petroecuador, en ejercicio de libertad de contratación, mediante oficio dio por terminada la relación laboral de la servidora de carrera lo cual se encontraba respaldado en la normativa jurídica aplicada. Se indica que el caso no es aislado y se desvinculó a 605 personas, que la desvinculación de la accionante corresponde al ejercicio de libertad de contratación de la empresa pública. Que la terminación de la relación se ha efectuado por autoridad competente aplicando el art. 7 literal d) del Tratado de San Salvador. Respecto a la vulneración de derechos a la seguridad jurídica, motivación, derecho al trabajo, igualdad y no discriminación, Petroecuador actuó en torno a normas jurídicas públicas, claras y aplicadas por autoridad competente en la desvinculación. Se ha referido que el oficio de desvinculación no se encuentra inmotivado sin considerar que el mismo hace referencia a la libertad de contratación. Sobre la igualdad y no discriminación se indica que la accionante ha sido desvinculada en aplicación de normas claras y públicas. En definitiva, se manifiesta que no existe vulneración de derechos constitucionales.

QUINTO.- CONSIDERACIONES DEL JUEZ CONSTITUCIONAL A QUO.-?El doctor Giovanni Fernando Freire Coloma, Juez de la Unidad Judicial Penal con sede en la Parroquia Iñaquito del Distrito Metropolitano, provincia de Pichincha, en lo principal señala que el oficio No. PETRO-PGG-2021-1101-O de 11 de junio de 2021, afectó varios derechos constitucionales que no han sido tomando en cuenta por el legitimado pasivo, para adoptar la resolución de desvinculación laboral de la Ab. Carolina Mercedes Estrella Bustamante, faltando al debido proceso en la garantía de la motivación, transgrediendo además el derecho al trabajo, y a la seguridad jurídica, y, el derecho de igualdad y no discriminación. El Art. 11 numeral 3ero. de la Constitución de Ecuador señala que los derechos y garantías establecidas en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos son de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte. En el caso sub examine, el derecho al trabajo, se encuentra insertado en el marco constitucional como un derecho transversal, pues, consta como un deber a cumplir primordialmente por el Estado Ecuatoriano, consignado en el Art. 33 de la Constitución; y es reconocido además como un derecho de libertad en el Art. 66 numeral 2. Por lo expuesto, en el presente caso la acción de protección es procedente, ya que de conformidad al numeral 1 del Art. 41 de la Ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, se ha evidenciado que a CAROLINA MERCEDES ESTRELLA BUSTAMANTE, de nacionalidad ecuatoriana, con C.C. 171411657-9, se le ha transgredido el derecho al trabajo, derecho al debido proceso en la garantías de la motivación, y el derecho a la seguridad jurídica, y de igualdad y no discriminación, derechos que gozamos cada uno de los ecuatorianos; siendo la vía constitucional planteada la que se ajusta a los parámetros

dispuestos en los Arts. 35 y 48. 7 de la Constitución de la República, frente a otras vías jurisdiccionales. En su fallo, el Juez A quo resuelve aceptar la acción de protección presentada por **CAROLINA MERCEDES ESTRELLA BUSTAMANTE** en contra de la **EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS DEL ECUADOR EP PETROECUADOR**; y, por consiguiente declara la vulneración de los derechos la motivación, seguridad jurídica y al trabajo, contenidos en los artículos: 33, 82, 76 numeral 7 literal 1; y, 66 numeral 4 de la Constitución de la República; acepta la acción de protección planteada; y, dispone dejar sin efecto el oficio número Petro-PGG-2021-1101-O, de fecha 11 de junio de 2021 con todas las consecuencias que implica dejar sin efecto este oficio consecuentemente se dispone el reintegro a la empresa pública EP Petroecuador de la doctora Carolina Mercedes Estrella Bustamante bajo las mismas condiciones laborales, en las que se encontraba cuando fue notificada con el oficio que se deja sin efecto en este momento; que la empresa pida disculpas públicas a la legitimada activa; y, se cancele los valores no percibidos desde que se produjo la desvinculación de la doctora Carolina Mercedes Estrella Bustamante, la misma que se ejecutará de conformidad a lo que establece el artículo 19 de la LOGJCC, como en lo que determina la regla jurisprudencial contenida en la sentencia No. 004-13-SAN -CC, dentro de la causa No. 0015-10-AN. Adicionalmente en la evacuación de los recursos de aclaración y ampliación a la sentencia, solicitados, emitido el 24 de marzo del 2021 a las 15:46, el juez A quo señaló que se aclara que el derecho a la igualdad y no discriminación fue vulnerado por todo lo ya expuesto en la sentencia emitida por el suscrito. Con respecto a la reparación integral del reintegro de la accionante en lo que dice relación al tiempo de cumplimiento de sentencia, el mismo debe ser en el plazo de 30 días e informar a ésta Autoridad del mismo por parte de la accionada. El puesto al que debe retornar es de funcionaria de carrera de cual era titular o su similar, asegurándose que sea bajo las mismas condiciones laborales que mantenía antes de ser encargada del puesto de trabajo del cual fue desvinculada y de acuerdo a su preparación académica y experiencia profesional. Con respecto a la restitución de valores no percibidos, son aquellos que la accionante dejó de percibir inclusive las prestaciones y obligaciones patronales relacionadas con seguridad social, décimos y fondos de reserva desde la fecha de la desvinculación hasta el reintegro efectivo de la accionante a la EP Petroecuador.

SEXTO.-ANÁLISIS Y DECISIÓN DE ESTE TRIBUNAL CONSTITUCIONAL AD QUEM.-

6.1.-El recurso de apelación debe ser entendido como el medio de impugnación ordinario a través del cual una de las partes o ambas solicitan que un Tribunal de segundo grado (Ad quem) examine la resolución dictada dentro del proceso por la que el Juzgador de primera instancia resolvió el asunto controvertido, en este caso, la acción de protección, expresando su inconformidad al momento de interponerlo, con la finalidad de que el superior jerárquico, una vez analizado el fallo objetado, si resulta pertinente supla sus deficiencias o corrija sus defectos, reformándolo; o, revocándolo en caso de encontrar yerros que merezcan una nueva interpretación constitucional. Al respecto, el artículo 76, número 7, letra m de la Constitución

de la República, dice: *“En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas: (...) 7. El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías: (...) m) Recurrir el fallo o resolución en todos los procedimientos en los que se decida sobre sus derechos.”* El derecho a la impugnación es un derecho subjetivo de rango y jerarquía constitucional en favor de la persona que considere afectados sus derechos ante las decisiones tomadas por la autoridad pública –administrativa o jurisdiccional– constituye una garantía que forma parte del debido proceso, y que puede ser alegada por cualquiera de los sujetos procesales; la doble instancia tiene por objeto garantizar la corrección del fallo judicial, y en general, *“la existencia de una justicia acertada, recta y justa, en condiciones de igualdad”*. La Norma Suprema tiene un espíritu eminentemente garantista y por tanto procura la posibilidad de ejercer tanto el derecho a interponer una acción cuando se ha violentado algún derecho constitucional, así como a que se recurra si un fallo o sentencia le es contrario. Ambas acciones se traducen en el derecho constitucional a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad.

6.2.- Todo Estado Constitucional de derechos y justicia en su labor de respetar los derechos humanos no sólo los declara vía Constitución o ley sino que establece garantías jurisdiccionales para que éstos derechos no sean conculcados o desconocidos, garantías que no son otra cosa que herramientas jurídicas mediante las cuales exigimos al Estado un comportamiento de respeto o garantía de los derechos humanos, las características de un Estado Constitucional de derechos y justicia, se hallan, en primer lugar, en la revalorización de la persona humana, de su dignidad y derechos inalienables, de esa premisa capital fluye la nueva legitimidad que singulariza al Derecho en la democracia, de modo que ya no se requiere la intermediación de la ley para que las disposiciones constitucionales pasen del libro a la vida. La subordinación de la ley a la Constitución, vale sólo en la medida que respeta a la segunda. Herbert Krügger al respecto dice lo siguiente: *“si por siglos el ejercicio de los derechos fundamentales fue posible en la medida que lo permitía la ley, hoy la ley vale en la medida que respeta a los derechos esenciales”*. Una de las garantías constitucionales, previstas en la Constitución de la República, en su artículo 88, es la acción de protección que *“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”*. El Art. 40 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, establece como requisitos concurrentes para la presentación de la acción de protección los siguientes: (i) La violación de un derecho constitucional, (ii) La acción u omisión de autoridad pública o de un particular de conformidad con el artículo 41 ibidem, y, (iii) La inexistencia de otro mecanismo de defensa judicial adecuado y eficaz para proteger el derecho violado. En la especie se advierte la concurrencia de los tres presupuestos mencionados, y en primer término, en la desvinculación de la legitimada activa CAROLINA MERCEDES ESTRELLA BUSTAMANTE, se puede colegir la violación de cuatro derechos constitucionales: principio de igualdad y no discriminación, trabajo, seguridad jurídica y debido proceso en la garantía de

la motivación conforme se analizará más adelante. Con respecto al segundo requisito, se establece que la violación de los cuatro derechos constitucionales referidos, se originan en el oficio PETRO-PGG-2021-01101-O de 11 de junio de 2021, suscrito por la máxima autoridad de la legitimada pasiva EP PETROECUADOR, por lo que el presente caso se enmarca en el Art. 41 numeral 1 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. Con respecto al tercer requisito, esto es la inexistencia de otro mecanismo de defensa judicial adecuado y eficaz para proteger el derecho violado, debe observarse que el Art. 18 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas establece que el régimen normativo al que se sujetan las servidoras y servidores públicos dentro de las empresas públicas, es inherente a la clasificación que se recoge en el mismo articulado y que claramente atiende a la naturaleza jurídica propia de las actividades que presta el servidor a la empresa pública, entre ellas y en referencia a la legitimada activa, es indiscutible que se trata de una servidora pública de carrera y por tanto, no puede obviarse su derecho a la estabilidad contenido en el Art. 229 de la Constitución de la República y Art. 23 literal a) de la Ley Orgánica del Servicio Público. De la revisión de las pruebas aportadas, se encuentra el oficio PETRO-PGG-2021-01101-O de 11 de junio de 2021 suscrito por la máxima autoridad de la legitimada pasiva EP PETROECUADOR, documento mediante el cual se concluye con la relación laboral que desempeñaba como servidora de carrera la legitimada activa CAROLINA MERCEDES ESTRELLA BUSTAMANTE, se produce en aplicación del Art. 66 numeral 16 de la Constitución de la República y el Art. 95 de las Normas Internas de Administración del Talento Humano de la EP PETROECUADOR, sin que se mencionen fundamentos fácticos que justifiquen el uso de estas normas, particular que se ha analizado ampliamente en la sentencia emitida por el juez a quo con respecto a la vulneración del derecho constitucional del debido proceso en la garantía de la motivación y el derecho a la seguridad jurídica. Ahora bien, la desvinculación de la legitimada activa en las circunstancias en las que se ha mencionado, suponen por una parte, que este accionar por parte de la legitimada pasiva revestido de aparente licitud, en realidad soslaya derechos irrenunciables de la justiciable como servidora de carrera, y además, al confundirse deliberadamente la aplicación del régimen jurídico, se restringe su posibilidad de acudir a mecanismos adecuados en la justicia ordinaria para reclamar efectivamente derechos como el de estabilidad en el cargo frente a la jurisdicción laboral y las normas de la contratación individual de trabajo, en las cuales precisamente, no se reconoce ese derecho, y, por otra parte, debe tenerse en cuenta que el oficio con el cual se desvincula a la legitimada pasiva se corresponde a un acto de simple administración y por tanto no susceptible de impugnación conforme lo estipulado en el Art. 217 último párrafo del Código Orgánico Administrativo; con lo cual es evidente que en el caso subexamine, se cumple cabalmente con el tercer presupuesto del Art. 40 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.

6.3.-¿La accionante sustenta su acción de protección con respecto al contenido del acto administrativo constante en el Oficio? No. PETRO-PGG-2021-1101-O de 11 de junio de 2021, suscrito por el Gerente General de EP PETROECUADOR, el que textualmente se indica que:“(…) *La Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador, EP PETROECUADOR,*

fundamentada en el artículo 16 del Art. 66 de la Constitución de la República del Ecuador (respecto de la libertad de contratación, debido al reconocimiento de la flexibilidad administrativa, por el giro del negocio del sector hidrocarburífero), y legalmente reconocido en el numeral 4 del Art. 30 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas; y, en el Art. 95 de las Normas Internas de Administración del Talento Humano, aprobadas con Resolución No. DIR-EPP-36-2013-11-26, de 26 de noviembre de 2013 y modificada con Resoluciones No. DIR-EPP-06-2014-06-03 y DIR-EPP-10-2019-06-27, de 03 de junio de 2014 y 27 de junio de 2019 respectivamente; le notifica que a partir de la presente fecha, usted es separado/a de la EP PETROECUADOR". Las normas jurídicas que se aluden en dicho Oficio, son: i) El artículo 66 número 16 de la Constitución de la República contenido en el Título II "Derechos", Capítulo VI "Derechos de libertad", que prevé: "Se reconoce y garantizará a las personas: (...) 16. El derecho a la libertad de contratación." ii) El artículo 30 numeral 4 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas que determina: "NORMAS GENERALES PARA LA REGULACION DE CONDICIONES DE TRABAJO CON SERVIDORES DE CARRERA Y OBREROS.- En la relación de trabajo entre los servidores de carrera sujetos a esta Ley y los obreros, se observarán las siguientes normas: (...) 4. Para el caso de separación de los servidores y obreros de las empresas públicas, por supresión de partida o despido intempestivo, se aplicará lo determinado en el Mandato Constituyente No. 4...", y, iii) El artículo 95 de la Normativa Interna de Administración del Talento Humano de la Empresa EP PETROECUADOR, que expresa: "Artículo 95.- Separación de servidores públicos de carrera y obreros con contrato indefinido.- En circunstancias particulares consideradas por el Gerente General, éste puede decidir la aplicación de la disposición del numeral 4 del Art. 30 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, misma que es potestad exclusiva del Representante Legal de la EP PETROECUADOR; y, constituye el ejercicio de la libertad de contratación prevista por el numeral 16 del Art. 66 de la Constitución de la República. Por tanto, en caso de separación de los servidores públicos de carrera y obreros con contrato indefinido sin aplicar el numeral 2.2 del Artículo 91 de esta Normativa, lleva implícita la cancelación de valores que prevé la referida disposición de la LOEP, que, para el caso de los obreros con contrato indefinido se lo calculará conforme al Código del Trabajo y/o Contratación Colectiva; y, para los servidores públicos de carrera, computando una remuneración mensual unificada que perciba el respectivo servidor, multiplicada por el número de años de servicio, considerando para el efecto el tiempo de trabajo en la Ex CEPE, Ex PETROECUADOR y sus empresas Filiales; y, la EP PETROECUADOR. En ningún caso los valores a pagarse a los servidores públicos de carrera u obreros con contratos indefinidos, por concepto de indemnización, podrán ser superiores a trescientos (300) salarios básicos unificados del trabajador privado, vigentes a la fecha de pago, conforme lo dispone el Mandato Constituyente N°4". De los recaudos probatorios incorporados al expediente constitucional se determina que la señora CAROLINA MERCEDES ESTRELLA BUSTAMANTE, laboró en la EP PETROECUADOR desde 2 de febrero de 2015 hasta el 11 de junio de 2021 en calidad de JEFE DE ASESORÍA Y NORMAS LABORALES, como servidora pública de carrera con una remuneración de tres mil setecientos veinte y tres dólares de los Estados Unidos de América (USD 3.723,00), que corresponde a la tabla salarial "piso",

ya que en la Empresa PETROECUADOR se tienen tablas salariales “piso”, “centro” y “techo”. Dicha relación laboral concluyó por despido intempestivo de acuerdo al Oficio referido en líneas anteriores, presupuestos fácticos que, a criterio de la Entidad accionada no generan vulneración de derecho constitucional alguno y que la acción de protección, no es la vía adecuada para sustanciar su pretensión, tratándose de un tema propio de la jurisdicción ordinaria.

6.4.- Al respecto, la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, es clara en establecer dentro de los parámetros de procedibilidad de la acción el no contar con otro mecanismo de defensa judicial adecuado y eficaz para proteger el derecho violado, lo que quiere decir que frente a un menoscabo de alguno de los derechos constitucionales, no es admisible el argumentar como vía idónea el proceso ordinario, administrativo o judicial, cuando ello provocaría un daño mayor a los derechos que se encuentran lesionados, debiendo incoarse la acción de protección por ser el remedio más eficaz e idóneo para hacerlos valer. Es más, aquellos actos que son propios de la jurisdicción contencioso administrativa, bien pueden ser objeto de acción de protección, cuando se verifica la vulneración de un derecho constitucional. Todo ello en armonía con lo previsto en el artículo 11, número 3 del Código Supremo que prevé: *“El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: (...) 3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte. Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley. Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento.”* En el caso en análisis, la accionante plantea esta acción por considerar que no existe otra vía igual de adecuada y eficaz para hacer valer sus derechos, lo que corresponde ahora, es verificar la supuesta vulneración de los mismos; el Juez constitucional no debe olvidar lo prescrito en el artículo 11, número 5 de la Constitución de la República, que estipula: *“En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezca su efectiva vigencia.”*; y el argumento dado por el prestigioso tratadista Néstor Pedro Sagües, que manifiesta: *“[...] Se desnaturaliza tanto al Amparo utilizándolo para el planteo de cualquier litis, como rechazándolo siempre, arguyendo que hay vías judiciales o administrativas para el caso litigioso.”* (Néstor Pedro Sagües, “El derecho de amparo en Argentina”, en Héctor Fix Zamudio y Eduardo Ferrer Mac-Gregor, El derecho de amparo en el Mundo. Tomo 3. México, Editorial Porrúa, Universidad Nacional Autónoma de México y Fundación Konrad Adenauer. 2006, pág. 176.). La acción de protección, tiene como objeto esencial el amparo directo y eficaz de los derechos constitucionales. En este nuevo paradigma del neoconstitucionalismo lo que se pretende es *“...perfeccionar al Estado de derecho, sometiendo todo poder (legislador y ejecutivo incluidos) a la Constitución y apelando a la Constitucionalidad y no a la legalidad; vale decir*

que coloca a la jurisdicción constitucional como garante y última instancia de cualquier materia jurídica a evaluar y decidir vicisitudes de una nueva realidad política, económica y social”. (Patricio Pazmiño Freire, “Prólogo”, en *Desafíos Constitucionales, La Constitución ecuatoriana del 2008 en perspectiva*, Quito, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Tribunal Constitucional del Ecuador, 2008, pág. 11). Todo Juez en su rol de garante constitucional debe superponer la supremacía de la Carta Magna y el Estado constitucional de derechos y justicia, distinguiendo en la especie, si se trata de un asunto legal con relevancia constitucional, de aquel que es susceptible de ser conocido y resuelto ante la justicia ordinaria, por tratarse de un tema de “mera legalidad”; y para ello, más allá del análisis de la “mera legalidad”, debe establecer la vulneración de derechos fundamentales, si los hay, la única vía idónea y eficaz para hacerlos valer resulta la acción de protección. La Corte Constitucional en Sentencia No. 013-12-SEP-CC, que resuelve el Caso No. 1048-11-EP, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 683, de 16 de abril de 2012, señala: “...*Por otra parte, como lo ha manifestado la Corte, existe vulneración de los derechos constitucionales al debido proceso y a la defensa, por falta de motivación de la resolución, cuando los jueces constitucionales, sin mayor argumento, desechan la acción de protección, por considerar un asunto de mera legalidad, para cuyo efecto existe la vía ordinaria de reclamación, sin analizar cuestiones de fondo. Esto se explica, puesto que por principio general, quien alega la existencia de otra vía judicial ordinaria efectiva o adecuada tiene que demostrarlo. Es decir, el juez constitucional, al activarse una acción de protección, tiene la obligación de motivar su fallo y, en el caso particular, de explicar las razones de hecho y de derecho por las cuales considera que la acción de protección no es procedente, sin limitarse a señalar que se trata de un asunto de mera legalidad, cuando no se analiza el tema de fondo que trata sobre la vulneración de derechos constitucionales del accionante. Caso contrario, si no existe una motivación adecuada y suficiente, se está vulnerando el derecho a la defensa, por falta de motivación de una resolución judicial...*”.

6.5.- La Constitución del Ecuador, determina que “*Las instituciones del Estado, sus organismos y dependencias y los servidores o servidoras públicas y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que le sean atribuidas en la Constitución y la Ley*” (Art. 226). El artículo 229, ibídem, señala: “*Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo. La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.*” La Ley Orgánica de Empresas Públicas, en su artículo 18, establece la naturaleza jurídica de la relación con el talento humano y establece: “*Serán servidoras o servidores públicos todas las*

personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro de las empresas públicas. La prestación de servicios del talento humano de las empresas públicas se someterá de forma exclusiva a las normas contenidas en esta Ley, a las leyes que regulan la administración pública y a la Codificación del Código del Trabajo, en aplicación de la siguiente clasificación: a. Servidores Públicos de Libre Designación y Remoción.- Aquellos que ejerzan funciones de dirección, representación, asesoría y en general funciones de confianza; b. **Servidores Públicos de Carrera.- Personal que ejerce funciones administrativas, profesionales, de jefatura, técnicas en sus distintas especialidades y operativas, que no son de libre designación y remoción que integran los niveles estructurales de cada empresa pública;** y, c. Obreros.- Aquellos definidos como tales por la autoridad competente, aplicando parámetros objetivos y de clasificación técnica, que incluirá dentro de este personal a los cargos de trabajadoras y trabajadores que de manera directa formen parte de los procesos operativos, productivos y de especialización industrial de cada empresa pública. Las normas relativas a la prestación de servicios contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.” El artículo 19 del mentado cuerpo legal, determina: “**MODALIDADES DE DESIGNACION Y CONTRATACION DEL TALENTO HUMANO.-** Las modalidades de vinculación de los servidores públicos y obreros de las empresas públicas son las siguientes: 1. Nombramiento para personal de libre designación y remoción, quienes no tendrán relación laboral. Su régimen observará las normas contenidas en el capítulo II del Título III de esta Ley; 2. **Nombramiento para servidores públicos, expedido al amparo de esta Ley y de la normativa interna de la Empresa Pública;** y, 3. Contrato individual de trabajo, para los obreros, suscritos al amparo de las disposiciones y mecanismos establecidos en la Codificación del Código del Trabajo y en el contrato colectivo que se celebre.” El artículo 26 de esta Ley, determina que “están excluidos de la contratación colectiva el talento humano que no tenga la calidad de obreros en los términos señalados en esta Ley, es decir, los Servidores Públicos de Libre Designación y Remoción, en general quienes ocupen cargos ejecutivos, de dirección, representación, gerencia, asesoría, de confianza, apoderados generales, consultores y los Servidores Públicos de Carrera.” (El énfasis en el texto le corresponde al Tribunal). Ahora bien, el artículo 30, número 4 de la Ley, fundamento jurídico del acto administrativo objetado, dispone: “**NORMAS GENERALES PARA LA REGULACION DE CONDICIONES DE TRABAJO CON SERVIDORES DE CARRERA Y OBREROS.-** En la relación de trabajo entre los servidores de carrera sujetos a esta Ley y los obreros, se observarán las siguientes normas: (...) 4. Para el caso de separación de los servidores y obreros de las empresas públicas, por supresión de partida o despido intempestivo, se aplicará lo determinado en el Mandato Constituyente No. 4.” De su lectura, se desprende que esta disposición se refiere a dos modalidades de relación laboral, la primera de servidores públicos y la segunda de obreros, para la primera se establece la supresión de partida y para la segunda el despido intempestivo; si se trata de dos regímenes jurídicos laborales distintos, el primero sometido a la Ley Orgánica de Empresas Públicas y subsidiariamente a la Ley Orgánica del Servicio Público; el segundo, se ampara en el Código del Trabajo, en el que, existe la figura jurídica del contrato individual del trabajo y el despido

intempestivo, ¿mal puede aplicarse una figura jurídica no contemplada en la Ley de la materia, para un servidor público de carrera, ¿excluido de la contratación colectiva; ese es el sentido interpretativo de las normas constitucionales y legales transcritas, en ellas se distinguen dos regímenes jurídicos para el manejo del Talento Humano dentro de la Empresa Pública?PETROECUADOR, bajo cuyos parámetros debe ingresar, ascender, desarrollarse y de ser el caso dar por terminada la relación laboral, con certeza de saber a cuál de ellos pertenece. En el caso de la legitimada activa, CAROLINA MERCEDES ESTRELLA BUSTAMANTE, se trata inteligiblemente de una servidora de carrera que cumple tareas administrativas, por tanto, no se trata de una obrera u operaria sometida al Código del Trabajo, para ella no se emitió un contrato individual del trabajo, como tampoco se encuentra incluida en contrato colectivo de trabajo alguno, por ende, su ingreso responde a la normativa propia de la Ley Orgánica de Empresas Públicas y subsidiariamente a la Ley Orgánica del Servicio Público; y, la terminación de su relación laboral, debe basarse en las dos normas que rigen a todo servidor público. De lo expuesto se desprende, con claridad meridiana que coexisten dentro de las Empresas Públicas, dos regímenes laborales, el uno atinente a los ¿SERVIDORES PÚBLICOS, para los cuales operan determinadas modalidades de ingreso, ascenso, desarrollo profesional y culminación o terminación de la relación laboral; y, otro, para aquellos que se someten al Código del Trabajo, ¿OBREROS Y OPERARIOS, que igualmente ingresan y permanecen en dicha Empresa bajo un régimen e incluidos en el contrato colectivo de trabajo y al salir de la Institución lo hacen con los lineamientos que da ese régimen laboral; sin que sea procedente dar por terminada la relación laboral que une a la Empresa con un ¿SERVIDOR PÚBLICO, bajo los parámetros del Código del Trabajo y con la figura jurídica del despido intempestivo, tornándose ese accionar en vulneratorio de derechos consagrados en la Constitución. En relación a la norma que refiere el Oficio impugnado, hace referencia a la libertad de contratación prevista en el artículo 66 número 16 de la Carta Suprema, sin embargo, esta libertad de contratación, entendida como la autonomía que tiene una persona en contratar a otra, así como prescindir de sus servicios es aplicable en determinados casos y ¿no en la Administración Pública, en donde no hay libertad ni voluntad personal, solo LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, ¿puede hacer lo que la Ley permite?y, en la causa en análisis, evidentemente se aplicó un régimen jurídico distinto al que ampara y protege a la accionante CAROLINA MERCEDES ESTRELLA BUSTAMANTE, como ¿SERVIDORA PÚBLICA, ¿constituyéndose en un acto administrativo arbitrario e ilegítimo. Esta libertad de contratación está sujeta a restricciones cuando están en juego derechos fundamentales y una de las partes ocupa una posición dominante, ¿pues el principio básico de la contratación es la igualdad entre las partes contratantes, cuando esta igualdad no existe, mal puede hablarse de libertad de contratación, sin afectar un derecho fundamental, como es el principio de igualdad. La libertad de contratación se convierte en un derecho íntimamente ligado y vinculado a la dignidad de la persona humana, como todos los derechos consagrados en la Constitución. De lo expuesto, se determina que el régimen jurídico aplicable a la accionante, no es el Código del Trabajo, ya que su cargo y su perfil profesional, responden a una actividad propia de la carrera administrativa y la Ley Orgánica de Empresas Públicas, establece esta distinción. Solventada esta cuestión, este Tribunal de Apelación,

procede a examinar, la alegada vulneración de derechos constitucionales, con el fin de establecer la pertinencia o no de la acción de protección interpuesta.

6.5.1. Derecho al trabajo.- El artículo 33 del Código Político, prevé que: *“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.”* En la especie, la accionante, es una servidora pública de carrera, que ingresó a la Empresa Pública PETROECUADOR mediante concursos de mérito y oposición, se le otorgó nombramientos (provisional y definitivo), se ha sometido a evaluaciones periódicas en las cuales ha obtenido notas satisfactorias; por lo que su desvinculación bajo la figura del despido intempestivo es desnaturalizar la relación laboral que existe entre la accionante y el accionado, amparada sí bajo la Ley Orgánica de Empresas Públicas, pero bajo lineamientos propios de su actividad y cargo, por ende, lo que correspondía, de ser el caso, era el suprimir su partida presupuestaria, conforme lo establece el propio artículo 30, número 4 de la referida Ley. El artículo 326 de la Constitución de la República, prescribe: *“El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: (...) 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. (...) 16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.”* La disposición constitucional precedente, es clara, en determinar quiénes forman parte del servicio público, siendo éstos, aquellos que cumplen funciones administrativas, en el caso sub examine, la señora CAROLINA MERCEDES ESTRELLA BUSTAMANTE, cumplía funciones administrativas como JEFE DE ASESORÍA Y NORMAS LABORALES, lo cual no fue observado por el ente nominador y procedió a dar por terminada su relación laboral bajo una figura jurídica que no ampara ni protege a la accionante como SERVIDORA PÚBLICA. Ello no implica que excepcionalmente, el derecho al trabajo, pueda ser restringido, a través de cualquier medio para dar por terminada la relación laboral, sin embargo, este hecho debe cumplir con requerimientos formales y sustanciales, con respeto y sintonía con los valores y principios que inspiran el Texto Constitucional, de lo contrario, el establecimiento de limitaciones al ejercicio de este derecho es arbitrario e ilegítimo.

6.5.2.- Derecho a una debida motivación de las resoluciones de los poderes públicos.- El artículo 76, números 1 y 7, letra l de la Norma Suprema mandan: *“Art. 76.- En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas: 1. Corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos*

de las partes. (...) 7. El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías: l) Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se considerarán nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados...”; en toda actuación, de orden administrativo o judicial, se deben respetar las garantías propias del debido proceso que se materializan en el derecho a la defensa, de contradicción y controversia de la prueba, en el derecho de impugnación y en la garantía de publicidad de los actos administrativos. En la especie, no existe procedimiento alguno incoado en contra de la legitimada activa, fue privada absolutamente de su derecho a la defensa, ya que no se inició proceso administrativo, tendiente a separarla de su puesto de trabajo; ni tampoco, la Empresa Pública accionada, estableció un proceso de supresión de partida para prescindir de sus servicios. Al no existir proceso administrativo alguno, tampoco hubo contradicción, ni tuvo la oportunidad de controvertir esta decisión, a no ser por medio de esta garantía jurisdiccional, lo cual evidencia la vulneración de sus derechos, al entregársele un Oficio en el que de manera unilateral se la separa de la Institución, manteniendo con ésta un vínculo laboral que le generaba estabilidad y en caso de no cumplimiento satisfactorio de sus labores, el propio ordenamiento jurídico prevé mecanismos de separación del servidor público. Al ignorar las razones de su desvinculación y no haber sido sujeto de proceso alguno, conlleva un menoscabo de este derecho que además no puede analizarse jurídicamente, precisamente por no constatarse fundamentos fácticos en los que se base la desvinculación. La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha expresado que: “De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 8.1 de la Convención, en la determinación de los derechos y obligaciones de las personas, de orden penal, civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter, se deben observar ‘las debidas garantías’ que aseguren, según el procedimiento de que se trate, el derecho al debido proceso. El incumplimiento de una de esas garantías conlleva una violación de dicha disposición convencional” (Sentencia de 19 de septiembre de 2006, Caso Claude Reyes y otros Vs. Chile). La Corte Constitucional colombiana, señala en su Sentencia C-089/11 que: “La jurisprudencia de esta Corporación se ha pronunciado de manera amplia y reiterada acerca del contenido, elementos y características del derecho al debido proceso, el cual es considerado uno de los pilares fundamentales del Estado social y constitucional de Derecho. Así ha definido el derecho al debido proceso, ‘como el conjunto de garantías previstas en el ordenamiento jurídico, a través de las cuales se busca la protección del individuo incurso en una actuación judicial o administrativa, para que durante su trámite se respeten sus derechos y se logre la aplicación correcta de la justicia’”. En lo referente, a la alegada falta de motivación, existe evidentemente una inadecuada motivación en el Oficio objetado, ya que por una parte, se refiere a disposiciones normativas (constitucional, legal y de la normativa interna de la EMPRESA PÚBLICA PETROECUADOR), las cuales como se ha manifestado anteriormente, no son aplicables a la relación laboral que mantenía la accionante con dicha Empresa Pública, por ende, no podían aplicarse a su situación jurídica en concreto, y por otra parte, el Oficio de desvinculación, no contiene ninguna circunstancia fáctica que justifique

razonablemente la separación de la accionante de la Empresa y habla de los artículos en los que se basa, sin imbricarlos a circunstancia alguna por la cual consideran pertinente y procedente su aplicación. Para que un acto administrativo de desvinculación laboral se encuentre motivado, es forzoso explicar de manera detallada y precisa las razones por las cuales se prescindirá de los servicios de un servidor público de carrera, tutelado por el principio de estabilidad laboral, que únicamente puede concluir mediante los procedimientos establecidos en el ordenamiento jurídico.

6.5.3.- Derecho a la seguridad jurídica.- El Art. 82 de la Constitución del Ecuador señala que: *“El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes”*. *“El desarrollo efectivo de las capacidades del ser humano exige un mínimo de seguridad, tranquilidad y certidumbre, que coadyuven al uso y goce eficaz de sus derechos, que no sean obstaculizados por la arbitrariedad no solo de las autoridades... La seguridad constituye un conjunto de condiciones, de medios y procedimiento jurídicos eficaces, que permiten desarrollar la personalidad de los ciudadanos en el ejercicio de sus derechos sin miedos, incertidumbres, amenazas, daños o riesgos, lo cual crea un ambiente de previsibilidad, no solo sobre el comportamiento ajeno, sino del comportamiento propio, y provoca protección frente a la arbitrariedad y a la vulneración del orden jurídico, provocadas no solo por el Estado, sino también por particulares”* (Sentencia No. 016-10-SEP-CC. Causa No. 0092-09-EP, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 202, de 28 de mayo de 2010). En el caso en análisis el principio de seguridad jurídica ha sido vulnerado, por parte de la Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador, EP PETROECUADOR, al no tomar en cuenta el régimen jurídico aplicable a la accionante, pese a que la normativa constitucional y legal prevé el procedimiento que rige a la relación laboral amparado bajo la normativa del servicio público. El tratadista Carlos Colautti, citado por el doctor José García Falconí, en su artículo titulado “La seguridad jurídica”, en Revista Judicial, señala: *“La seguridad jurídica existe en proporción directa y en relación inmediata y esencial al desarrollo de la responsabilidad del Estado, de gobernantes y funcionarios frente a sus quehaceres, al tiempo de ejercer el poder político y el poder jurídico en cualquiera de sus formas; esto es, puede medirse la seguridad jurídica de una sociedad con la descripción del ámbito de responsabilidad del Estado, de sus gobernantes y de sus funcionarios, frente a las consecuencias de sus quehaceres. De lo que se desprende que en aquella sociedad donde exista responsabilidad real de dirigentes políticos y de funcionarios por las actividades desarrolladas u omitidas, pero debidas, que se produzcan en la conducción del Estado, en esa misma proporción, en esa comunidad, habrá o no habrá seguridad jurídica”*; así concluye el autor citado, que a mayor responsabilidad del Estado, mayor seguridad jurídica, más aún que sin responsabilidad del Estado y de sus gobernantes y administradores no puede haber seguridad jurídica.” En consecuencia, este principio constitucional, determina que todo accionar de los administradores (públicos o privados, según el caso), debe basarse en la normativa constitucional y legal, el ejercicio del poder público, exige colateralmente una profunda responsabilidad sobre sus acciones u omisiones; si

este accionar, no tiene sustento en norma constitucional o legal alguna o su aplicación yerra por cuanto es impertinente o improcedente para el caso en análisis, se vulnera la seguridad jurídica que permite al administrado desarrollar sus labores sin miedos, incertidumbres, amenazas, daños o riesgos.

6.5.4 Derecho a la igualdad y no discriminación.- Para analizar la vulneración de este derecho constitucional alegado por la legitimada activa, tenemos como punto de partida el Art. 11 número 2 de la Constitución de la República, esto es: *“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”*. Del contenido de dicha norma se establecen distintos criterios, que la justicia constitucional y la doctrina, han denominado categorías sospechosas, entre una de ellas precisamente el sexo, categoría que además debe observarse en relación a la mujer y a la desigualdad e inequidad, en circunstancias en que históricamente ha prevalecido una estructura de poder y una cultura que en los ámbitos público y privado han relegado a las mujeres a situaciones de desventaja que han significado restricción o limitación de derechos y libertades, estructura que se fundamenta en relaciones asimétricas de poder que tienen como base la imposición de la supremacía de lo masculino y la consideración de lo femenino como inferior y subordinado, discriminación que se observa con frecuencia en el ámbito laboral, así en la publicación más reciente (a febrero de 2022) del Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos -INEC- con respecto al mercado laboral se evidencia que: la tasa de empleo adecuado/pleno se ubicó en 37,5% para los hombres y 23,9% para las mujeres, la tasa de desempleo se ubicó en 4,9% para las mujeres y 3,9% para los hombres, y, el ingreso laboral promedio de un hombre con empleo fue de USD 314,9, mientras que para una mujer con empleo fue de USD 248,7 (www.ecuadorencifras.gob.ec), realidad que se replica dentro de la EP PETROECUADOR, pues aun cuando se ha presentado como prueba por parte de la legitimada pasiva, un certificado en el que se indica que el personal que labora en la Jefatura de Patrocinio Laboral y Jefatura de Asesoría y Normas Laborales (cargo que ocupaba la legitimada activa) es en 76,47 % mujeres, se observa en otro certificado suscrito también por la Jefe de Nómina de la EP PETROECUADOR que la participación total de las mujeres no supera el 15.60% en dicha empresa pública. La Corte Constitucional ha establecido que las distinciones en que se fundan las categorías sospechosas del Art. 11 numeral 2 de la Constitución de la República, son inconstitucionales salvo que se demuestre lo contrario y que solo una justificación razonable exime de la responsabilidad que pueda imputarse por un tratamiento discriminatorio a quienes hayan establecido tales distinciones (Sentencia de la Corte Constitucional No. 292-16-SEP-

CC Causa No. 0734-13-EP). Asimismo, esta norma abarca en su ámbito prohibitivo, tanto a la discriminación directa como la indirecta, esta última entendida como una discriminación neutral o invisible pero que es irrazonable, injusta y desproporcional. En este mismo sentido, el máximo organismo de justicia constitucional ha considerado que a pesar que no es una condición absoluta que un empleador no pueda dar por terminada una relación laboral con una trabajadora, sí es exigible que se justifique de manera razonable y suficiente ante autoridad competente que una presunción prima facie de la vulneración de derechos en este tipo de casos específicos, no es tal. En la especie, conforme ya se ha mencionado, la accionante fue desvinculada de la EP PETROECUADOR, mediante un Oficio en el cual no se justifica en forma razonable y suficiente, los motivos por los cuales se dio por terminada la relación laboral con la señora CAROLINA MERCEDES ESTRELLA BUSTAMANTE, a no ser la voluntad unilateral de quien fungía como Gerente General y máxima autoridad de la referida empresa pública, que conforme ya se analizó, en aplicación del Art. 95 de las Normas Internas de Administración del Talento Humano de la EP PETROECUADOR, expresamente debían mediar circunstancias particulares para este efecto, que puedan ser conocidas y verificables, más aun tratándose de una mujer servidora de carrera, por lo que el análisis realizado por el juez A quo, es adecuado con respecto a que la desvinculación producida en el presente caso es una acción, no solo inmotivada, sino discriminatoria.

RESOLUCIÓN.- En razón de los antecedentes y análisis expuestos, conforme lo previsto en el artículo 24 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, este Tribunal Constitucional de la Sala Especializada de lo Penal de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, **ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, resuelve NEGAR EL RECURSO DE APELACIÓN** presentado por el legitimado pasivo, señor GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS DEL ECUADOR EP PETROECUADOR, y en consecuencia, se **ratifica** en todas sus partes la sentencia venida en grado, aclarando que el pago los haberes dejados de percibir procede previo la devolución de la accionante de la liquidación recibida por el despido intempestivo del que fue objeto. Se dispone que por Secretaría de Sala, una vez ejecutoriada esta sentencia se remita una copia certificada de la misma a la Corte Constitucional, conforme a lo dispuesto en el artículo 86, número 5, ibídem, y, luego, devuélvase expediente a la Unidad Judicial de origen.- **Notifíquese y cúmplase.-**

ROMERO ESTEVEZ INES MARITZA

JUEZ DE LA SALA PENAL DE LA CORTE PROVINCIAL DE

PICHINCHA(PONENTE)

BURBANO JATIVA ANACELIDA

JUEZ DE LA SALA PENAL DE LA CORTE PROVINCIAL DE PICHINCHA

FERNANDEZ LEON DIANA GISELA

JUEZ DE LA SALA PENAL DE LA CORTE PROVINCIAL DE PICHINCHA