Ricardo G. Garzon C.

De: satje.imbabura@funcionjudicial.gob.ec
Enviado el: jueves, 23 de noviembre de 2023 18:15
Para: Ricardo G. Garzon C.
Asunto: Juicio No: 10333202302371 Nombre Litigante: RAMÓN CORREA VIVANCO -EP PETROECUADOR (EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS DEL ECUADOR)

Usted ha recibido una notificación en su casillero electrónico del proceso número 10333202302371

REPÚBLICA DEL ECUADOR
FUNCIÓN JUDICIAL

Juicio No: 10333202302371, PRIMERA INSTANCIA, número de ingreso 1
Casillero Judicial No: 0
Casillero Judicial Electrónico No: 0
Fecha de Notificación: 23 de noviembre de 2023
A: RAMÓN CORREA VIVANCO -EP PETROECUADOR (EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS DEL ECUADOR)
Dr / Ab:

UNIDAD JUDICIAL MULTICOMPETENTE CIVIL CON SEDE EN EL CANTÓN IBARRA

En el Juicio No. 10333202302371, hay lo siguiente:

(10333-2023-02371)VISTOS.- Agréguese al proceso el escrito presentado por la parte accionante el mismo que es atendido como sigue y tengase en cuenta los correos electronicos para notificaciones:

1.-PARTE EXPOSITIVA: 1.1.- De la identificación de los sujetos procesales: **a) Legitimado activo.-** DIEGO XAVIER JARAMILLO LLERENA.- **b) Legitimados Pasivos:** EMPRESA PUBLICA DE HIDROCARBUROS DEL ECUADOR EP PETROECUADOR, a través del señor Ramón Correa Vivanco, en su calidad de Gerente General; y, DR. JUAN CARLOS LARREA VALENCIA en su calidad de Procurador General del Estado.

1.2.-Determinación del acto no judicial impugnado.- El Señor DIEGO XAVIER JARAMILLO LLERENA indica que se deje sin efecto el Oficio n.o 24484-AJU-2015, del 4 de septiembre de 2015 y se ordene el reintegro inmediato del señor DIEGO XAVIER JARAMILLO LLERENA a su puesto de trabajo de "Abogado de Patrocinio Laboral" o su equivalente, respetando su antigüedad, remuneración y demás derechos laborales adquiridos hasta la fecha de su reintegro, sin condición alguna. Se disponga el pago de todas las obligaciones laborales no percibidas desde la salida del 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 el legitimado activo 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 del legitimado activo, mediante los procedimientos legales adecuados, la EP Petroecuador no vuelva a separar al señor DIEGO XAVIER JARAMILLO LLERENA; 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 repita con otros trabajadores. Que el Gerente General por sí mismo, y no por interpuesta persona, emita disculpas públicas en favor del legitimado activo.

1.3.- Determinación de los derechos constitucionales y desarrollados en el ámbito internacional de derechos humanos que el legitimado activo estima vulnerados.- El legitimado activo en libelo de la presente Acción de Protección ha determinado los derechos vulnerados que se hallan desarrollados en la Constitución de la República del Ecuador referentes a la SEGURIDAD JURIDICA; MOTIVACION COMO GARANTIA DEL DEBIDO PROCESO; DERECHO AL TRABAJO; EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION.

1.4.-Fundamentos de la acción de protección.- Comparece el Señor DIEGO XAVIER JARAMILLO LLERENA manifestando lo siguiente: "El señor DIEGO XAVIER JARAMILLO LLERENA, prestó sus servicios en la EP PETROECUADOR desde el desde el 07 de diciembre de 2010 hasta el 04 de septiembre de 2015, en calidad de Abogado de Patrocinio Laboral, en calidad de Servidor Público amparado por la Ley Orgánica de Empresas Públicas con una remuneración mensual unificada de USD 2.229,00. El 7 de diciembre de 2010 el señor Jaramillo ingresó a la EP PETROECUADOR con un nombramiento de puesto de libre designación y remoción, para desempeñarse en el cargo de Asesor Legal de Unidad de Negocio; meses después se le otorgó un nombramiento provisional para el cargo de Abogado de Contratos y finalmente en el año 2013 con nombramiento definitivo ejerce sus funciones en el cargo de Abogado de Patrocinio Laboral como servidor público de carrera amparado por la Ley Orgánica de Empresas Públicas, así lo determina el documento de administración de talento humano n.o 40391 de fecha de vigencia 15 de noviembre de 2013, en concordancia con el Memorando n.o 00500-AJREL-2013 de fecha 15 de noviembre de 2013. Para el mes de mayo de 2015, el señor Jaramillo padece de una enfermedad "Trastorno Mixto Ansioso Depresivo", por lo que recibía fármacos como parte del tratamiento, lo cual certificó en su momento el médico psiquiatra tratante. Es más todo esto consta dentro del expediente entregado por Petroecuador EP. Adicionalmente, constan los memorandos (N°01139-ADT-GTH-2015 y N°00226-CBS-BSP-2015) de 3 de junio y 15 de junio de 2015, suscritos por la Subgerencia de Talento Humano y Subgerencia de Compensaciones, Beneficios Sociales y Servicios al Personal dirigidos al Gerente General, en que se hace constar el padecimiento médico del accionante, por lo que era conocida perfectamente por la entidad su condición médica. Finalmente, el señor Jaramillo fue separado de la EP PETROECUADOR, mediante oficio n.o 24484-AJU-2015, del 4 de septiembre de 2015, sin contar con un informe técnico, una evaluación ni el más mínimo reporte sobre sus aptitudes técnicas y profesionales. El único texto con base en el cual se desvinculó al señor Jaramillo es el siguiente: "La Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador, EP PETROECUADOR, fundamentada en el numeral 16 del Art. 66 de la Constitución de la República del Ecuador, en el numeral 4 del Art. 30 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas; y, en el Art. 95 de la Normativa Interna de Administración del Talento Humano aprobada con Resolución No. DIR-EPP-36-2013 de 26 de noviembre de 2013 y modificada con Resolución No. DIR-EPP-06-2014 de 03 de junio de 2014; le notifica que a partir de la presente fecha, usted es separado de la EP PETROECUADOR". Para dejar clara la violación de derechos constitucionales sobre como EP PETROECUADOR manipula el régimen laboral de los trabajadores se hacen referencia a pronunciamientos emitidos en casos recientes y análogos.1. En una acción de protección sobre un caso análogo, el Juez del Trabajo en el juicio signado con el n.o 08371-2021-00187, afirmó lo siguiente: "La entidad empleadora hace un híbrido jurídico que perjudica al trabajador al mezclar los regímenes jurídicos en perjuicio del servidor. Para unos casos si aplica las normas del sector público como el hecho de exigir la Declaración Jurada de fin de gestión, pero para otro caso aplica la figura del despido intempestivo para dar por terminado el nombramiento definitivo". Los servidores públicos de carrera NO pueden ser despedidos intempestivamente, porque el artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador contempla que las normas del Código de Trabajo son para los obreros. La señora Lozada es un servidor público de carrera y no obrero. En la acción de protección n.o 16171-2021-00005, la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Pastaza, respecto de que la EP PETROECUADOR no es titular del derecho constitucional de libertad de contratación, señaló lo siguiente: "Es por ello que la EP Petroecuador al haber fundamentado la separación

del cargo al señor Ricardo Enrique Fassler Carvajal como Jefe de campo Auca, en base a lo que dispone el numeral 16 del artículo 66 de la Constitución vulnera el derecho a la seguridad jurídica ya que este derecho es inherente a los seres humanos." En la acción de protección n.o 24281-2021-01103, los Jueces de la Sala Multicompetente de Justica de Santa Elena, en su caso de desvinculación de un servidor público de carrera mediante despido intempestivo, señaló lo siguiente: "no se ha verificado una supresión de partida del accionante y no puede aplicársele al mismo un despido intempestivo, por no ser un trabajador sujeto al Código de Trabajo, y la Norma Interna de Administración de Talento Humano, no puede ser aplicada por encima de la norma constitucional". En la acción de protección n.o 21828-2021-01296, la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Sucumbíos, respecto de la separación de una servidora pública señaló lo siguiente: "Ya que el derecho al debido proceso en la garantía de motivación ha sido desatendido por parte de la accionada, aspecto de desde todo punto de vista es arbitrario, discrecional; desatendiendo con este accionar el derecho a la seguridad jurídica de la recurrente, pues no existe evidencia documental de ninguna naturaleza de la que pueda colegir que han existido criterios técnicos, administrativos, operacionales contenidos en valoraciones objetivas en las que se haya sustentado el oficio PETRO-PGG-2021-0748-O de 24 de marzo de 2021."En la acción de protección n.o 17204-2021-01619, la Sala Especializada de lo Penal, Penal Militar, Penal Policial y Tránsito de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, respecto de que no es posible desvincular a un servidor público de carrera mediante despido intempestivo, debido a que esa figura es para los obreros, indicó lo siguiente: "De su lectura, se desprende que esta disposición se refiere a dos modalidades de relación laboral, la primera de servidores públicos y la segundo 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, (…) 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." Es decir, el señor Jaramillo fue desvinculado de la empresa pública, a través de groseras violaciones a la constitución, sin la menor motivación, de forma discriminatoria incluso por su condición de salud y, sin respetar los más elementales derechos humanos que le asisten como persona y trabajador. DERECHOS CONSTITUCIONALES VULNERADOS PETROECUADOR vulneró la Constitución de varias formas: 1.PETROECUADOR VULNERÓ LA SEGURIDAD JURÍDICA i. El Gerente General de la EP PETROECUADOR ejerce un derecho constitucional del cual NO ES TITULAR. El artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador, garantiza la seguridad jurídica que se fundamenta en el respeto de la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes, derecho que debe orientar las actuaciones de las empresas del Estado. Al respecto, la Corte Constitucional del Ecuador ha determinado en varias de sus sentencias que: "… el individuo debe contar con un ordenamiento jurídico previsible, claro, determinado, estable y coherente que le permita tener una noción razonable de las reglas del juego que le serán aplicadas. Este debe ser estrictamente observado por los poderes públicos para brindar certeza al individuo de que su situación jurídica no será modificada más que por procedimientos establecidos previamente y por autoridad competente para evitar la arbitrariedad". Lo anterior significa, que 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. Precisamente, esto fue lo que ocurrió en el presente caso cuando EP PETROECUADOR, mediante Oficio n.° 24484-AJU-2015, de 4 de septiembre de 2015, dio por terminada la relación laboral del señor DIEGO XAVIER JARAMILLO LLERENA sosteniendo lo siguiente: "[…] La Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador, EP PETROECUADOR, fundamentada en el numeral 16 del Art. 66 de la Constitución de la República del Ecuador, en el numeral 4 del Art. 30 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas; […]".EP PETROECUADOR utilizó como sustento para terminar la relación laboral el numeral 16 del artículo 66 de la Constitución de la República, que contempla el derecho de la libertad de contratación. Esta decisión de la empresa constituye una flagrante violación a los derechos constitucionales del señor Jaramillo, pues el máximo órgano de justicia constitucional del Ecuador, la Corte Constitucional, ha resuelto

en casos análogos a éste, que las instituciones públicas NO GOZAN DE DERECHOS CONSTITUCIONALES, con la excepción del derecho al debido proceso. Así lo resolvió la Corte Constitucional, en aplicación del artículo 429 de la Constitución, en sentencia n.° 282-13-JP/19 de 4 de septiembre de 2019, en la que resolvió: "31. Toda vez que el fundamento de la noción de derechos es la dignidad de las personas, es claro para esta Corte Constitucional que la titularidad de derechos recae sobre los individuos o colectivos, mas no en el Estado y sus distintos órganos, que son los llamados a respetar, proteger y garantizar tales derechos. Ahora bien, esto no obsta que, a fin de garantizar un ejercicio de defensa en igualdad de condiciones en los procedimientos de carácter administrativo y judicial, se reconozca la aplicación de las garantías del debido proceso para todas las personas naturales y jurídicas, incluso las de derecho público". (Énfasis agregado). La Corte Constitucional también ha sido clara respecto a que PETROECUADOR NO ES TITULAR del derecho constitucional a la libertad de contratación. El máximo órgano de justicia constitucional, en otros casos de desvinculación idénticos al presente, ya ha resuelto que PETROECUADOR no puede excusarse en la libertad de contratación para desvincular a los funcionarios. Así lo dispuso en la sentencia n.° 1600-13-EP, del 12 de noviembre de 2019, caso MARITZA MORALES PINO contra PETROECUADOR: "A este respecto, es menester precisar que las empresas públicas contratan debido a que su misión institucional, orientada al bienestar general de la población, lo demanda, lo cual, no implica que sean titulares de un derecho fundamental a la libertad de contratación" (El énfasis agregado).El criterio de Corte Constitucional es contundente: Primero, las entidades públicas no gozan de derechos constitucionales (excepto el debido proceso). Segundo, PETROECUADOR no es titular de un derecho a la "libertad de contratación". Tercero, PETROECUADOR no puede desvincular a sus funcionarios con sustento en este supuesto derecho a la libertad de contratación, sin que exista una causa justa y medie un debido proceso. En suma, cuando EP PETROECUADOR desvinculó al señor DIEGO XAVIER JARAMILLO LLERENA, con sustento en un supuesto derecho a la libertad de contratación del cual no es titular, vulneró la Constitución de la República y el derecho a la seguridad jurídica del accionante. ii. Las normas internas de EP PETROECUADOR exigen una causa objetiva previa a la desvinculación de sus servidores y no es cumplida. Como argumento adicional, el Gerente General desvinculó al señor DIEGO XAVIER JARAMILLO LLERENA de la EP PETROECUADOR el 4 de septiembre de 2015, mediante oficio n.° 24484-AJU-2015, para lo cual utilizó 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" (El énfasis agregado) 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 llegó a la decisión de desvincular al señor Jaramillo de la EP PETROECUADOR, frente a un conglomerado de trabajadores. 2. PETROECUADOR VULNERÓ LA MOTIVACIÓN COMO GARANTÍA DEL DEBIDO PROCESO. La Constitución de la República señala en el literal l) del numeral 7 del artículo 76, la obligación de que los actos de la administración sean motivados: "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" (énfasis agregado). La Corte Constitucional del Ecuador, en materia de motivación, se remite a lo expuesto por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en cuanto a que: "La motivación es la exteriorización de la justificación razonada que permite llegar a una conclusión" . En el mismo sentido, se establece que las decisiones que adopten órganos internos que puedan afectar derechos humanos tienen la obligación de ser fundamentadas caso contrario se consideran como arbitrarias Como característica adicional con relación a los actos administrativos estos deben "[…] permitir conocer cuáles fueron los hechos, motivos y normas en que se basó la autoridad para tomar su decisión". En conclusión, los poderes públicos deben emitir actos debidamente razonados, en que señalen los fundamentos con que sustenten sus actuaciones, con la finalidad de que no haya arbitrariedad, que es lo que se preserva con la motivación. PETROECUADOR incumplió su obligación de motivar el acto de desvinculación del señor Jaramillo. En efecto, tras analizar el oficio n.° 24484-AJU-2015 de 4 de septiembre de 2015, se desprende que éste no cumple con las exigencias de motivación establecidas por la Corte Constitucional: Primero, el oficio n.° 24484-AJU-2015 emitido por el Gerente General alegando un supuesto derecho a la libertad de contratación que, como ya se explicó, PETROECUADOR no ostenta. Por ello, al no existir un verdadero fundamento no existe motivación en la

desvinculación del señor Jaramillo, lo que vuelve arbitraria su desvinculación. Segundo, el oficio n.° 24484-AJU-2015 enuncia tres normas: numeral 16 del Art. 66 de la Constitución; numeral 4 del artículo 30 de la LOEP y artículo 95 de la Normativa Interna de Administración de Talento Humano PETROECUADOR y no explicó la pertinencia de su aplicación, omisión que generó un acto arbitrario y discrecional, haciéndose necesario hacer tres puntualizaciones: UNO. 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 N.o 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. Además, únicamente tiene la figura de "supresión de partida", como facultad para separar de sus puestos de trabajo a los servidores públicos. En el caso de la "supresión de partida", existe un trámite preciso previsto en el ordenamiento. En cuanto al "despido intempestivo", tampoco corresponde al presente caso pues es una figura únicamente aplicada a los obreros amparados por el Código de Trabajo (Art. 188). Es decir, el Gerente General, en el oficio en referencia omite realizar una relación entre los fundamentos de hecho y de derecho que motivan su decisión. Si el Gerente hiciese este ejercicio se daría cuenta de que crea un híbrido jurídico que viola derechos constitucionales de los servidores públicos de carrera y genera actos arbitrarios y discrecionales. DOS. PETROECUADOR enuncia que la separación del señor Jaramillo, está basada en el artículo 95 de la Normas Internas de Administración del Talento Humano. Esta es una norma emitida por el Directorio de PETROECUADOR. La norma 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" (Las negrillas fuera del texto). TRES. Como se explicó, la Corte Constitucional ya resolvió que PETROECUADOR no es titular de la "libertad de contratación", y que no puede desvincular a funcionarios sobre esta base. (Sentencia de la Corte Constitucional 1600-13-EP). Además, el Gerente General no ha justificado estas "circunstancias particulares" que exige el artículo 95 de las Normas Internas para la desvinculación. Por ello, la desvinculación del señor Jaramillo es una arbitrariedad de la autoridad, sin motivación alguna. Concordante con la vulneración de la motivación como garantía básica del debido proceso en la desvinculación de la EP PETROECUADOR del señor DIEGO XAVIER JARAMILLO LLERENA, existe amplia jurisprudencia de la Corte Constitucional y organismos internacionales que se procederá a aportarlos para una mejor ilustración. La Corte Constitucional en sentencia n.o 1158-17-EP/21, de 20 de octubre de 2021, determina que existe violación de la garantía de motivación cuando la argumentación jurídica no está integrada por al menos dos elementos: a. fundamentación normativa y b. fundamentación fáctica, estableciendo lo siguiente: "61. En suma, el criterio rector para examinar un cargo de vulneración de la garantía de motivación establece que una argumentación jurídica es suficiente cuando cuenta con una estructura mínimamente completa, es decir, integrada por estos dos elementos: (i) una fundamentación normativa suficiente, y (ii) una fundamentación fáctica suficiente. Esto quiere decir lo siguiente: 61.1. Que la fundamentación normativa debe contener la enunciación y justificación suficiente de las normas y principios jurídicos en que se funda la decisión, así como la justificación suficiente de su aplicación a los hechos del caso. Como ha sostenido la Corte IDH, la referida fundamentación jurídica no puede consistir en "la mera enumeración de las normas que podrían resultar aplicables a los hechos o conductas" O, en términos de la jurisprudencia de esta Corte, "la motivación no puede limitarse a citar normas" y menos a "la mera enunciación inconexa o "dispersa" de normas jurídicas", sino que debe entrañar un razonamiento relativo a la interpretación y aplicación del Derecho en las que se funda la resolución del caso. 61.2. Que la fundamentación fáctica debe contener una justificación suficiente de los hechos dados por probados en el caso. Como lo ha señalado esta Corte, "la motivación no se agota con la mera enunciación de los antecedentes de hecho, es decir, de los hechos probados, sino que, por el contrario, "los jueces [...] no motiva[n] su sentencia [… si] no se analizan las pruebas". En la misma dirección, la Corte IDH ha establecido que la motivación sobre los hechos no puede consistir en "la mera descripción de las actividades o diligencias [probatorias] realizadas", sino que se debe: "exponer […] el acervo probatorio aportado a los autos", "mostrar que [...] el conjunto de pruebas ha sido analizado" y "permitir conocer cuáles son los hechos". (…)" Así también, la Corte Constitucional además de los elementos de la motivación señalados, añade los siguientes: "El principio de obligatoriedad de la motivación de las decisiones jurisdiccionales se inserta en el sistema de garantías que

las constituciones democráticas crean para tutelar las situaciones jurídicas de los individuos ante el poder estatal y, en particular, ante las manifestaciones del poder jurisdiccional. Es así, que la motivación constituye una condición de efectividad de los principios de una correcta administración de justicia, como por ejemplo el principio de independencia, el principio de legalidad y la garantía de la defensa. Así también, sólo habrá motivación cuando la ley haya sido aplicada pertinentemente al caso que se decide. Consecuentemente, la motivación se configura como una garantía del derecho a la defensa porque mediante ella se busca verificar que el juez haya tomado en consideración, de manera adecuada, los alegatos manifestados en ejercicio del derecho de defensa". Los criterios señalados por la jurisprudencia implican el cumplimiento con el derecho al debido proceso a través de la motivación, derecho humano que se ha incumplido en perjuicio del señor Jaramillo a través del oficio n.° 24484-AJU-2015 de 4 de septiembre de 2015, que lo separó de forma definitiva de la institución sin fundamento normativo, ni con señalamiento de los fundamentos fácticos que permitan entender la actuación de la EP PETROECUADOR, lo que convierte la actuación de la institución en arbitraria. La Corte Interamericana ha señalado que "la discrecionalidad de la administración tiene límites infranqueables, siendo uno de ellos el respeto de los derechos humanos", arbitrariedad que se confirma en el presente caso, al no existir motivación alguna para la desvinculación del señor Jaramillo. De igual modo, el tribunal interamericano ha explicado que, en el caso de los trabajadores, la vulneración al debido proceso implica que la vida del trabajador y la de sus familiares se vean indebidamente afectados, causando una pérdida de ingresos. Con fundamento en lo expuesto, EP PETROECUADOR violó el derecho constitucional al debido proceso en la garantía de motivación, del señor Jaramillo afectando su nivel de vida con la pérdida de su empleo sin que medie una causa justa y un debido proceso. 3. PETROECUADOR VULNERÓ EL DERECHO AL TRABAJO.- La Constitución protege al trabajo como un derecho fundamental, es decir aquella facultad humana reconocida en el ordenamiento jurídico dentro de los denominados Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conceptualizándolos como aquella facultad patrimonial y como un deber social. En este sentido, el derecho al trabajo y la estabilidad laboral son derechos tutelados en la Constitución de la República en los siguientes artículos: "Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado". En razón de ello, la obligación del Estado y su institucionalidad, por sobre toda situación adversa es proteger el pleno ejercicio del derecho al trabajo, y el acceso al libre empleo. "Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo […]". En el caso de señor Jaramillo esto es más complicado debido a que su trabajo le permitía atender su complicación de salud, como lo conocía la empresa estatal, estuvo bajo tratamiento farmacológico y acompañamiento de un psiquiatra, por lo que su violatoria desvinculación, es aún más gravosa, con lo que se habría complicado más su condición médica, e incluso impidió que el legitimada activo cuente con los medios necesarios para atender su enfermedad. La normativa de los estados americanos reconoce el derecho al trabajo, y consagra la obligación de los estados de aplicar políticas públicas que permitan el acceso al pleno empleo a toda la población laboralmente activa. Al respecto el Protocolo de San Salvador determina lo siguiente: "Artículo 6 Derecho al Trabajo 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada. Artículo 7 Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo. Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: d. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional". En el presente caso, que la autoridad haya desvinculado al señor Jaramillo 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. En criterio del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su Observación General n.° 18 ha establecido que este derecho comporta, entre otras cualidades la de no ser privado del trabajo de forma injusta,

mucho peor si esto se vincula como en el presente caso con la desvinculación sin una causa justa y sin que medie un debido proceso. De forma concreta, la Corte Interamericana de Derechos Humanos respecto al derecho humano a la Estabilidad Laboral ha determinado que este no se refiere a la permanencia irrestricta en un puesto de trabajo sino a: "[…] respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice este bajo causas justificadas". Lo expresado por el tribunal interamericano refuerza la existencia de una violación a los derechos del señor Jaramillo, originada por la ausencia de causas justificadas para su desvinculación como ha quedado ampliamente demostrado, por lo que corresponde a su autoridad tutelar la estabilidad laboral a la cual la víctima tiene derecho. 4. PETROECUADOR VIOLÓ EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 11 y 66 señala lo siguiente: "Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: 4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación". Por su parte la Convención Americana sobre Derechos Humanos, tratado vinculante para el Ecuador dispone en su artículo 24: "Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley". (énfasis añadido) De igual modo, la Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 7 prevé: "Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación". En el mismo sentido la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre dispone: "Artículo II. Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna". Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador", en su artículo 7, contiene lo siguiente: "Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias". Con relación a las normas indicadas, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha indicado que: "El artículo 24 de la Convención Americana prohíbe la discriminación de derecho o de hecho, no sólo en cuanto a los derechos consagrados en dicho tratado, sino en lo que respecta a todas las leyes que apruebe el Estado y a su aplicación. Es decir, no se limita a reiterar lo dispuesto en el artículo 1.1 de la misma, respecto de la obligación de los Estados de respetar y garantizar, sin discriminación, los derechos reconocidos en dicho tratado, sino consagra un derecho que también acarrea obligaciones al Estado de respetar y garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la salvaguardia de otros derechos". En este contexto, la Corte ha establecido que una discriminación puede ocurrir cuando una entidad estatal de hecho genera un trato diferente sin causa entre las personas, rompiendo el principio de igualdad al que tienen derechos las personas bajo su jurisdicción. Por su parte, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos al respecto del trato que dan los Estados a las personas bajo su jurisdicción ha establecido: "Una distinción que se basa en "criterios razonables y objetivos" podría servir un interés legítimo. Una distinción basada en criterios razonables y objetivos (1) persigue un propósito legítimo y (2) emplea medios proporcionales al fin que se busca". La Comisión ha reconocido anteriormente que, aunque el artículo II no prohíbe todas las diferencias de tratamiento en el goce de los derechos y las libertades protegidos, exige que toda distinción permisible se base en una justificación objetiva y razonable, que persiga un objetivo legítimo, "teniendo en cuenta los principios que normalmente prevalecen en las sociedades democráticas y los medios deben ser razonables y proporcionados al fin que se procura". De igual modo la Comisión Interamericana para determinar la existencia de razonabilidad en un trato diferenciado a fin de poder determinar que este no sea discriminatorio ha referido: 139. […] A fin de determinar si una distinción es "objetiva y razonable", así como si la restricción en el ejercicio de un derecho resulta convencionalmente aceptable, tanto la Comisión como la Corte han acudido a un juicio escalonado de proporcionalidad que incluye los siguientes elementos: (i) la existencia de un fin legítimo; (ii) la idoneidad, es decir la determinación de si existe una relación lógica de causalidad de medio a fin entre la distinción y el fin que se persigue; (iii) la necesidad, esto es, la determinación de si existen alternativas menos restrictivas e igualmente idóneas; y (iv) la proporcionalidad en sentido estricto, es decir, el balance de los interés en juego y el grado de sacrificio de uno respecto del otro. Es decir, los derechos fundamentales y humanos deben ser disfrutados en igualdad por las personas, sin embargo, cuando el Estado genera una diferencia esta debe sustentarse en criterios razonables y objetivos, perseguir un fin legítimo, a través de la utilización de medios proporcionales para tal finalidad, caso contrario estamos frente a un trato arbitrario y por tanto violatorio y

discriminatorio de derechos, para lo cual se debe utilizar un juicio de proporcionalidad. Según quedó expuesto, el señor Jaramillo en calidad de servidor público de carrera prestó sus servicios para EP PETROECUADOR, como Abogado de Patrocinio Laboral, con una remuneración mensual de USD 2.229,00 dos mil doscientos veintinueve dólares americanos. Según la información que consta en la página de la empresa pública, al menos diez (10) personas más tienen las mismas condiciones que el señor Jaramillo y no han sido desvinculados de la EP PETROECUADOR. Cuestión relevante y que determinará la desigualdad de trato al ser desvinculado. 1. Servidores públicos de carrera que tienen el mismo puesto y remuneración del señor Jaramillo "Abogado de Patrocinio" y no han sido desvinculados de la EP PETROECUADOR, creando una situación de desigualdad, conforme el siguiente cuadro: Cuadro 1

Nombre	Puesto	Remuneración en USD
1. CHIRIBOGA SANCHEZ JUAN ALFREDO	ABOGADO DE PATROCINIO	2.229,00
2. MEZA CAMPOS ORLANDO PATRICIO	ABOGADO DE PATROCINIO	2.229,00
3. NUÑEZ NAVAS SERGIO ENRIQUE	ABOGADO DE PATROCINIO	2.229,00
4. ORTIZ LEÓN MÓNICA PATRICIA	ABOGADO DE PATROCINIO	2.229,00
5. VELASCO EGUEZ ALEX ROLANDO	ABOGADO DE PATROCINIO	2.229,00
6. VELEZ BRAVO JUAN CARLOS	ABOGADO DE PATROCINIO	2.229,00
7. VITERI SANCHEZ MARIA FERNANDA	ABOGADO DE PATROCINIO	2.229,00
8. YEPEZ NAVAS ESTEBAN DANILO	ABOGADO DE PATROCINIO	2.229,00

2. Servidores públicos de carrera que tienen el puesto de "Abogado de Patrocinio" y que conforme la tabla salarial de la EP PETROECUADOR que consta en la Resolución No. DIR-EPP-24-2012-06-14 están sobrevalorados y siguen prestando sus servicios en la EP PETROECUADOR, conforme el siguiente cuadro:

Nombre	Puesto	Remuneración en USD
1. CALERO CHAVEZ JUAN SEBASTIAN	ABOGADO DE PATROCINIO	2.500,00
2. RECALDE HERRERA GUSTAVO HERNAN	ABOGADO DE PATROCINIO	2.500,00

Del cuadro presentado, se puede verificar que el señor Jaramillo al momento tiene las mismas condiciones que al menos ocho Abogados de patrocinio, es decir, las mismas funciones, cargo y remuneración, sin embargo, ellos siguen trabajando en la EP PETROECUADOR y el desvinculado fue el señor Jaramillo. Por lo que, cuando un grupo de personas, en este caso los Abogados de Patrocinio tienen las mismas condiciones profesionales, se debe determinar la existencia de un fin legítimo para que se haya decidido realizar la desvinculación del señor Jaramillo y no de los otros, hecho que en el presente caso no existe, por lo que no existe legitimidad en las actuaciones de la administración al desvincularlo. Por otro lado, si la finalidad hubiese sido preservar los recursos de la empresa, se debieron eliminar los cargos sobrevalorados. Como consta en el cuadro 2, existe al menos 2 puestos de Abogados de Patrocinio con una remuneración mayor a la fijada en la Tabla Salarial vigente de la EP PETROECUADOR, con lo que no podría alegarse, por ejemplo, que la desvinculación del señor Jaramillo obedece a factores como la sobrevaloración, dado que tenía un trato menos favorable que de otras personas que prestan servicios como Abogado de Patrocinio. 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 Abogados de Patrocinio de la EP PETROECUADOR. Por otra parte, si la finalidad hubiese sido preservar los recursos de la empresa eliminando cargos, se debe analizar la medida tomada, para ver si está

es razonable, debiendo la empresa explicar los motivos para que entre 10 Abogados de Patrocinio sea el señor Jaramillo la persona desvinculada. En este sentido, se analiza la idoneidad que busca una relación lógica entre la distinción y el fin. ¿Es decir, si el fin era preservar recursos económicos, la separación del señor Diego Jaramillo cumplió con el fin?, La respuesta resulta obvia. La medida no es idónea y es únicamente arbitraria pues de las personas con el cargo de Abogado de Patrocinio, incluso con remuneraciones mayores, no se explica una medida idónea para la preservación de recursos. Por otro lado, se podría analizar la necesidad de la medida, a pesar de la evidencia de que no existe una justificación razonable, sin embargo, esto 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 al señor Jaramillo era la menos necesaria para lograr el fin. 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 genera una discriminación en contra del accionante con relación con el resto de los Abogados de Patrocinio sobrevalorados de la EP PETROECUADOR. Lo detallado en esta sección, pone en evidencia que la desvinculación del señor Jaramillo, quien tenía las mismas condiciones que un grupo de Abogados de Patrocinio que inclusive algunos de ellos perciben una remuneración mayor a la de él, 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 del accionante, quien ha sido discriminado al ser separado de la institución, sin que se pueda determinar la causa justa de su separación, siendo entre otros servidores con el puesto de "Abogados de Patrocinio" la persona desvinculada, con violación a su derecho a la igualdad y no discriminación por parte de la EP PETROECUADOR. En el caso del señor Jaramillo, la arbitrariedad en la desvinculación se agrava en razón de que la Subgerencia de Talento Humano, la Subgerencia de Compensaciones, Beneficios Sociales y Servicios al Personal y la misma Gerencia General conocían que la salud del señor Jaramillo estaba comprometida debido al Trastorno Mixto Ansioso Depresivo diagnosticado por su psiquiatra, por el que estaba bajo tratamiento farmacológico. Está situación es relevante debido a que la entidad estatal deberá explicar, si luego de que no se trata de un servidor público sobrevalorado, que no existe ninguna circunstancia objetiva y razonable para que únicamente él sea separado de su puesto de trabajo, fue la condición médica la situación bajo la cual la empresa decidió desvincularlo, lo cual claramente es una causa de discriminación adicional y que no debe ser tolerada……. IV. INEXISTENCIA DE OTRO MECANISMO DE DEFENSA JUDICIAL ADECUADO Y EFICAZ PARA PROTEGER EL DERECHO VIOLADO. La única vía para exigir la declaratoria de la vulneración de los derechos constitucionales de seguridad jurídica, motivación, derecho al trabajo, igualdad y no discriminación es la acción de protección. En primer lugar, porque los derechos que se ventilan en la litis de esta causa son de naturaleza constitucional, es decir, que son tutelados directamente por la Constitución y, por ende, es competencia de la justicia constitucional dirimir este conflicto. En segundo lugar, el daño o perjuicio ocasionado proviene directamente de la acción de una autoridad con potestad pública, de quien el accionante es subordinado. En tercer lugar, la función de amparar derechos constitucionales, limitar la continuidad de su vulneración, declarar su vulneración y reparar el daño es competencia exclusiva de la justicia constitucional, ya que, las otras vías no pueden amparar, mitigar y resarcir los derechos constitucionales vulnerados. ANUNCIO DE LOS MEDIOS DE PRUEBA. Como parte de dicha evidencia, usted podrá encontrar lo siguiente:

A. PRUEBA DOCUMENTAL

Anexo 1.

Copia certificada del Oficio n.o 24484-AJU-2015 de 4 de septiembre de 2015.

Este documento constituye el único texto con el que se da por terminada la relación laboral del señor Diego Xavier Jaramillo Llerena, texto carente de motivación que vulnera los derechos constitucionales de seguridad jurídica, igualdad y no discriminación, motivación, derecho al trabajo y estabilidad laboral de los servidores públicos de carrera de la EP PETROECUADOR.

Anexo 2.

Copia certificada del Documento de Administración de Talento Humano n.o 40391 de fecha 15 de noviembre de 2013.

Copia certificada del Memorando n.o 00500-AJREL-2013 de fecha 15 de noviembre de 2013.

Con estos documentos se prueba que el señor Jaramillo era un servidor público de carrera, con nombramiento definitivo y no un servidor de libre nombramiento y remoción u obrero amparado por el Código de Trabajo.

Anexo 3.

Copia Certificada de la Resolución DIR-EPP-24-2012-06-14, de 14 de junio de 2012.

Con este documento se prueba que el puesto de Abogado de Patrocinio pertenecía al Grado 14 de la Tabla Salarial de la EP PETROECUADOR y que su remuneración estaba en el "Piso", por lo que no se trataba de un servidor sobrevalorado.

Anexo 4.

Certificado Laboral del 12 de abril de 2023 suscrito por la señora Lorena Acosta Cárdenas Jefe de Administración de Talento Humano, Enc.

Con la prueba incorporada se evidencia el cargo del señor Jaramillo, su remuneración y tiempo de servicio.

Anexo 5.

Copias certificadas de las evaluaciones de desempeño del señor Jaramillo.

Con la prueba incorporada consta que el señor Jaramillo, durante su gestión obtuvo como resultado las mejores puntuaciones.

Anexo 6.

Listado de Abogados de Patrocinio que laboran en EP PETROECUADOR y sus remuneraciones, que constan en el siguiente link https://sistemasinternos.eppetroecuador.ec/lotaip/pdfs/2023/enero/remuneracion.pdf

La prueba aporta información relacionada con la vulneración del principio de igualdad y no discriminación, pues de la misma desprende que existían varios Abogados de Patrocinio con iguales remuneraciones y Abogados de Patrocinio con mayores remuneraciones y que no fueron desvinculados, así, la desvinculación del accionante no tuvo causa objetiva.

Anexo 7.

Certificado de 25 de mayo de 2015 emitido por el Médico Psiquiatra Dr. Armando Camino Proaño, en el que indica que el señor Diego Xavier Jaramillo Llerena padece un Trastorno Mixto ansioso Depresivo y se le recomienda el uso de fármacos como tratamiento, así como encontrase cerca de su entorno familiar.

Memorando n° 01139-ADT-GTH-2015 de 3 de junio de 2015 emitido por la Gerente de Talento Humano al Gerente General con copia al Gerente de Asuntos Jurídicos, en que entre otros asuntos se conoce del padecimiento a la salud del señor Jaramillo.

Memorando n°00226-CBS-BSP-2015 de 15 de junio de 2015, emitido por el Subgerente de Compensaciones, Benéficos Sociales y Servicios al Personal, dirigido a la Subgerente de Administración de Talento Humano y Jefe de Nómina, en que entre otras cosas se hace conocer del padecimiento a la salud del señor Jaramillo.

Las pruebas anexadas dejan constancia de que la empresa incluida la Gerencia General conocían del padecimiento del señor Jaramillo, por lo que las actuaciones que afectaron sus derechos se perpetraron a sabiendas de esta condición que como se ha sustentado es claramente una de las causas de discriminación al desvincularlo.

Anexo 8.

Sentencias de la Corte Constitucional:

Sentencia n.° 282-13-JP/19, del 4 de septiembre de 2019. La Corte Constitucional determina que la titularidad de los derechos recae sobre los ciudadanos no sobre el Estado a través de sus entidades.

Sentencia n.° 1600-13-EP/19, de 12 de noviembre de 2019. La Corte Constitucional establece que la EP PETROECUADOR no es titular del derecho de libertad de contratación y mucho menos le faculta desvincular a sus servidores sin cumplir con el debido proceso.

Auto de Inadmisión Caso 2440-21-EP, de 29 de octubre de 2021.

Los pronunciamientos de la Corte Constitucional coinciden con que la EP PETROECUADOR no es titular del derecho de la libertad de contratación e incluso en un caso análogo la Corte Constitucional inadmitió la Acción Extraordinaria de Protección presentada por la EP PETROECUADOR.

Anexo 9.

Sentencias de Corte Provincial de casos análogos que respaldan la teoría del caso propuesta.

Sentencia de 29 de junio de 2021, emitida dentro de la acción de protección n.° 16171-2021-00005 por la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Pastaza.

Sentencia de 15 de septiembre de 2021, emitida dentro de la acción de protección no. 24281-2021-01103, por la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Santa Elena.

Sentencia de 04 de octubre de 2021, emitida dentro de la acción de protección no. 21282-2021-01296, por la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Sucumbíos.

Sentencia de 17 de noviembre de 2021, emitida dentro de la acción de protección no. 17204-2021-01619, por la Sala Especializada de lo Penal, Penal Militar, Penal Policial y Transito de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha.

Sentencia de 23 de noviembre de 2021, emitida dentro de la acción de protección no. 17371-2021-02330, por la Sala Especializada de lo Civil y Mercantil de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha.

Sentencia de 14 de marzo de 2022, emitida dentro de la acción de protección no. 17460-2021-05432, por la Sala Especializada de lo Penal, Penal Militar, Penal Policial y Transito de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha.

Sentencia de 28 de abril de 2022, emitida dentro de la acción de protección n.o 17294-2021-01121, por la Sala Especializada de lo Penal, Penal Militar, Penal Policial y Transito de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha.

Sentencia de 13 de junio de 2022, emitida dentro de la acción de protección n.o 10281-2022-00297, por la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Imbabura.

Sentencia de 20 de julio de 2022, emitida dentro de la acción de protección n.o 17230-2022-02672, por la Sala Especializada de lo Civil y Mercantil de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha.

Sentencia de 24 de agosto de 202 2, emitida dentro de la acción de protección no. 21U01-2021-01040, por la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Sucumbíos.

Las sentencias de varias Corte Provinciales de Justicia del país, coinciden en que la EP PETROECUADOR, no tiene el derecho constitucional de libertad de contratación, no puede despedir a sus servidores públicos de carrera de forma arbitraría y discrecional y, reconocen la violación del derecho de seguridad jurídica por el Gerente General al incumplir el ordenamiento jurídico laboral que rige a la EP PETROECUADOR y en todos los casos las Cortes resuelven a favor de los trabajadores la vulneración del derecho de igualdad y no discriminación por no existir una causa objetiva en la actuación del Gerente General.

Anexo 10.

Sentencias de Primera de Instancia de casos análogos que respaldan la teoría del caso propuesta.

Sentencia de 2 de julio de 2021, emitida dentro de la acción de protección n.° 17371-2021-02330 por el Juez de la Unidad Judicial de Trabajo de la ciudad de Quito.

Sentencia de 27 de julio de 2021, emitida dentro de la acción de protección n.° 08201-2021-00862 por el Juez de la Unidad de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de Esmeraldas.

Sentencia de 30 de julio de 2021, emitida dentro de la acción de protección n.° 08201-2021-00863, por el Juez de la Unidad de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de Esmeraldas.

Sentencia de 21 de septiembre de 2021, emitida dentro de la acción de protección n.° 17297-2021-01480 por el Juez de la Unidad Penal de la ciudad de Quito.

Sentencia de 21 de octubre de 2021, emitida dentro de la acción de protección no. 08371-2021-00187 por el Juez de la Unidad de Trabajo de la ciudad de Quito.

Sentencia de 04 de noviembre de 2021, emitida dentro de la acción de protección 17230-2021-16792 por el Juez de la Unidad Civil de la ciudad de Quito.

Sentencia de 16 de diciembre de 2021, emitida dentro de la acción de protección 09901-2021-00146, por el Juez del Tribunal de Garantías Penales con sede en el Cantón Guayaquil.

Sentencia de 17 de diciembre de 2021, emitida dentro de la acción de protección 17230-2021-20101, por la Juez de la Unidad Civil de la ciudad de Quito.

Sentencia de 14 de enero de 2022, emitida dentro de la acción de protección 21U01-2021-01040, por el Juez de la Unidad Judicial Especializada de Violencia contra la Mujer o Miembros del Núcleo Familiar con sede en el cantón Lago Agrio.

Sentencia de 11 de febrero de 2022, emitida dentro de la acción de protección 09284-2022-00007, por el Juez de la Unidad Judicial Sur Penal con sede en el Cantón Guayaquil, Provincia del Guayas.

Sentencia de 21 de febrero de 2022, emitida dentro de la acción de protección 10310-2022-00010, por el Juez de la Unidad Judicial Multicompetente con sede en el Cantón Pimampiro, Provincia de Imbabura.

Sentencia de 25 de febrero de 2022, emitida dentro de la acción de protección 09201-2022-00234, por el Juez de la Unidad Judicial Norte 2 de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia con seden en el cantón Guayaquil, provincia de Guayas.

Sentencia de 17 de agosto de 2022, emitida dentro de la acción de protección 05202-2022-00991, por el Juez de la Unidad Judicial de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia con sede en el cantón Latacunga, provincia de Cotopaxi.

Las sentencias emitidas por varios Jueces de Primera Instancia a nivel nacional coinciden en que la EP PETROECUADOR no es titular del derecho constitucional a la libertad de contratación, que no puede despedir a los servidores de carrera sin que exista una causa justa, incluso, han determinado que la EP PETROECUADOR hace un híbrido jurídico entre la LOEP y el Código de Trabajo para perjudicar a los servidores públicos de carrera y desvincularlos de manera discrecional y arbitraria, además, todos los jueces de primera instancia coinciden en que la EP PETROECUADOR viola el derecho de igualdad y no discriminación al desvincularlos sin una causa objetiva.

1.5.- Del acontecer procesal.- Calificada la demanda, el suscrito Juez de esta Unidad Judicial Multicompetente Civil con sede en Ibarra que avoca conocimiento de la causa mediante sorteo dispone contarse con la EMPRESA PUBLICA DE HIDROCARBUROS DEL ECUADOR EP PETROECUADOR, a través del señor Ramón Correa Vivanco, en su calidad de Gerente General; y, DR. JUAN CARLOS LARREA VALENCIA en su calidad de Procurador General del Estado. **DE LA AUDIENCIA PÚBLICA.-** Una vez notificados tiene lugar la Audiencia en la ciudad de Ibarra el día de hoy jueves siete de septiembre del año dos mil veintitrés, a las quince horas treinta minutos, ante el Doctor Milton Radames Terán Grijalva Juez Titular de la Unidad Judicial Multicompetente Civil con sede en el Cantón Ibarra de Imbabura, y suscrita Secretaria que certifica, en la Sala de Audiencias No. 2 de esta Unidad, comparece el accionante Jaramillo Llerena Diego Xavier acompañado de su defensa técnica el señor Abogado Espín Arias Carlos Alfonso; por otra parte comparece el señor Abogado Garzón Chalacan Ricardo Gustavo en su calidad de Procurador Judicial del señor Ingeniero Ramón Correa Vivanco Gerente General de la Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador, EP-PETROECUADOR. No comparece el señor Procurador General del Estado pese a estar legalmente notificado. **SE LE CONCEDE LA PALABRA A LA PARTE ACCIONANTE QUIEN MANIFIESTA:** El señor DIEGO XAVIER JARAMILLO LLERENA, prestó sus servicios en la EP PETROECUADOR desde el desde el 07 de diciembre de 2010 hasta el 04 de septiembre de 2015, en calidad de Abogado de Patrocinio Laboral, en calidad de Servidor Público amparado por la Ley Orgánica de Empresas Públicas con una remuneración mensual unificada de USD 2.229,00. El 7 de diciembre de 2010 el señor Jaramillo ingresó a la EP PETROECUADOR con un nombramiento de puesto de libre designación y remoción, para desempeñarse en el cargo de Asesor Legal de Unidad de Negocio; meses después se le otorgó un nombramiento provisional para el cargo de Abogado de Contratos y finalmente en el año 2013 con nombramiento definitivo ejerce sus funciones en el cargo de Abogado de Patrocinio Laboral como servidor público de carrera amparado por la Ley Orgánica de Empresas Públicas, así lo determina el documento de administración de talento humano n.o 40391 de fecha de vigencia 15 de noviembre de 2013, en concordancia con el Memorando n.o 00500-AJREL-2013 de fecha 15 de noviembre de 2013. Para el mes de mayo de 2015, el señor Jaramillo padece de una enfermedad "Trastorno Mixto Ansioso Depresivo", por lo que recibía fármacos como parte del tratamiento, lo cual certificó en su momento el médico psiquiatra tratante. Es más todo esto consta dentro del expediente entregado por Petroecuador EP. Adicionalmente, constan los memorandos (N°01139-ADT-GTH-2015 y N°00226-CBS-BSP-2015) de 3 de junio y 15 de junio de 2015, suscritos por la Subgerencia de Talento Humano y Subgerencia de Compensaciones, Beneficios Sociales y Servicios al Personal dirigidos al Gerente General, en que se hace constar el padecimiento médico del accionante, por lo que era conocida perfectamente por la entidad su condición médica. Finalmente, el señor Jaramillo fue separado de la EP PETROECUADOR, mediante oficio n.o 24484-AJU-2015, del 4 de septiembre de 2015, sin contar con un informe técnico, una evaluación ni el más mínimo reporte sobre sus aptitudes técnicas y profesionales. El único texto con base en el cual se desvinculó al señor Jaramillo es el siguiente: "La Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador, EP PETROECUADOR, fundamentada en el numeral 16 del Art. 66 de la Constitución de la República del Ecuador, en el numeral 4 del Art. 30 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas; y, en el Art. 95 de la Normativa Interna de Administración del Talento Humano aprobada con Resolución No. DIR-EPP-36-2013 de 26 de noviembre de 2013 y modificada con Resolución No. DIR-EPP-06-2014 de 03 de junio de 2014; le notifica que a partir de la presente fecha, usted es separado de la EP PETROECUADOR". Para dejar clara la violación de derechos constitucionales sobre como EP PETROECUADOR manipula el régimen laboral de los trabajadores se hacen referencia a

pronunciamientos emitidos en casos recientes y análogos.1. En una acción de protección sobre un caso análogo, el Juez del Trabajo en el juicio signado con el n.o 08371-2021-00187, afirmó lo siguiente: "La entidad empleadora hace un híbrido jurídico que perjudica al trabajador al mezclar los regímenes jurídicos en perjuicio del servidor. Para unos casos si aplica las normas del sector público como el hecho de exigir la Declaración Jurada de fin de gestión, pero para otro caso aplica la figura del despido intempestivo para dar por terminado el nombramiento definitivo". Los servidores públicos de carrera NO pueden ser despedidos intempestivamente, porque el artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador contempla que las normas del Código de Trabajo son para los obreros. La señora Lozada es un servidor público de carrera y no obrero. En la acción de protección n.o 16171-2021-00005, la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Pastaza, respecto de que la EP PETROECUADOR no es titular del derecho constitucional de libertad de contratación, señaló lo siguiente: "Es por ello que la EP Petroecuador al haber fundamentado la separación del cargo al señor Ricardo Enrique Fassler Carvajal como Jefe de campo Auca, en base a lo que dispone el numeral 16 del artículo 66 de la Constitución vulnera el derecho a la seguridad jurídica ya que este derecho es inherente a los seres humanos." En la acción de protección n.o 24281-2021-01103, los Jueces de la Sala Multicompetente de Justica de Santa Elena, en su caso de desvinculación de un servidor público de carrera mediante despido intempestivo, señaló lo siguiente: "no se ha verificado una supresión de partida del accionante y no puede aplicársele al mismo un despido intempestivo, por no ser un trabajador sujeto al Código de Trabajo, y la Norma Interna de Administración de Talento Humano, no puede ser aplicada por encima de la norma constitucional". En la acción de protección n.o 21828-2021-01296, la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Sucumbíos, respecto de la separación de una servidora pública señaló lo siguiente: "Ya que el derecho al debido proceso en la garantía de motivación ha sido desatendido por parte de la accionada, aspecto de desde todo punto de vista es arbitrario, discrecional; desatendiendo con este accionar el derecho a la seguridad jurídica de la recurrente, pues no existe evidencia documental de ninguna naturaleza de la que pueda colegir que han existido criterios técnicos, administrativos, operacionales contenidos en valoraciones objetivas en las que se haya sustentado el oficio PETRO-PGG-2021-0748-O de 24 de marzo de 2021."En la acción de protección n.o 17204-2021-01619, la Sala Especializada de lo Penal, Penal Militar, Penal Policial y Tránsito de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, respecto de que no es posible desvincular a un servidor público de carrera mediante despido intempestivo, debido a que esa figura es para los obreros, indicó lo siguiente: "De su lectura, se desprende que esta disposición se refiere a dos modalidades de relación laboral, la primera de servidores públicos y la segundo 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, (…) 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." Es decir, el señor Jaramillo fue desvinculado de la empresa pública, a través de groseras violaciones a la constitución, sin la menor motivación, de forma discriminatoria incluso por su condición de salud y, sin respetar los más elementales derechos humanos que le asisten como persona y trabajador. DERECHOS CONSTITUCIONALES VULNERADOS PETROECUADOR vulneró la Constitución de varias formas: 1.PETROECUADOR VULNERÓ LA SEGURIDAD JURÍDICA i. El Gerente General de la EP PETROECUADOR ejerce un derecho constitucional del cual NO ES TITULAR. El artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador, garantiza la seguridad jurídica que se fundamenta en el respeto de la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes, derecho que debe orientar las actuaciones de las empresas del Estado. Al respecto, la Corte Constitucional del Ecuador ha determinado en varias de sus sentencias que: "… el individuo debe contar con un ordenamiento jurídico previsible, claro, determinado, estable y coherente que le permita tener una noción razonable de las reglas del juego que le serán aplicadas. Este debe ser estrictamente observado por los poderes públicos para brindar certeza al individuo de que su situación jurídica no será modificada más que por procedimientos establecidos previamente y por autoridad competente para evitar la arbitrariedad". Lo anterior significa, que 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. Precisamente, esto fue lo que ocurrió en el presente caso cuando EP PETROECUADOR, mediante Oficio n.° 24484-AJU-2015, de 4 de septiembre de 2015, dio por terminada la relación laboral del señor DIEGO XAVIER JARAMILLO LLERENA sosteniendo lo siguiente: "[…] La Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador, EP PETROECUADOR, fundamentada en el numeral 16 del Art. 66 de la Constitución de la República del Ecuador, en el numeral 4 del Art. 30 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas; […]".EP PETROECUADOR utilizó como sustento para terminar la relación laboral el numeral 16 del artículo 66 de la Constitución de la República, que contempla el derecho de la libertad de contratación. Esta decisión de la empresa constituye una flagrante violación a los derechos constitucionales del señor Jaramillo, pues el máximo órgano de justicia constitucional del Ecuador, la Corte Constitucional, ha resuelto en casos análogos a éste, que las instituciones públicas NO GOZAN DE DERECHOS CONSTITUCIONALES, con la excepción del derecho al debido proceso. Así lo resolvió la Corte Constitucional, en aplicación del artículo 429 de la Constitución, en sentencia n.° 282-13-JP/19 de 4 de septiembre de 2019, en la que resolvió: "31. Toda vez que el fundamento de la noción de derechos es la dignidad de las personas, es claro para esta Corte Constitucional que la titularidad de derechos recae sobre los individuos o colectivos, mas no en el Estado y sus distintos órganos, que son los llamados a respetar, proteger y garantizar tales derechos. Ahora bien, esto no obsta que, a fin de garantizar un ejercicio de defensa en igualdad de condiciones en los procedimientos de carácter administrativo y judicial, se reconozca la aplicación de las garantías del debido proceso para todas las personas naturales y jurídicas, incluso las de derecho público". (Énfasis agregado). La Corte Constitucional también ha sido clara respecto a que PETROECUADOR NO ES TITULAR del derecho constitucional a la libertad de contratación. El máximo órgano de justicia constitucional, en otros casos de desvinculación idénticos al presente, ya ha resuelto que PETROECUADOR no puede excusarse en la libertad de contratación para desvincular a los funcionarios. Así lo dispuso en la sentencia n.° 1600-13-EP, del 12 de noviembre de 2019, caso MARITZA MORALES PINO contra PETROECUADOR: "A este respecto, es menester precisar que las empresas públicas contratan debido a que su misión institucional, orientada al bienestar general de la población, lo demanda, lo cual, no implica que sean titulares de un derecho fundamental a la libertad de contratación" (El énfasis agregado).El criterio de Corte Constitucional es contundente: Primero, las entidades públicas no gozan de derechos constitucionales (excepto el debido proceso). Segundo, PETROECUADOR no es titular de un derecho a la "libertad de contratación". Tercero, PETROECUADOR no puede desvincular a sus funcionarios con sustento en este supuesto derecho a la libertad de contratación, sin que exista una causa justa y medie un debido proceso. En suma, cuando EP PETROECUADOR desvinculó al señor DIEGO XAVIER JARAMILLO LLERENA, con sustento en un supuesto derecho a la libertad de contratación del cual no es titular, vulneró la Constitución de la República y el derecho a la seguridad jurídica del accionante. ii. Las normas internas de EP PETROECUADOR exigen una causa objetiva previa a la desvinculación de sus servidores y no es cumplida. Como argumento adicional, el Gerente General desvinculó al señor DIEGO XAVIER JARAMILLO LLERENA de la EP PETROECUADOR el 4 de septiembre de 2015, mediante oficio n.° 24484-AJU-2015, para lo cual utilizó 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" (El énfasis agregado) 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 llegó a la decisión de desvincular al señor Jaramillo de la EP PETROECUADOR, frente a un conglomerado de trabajadores. 2. PETROECUADOR VULNERÓ LA MOTIVACIÓN COMO GARANTÍA DEL DEBIDO PROCESO. La Constitución de la República señala en el literal l) del numeral 7 del artículo 76, la obligación de que los actos de la administración sean motivados: "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" (énfasis agregado). La Corte Constitucional del Ecuador, en materia de motivación, se remite a lo expuesto por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en cuanto a que: "La motivación es la exteriorización de la justificación razonada que permite llegar a una conclusión" . En el mismo sentido, se establece que las

decisiones que adopten órganos internos que puedan afectar derechos humanos tienen la obligación de ser fundamentadas caso contrario se consideran como arbitrarias Como característica adicional con relación a los actos administrativos estos deben "[…] permitir conocer cuáles fueron los hechos, motivos y normas en que se basó la autoridad para tomar su decisión". En conclusión, los poderes públicos deben emitir actos debidamente razonados, en que señalen los fundamentos con que sustenten sus actuaciones, con la finalidad de que no haya arbitrariedad, que es lo que se preserva con la motivación. PETROECUADOR incumplió su obligación de motivar el acto de desvinculación del señor Jaramillo. En efecto, tras analizar el oficio n.° 24484-AJU-2015 de 4 de septiembre de 2015, se desprende que éste no cumple con las exigencias de motivación establecidas por la Corte Constitucional: Primero, el oficio n.° 24484-AJU-2015 emitido por el Gerente General alegando un supuesto derecho a la libertad de contratación que, como ya se explicó, PETROECUADOR no ostenta. Por ello, al no existir un verdadero fundamento no existe motivación en la desvinculación del señor Jaramillo, lo que vuelve arbitraria su desvinculación. Segundo, el oficio n.° 24484-AJU-2015 enuncia tres normas: numeral 16 del Art. 66 de la Constitución; numeral 4 del artículo 30 de la LOEP y artículo 95 de la Normativa Interna de Administración de Talento Humano PETROECUADOR y no explicó la pertinencia de su aplicación, omisión que generó un acto arbitrario y discrecional, haciéndose necesario hacer tres puntualizaciones: UNO. 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 N.o 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. Además, únicamente tiene la figura de "supresión de partida", como facultad para separar de sus puestos de trabajo a los servidores públicos. En el caso de la "supresión de partida", existe un trámite preciso previsto en el ordenamiento. En cuanto al "despido intempestivo", tampoco corresponde al presente caso pues es una figura únicamente aplicada a los obreros amparados por el Código de Trabajo (Art. 188). Es decir, el Gerente General, en el oficio en referencia omite realizar una relación entre los fundamentos de hecho y de derecho que motivan su decisión. Si el Gerente hiciese este ejercicio se daría cuenta de que crea un híbrido jurídico que viola derechos constitucionales de los servidores públicos de carrera y genera actos arbitrarios y discrecionales. DOS. PETROECUADOR enuncia que la separación del señor Jaramillo, está basada en el artículo 95 de la Normas Internas de Administración del Talento Humano. Esta es una norma emitida por el Directorio de PETROECUADOR. La norma 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" (Las negrillas fuera del texto). TRES. Como se explicó, la Corte Constitucional ya resolvió que PETROECUADOR no es titular de la "libertad de contratación", y que no puede desvincular a funcionarios sobre esta base. (Sentencia de la Corte Constitucional 1600-13-EP). Además, el Gerente General no ha justificado estas "circunstancias particulares" que exige el artículo 95 de las Normas Internas para la desvinculación. Por ello, la desvinculación del señor Jaramillo es una arbitrariedad de la autoridad, sin motivación alguna. Concordante con la vulneración de la motivación como garantía básica del debido proceso en la desvinculación de la EP PETROECUADOR del señor DIEGO XAVIER JARAMILLO LLERENA, existe amplia jurisprudencia de la Corte Constitucional y organismos internacionales que se procederá a aportarlos para una mejor ilustración. La Corte Constitucional en sentencia n.o 1158-17-EP/21, de 20 de octubre de 2021, determina que existe violación de la garantía de motivación cuando la argumentación jurídica no está integrada por al menos dos elementos: a. fundamentación normativa y b. fundamentación fáctica, estableciendo lo siguiente: "61. En suma, el criterio rector para examinar un cargo de vulneración de la garantía de motivación establece que una argumentación jurídica es suficiente cuando cuenta con una estructura mínimamente completa, es decir, integrada por estos dos elementos: (i) una fundamentación normativa suficiente, y (ii) una fundamentación fáctica suficiente. Esto quiere decir lo siguiente: 61.1. Que la fundamentación normativa debe contener la enunciación y justificación suficiente de las normas y principios jurídicos en que se funda la decisión, así como la justificación suficiente de su aplicación a los hechos del caso. Como ha sostenido la Corte IDH, la referida fundamentación jurídica no puede consistir en "la mera enumeración de las normas que podrían resultar aplicables a los hechos o conductas" O, en términos de la jurisprudencia de esta Corte, "la motivación no puede limitarse a citar normas" y menos a "la mera

enunciación inconexa o "dispersa" de normas jurídicas", sino que debe entrañar un razonamiento relativo a la interpretación y aplicación del Derecho en las que se funda la resolución del caso. 61.2. Que la fundamentación fáctica debe contener una justificación suficiente de los hechos dados por probados en el caso. Como lo ha señalado esta Corte, "la motivación no se agota con la mera enunciación de los antecedentes de hecho, es decir, de los hechos probados, sino que, por el contrario, "los jueces [...] no motiva[n] su sentencia [… si] no se analizan las pruebas". En la misma dirección, la Corte IDH ha establecido que la motivación sobre los hechos no puede consistir en "la mera descripción de las actividades o diligencias [probatorias] realizadas", sino que se debe: "exponer […] el acervo probatorio aportado a los autos", "mostrar que [...] el conjunto de pruebas ha sido analizado" y "permitir conocer cuáles son los hechos". (…)" Así también, la Corte Constitucional además de los elementos de la motivación señalados, añade los siguientes: "El principio de obligatoriedad de la motivación de las decisiones jurisdiccionales se inserta en el sistema de garantías que las constituciones democráticas crean para tutelar las situaciones jurídicas de los individuos ante el poder estatal y, en particular, ante las manifestaciones del poder jurisdiccional. Es así, que la motivación constituye una condición de efectividad de los principios de una correcta administración de justicia, como por ejemplo el principio de independencia, el principio de legalidad y la garantía de la defensa. Así también, sólo habrá motivación cuando la ley haya sido aplicada pertinentemente al caso que se decide. Consecuentemente, la motivación se configura como una garantía del derecho a la defensa porque mediante ella se busca verificar que el juez haya tomado en consideración, de manera adecuada, los alegatos manifestados en ejercicio del derecho de defensa". Los criterios señalados por la jurisprudencia implican el cumplimiento con el derecho al debido proceso a través de la motivación, derecho humano que se ha incumplido en perjuicio del señor Jaramillo a través del oficio n.° 24484-AJU-2015 de 4 de septiembre de 2015, que lo separó de forma definitiva de la institución sin fundamento normativo, ni con señalamiento de los fundamentos fácticos que permitan entender la actuación de la EP PETROECUADOR, lo que convierte la actuación de la institución en arbitraria. La Corte Interamericana ha señalado que "la discrecionalidad de la administración tiene límites infranqueables, siendo uno de ellos el respeto de los derechos humanos", arbitrariedad que se confirma en el presente caso, al no existir motivación alguna para la desvinculación del señor Jaramillo. De igual modo, el tribunal interamericano ha explicado que, en el caso de los trabajadores, la vulneración al debido proceso implica que la vida del trabajador y la de sus familiares se vean indebidamente afectados, causando una pérdida de ingresos. Con fundamento en lo expuesto, EP PETROECUADOR violó el derecho constitucional al debido proceso en la garantía de motivación, del señor Jaramillo afectando su nivel de vida con la pérdida de su empleo sin que medie una causa justa y un debido proceso. 3. PETROECUADOR VULNERÓ EL DERECHO AL TRABAJO.- La Constitución protege al trabajo como un derecho fundamental, es decir aquella facultad humana reconocida en el ordenamiento jurídico dentro de los denominados Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conceptualizándolos como aquella facultad patrimonial y como un deber social. En este sentido, el derecho al trabajo y la estabilidad laboral son derechos tutelados en la Constitución de la República en los siguientes artículos: "Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado". En razón de ello, la obligación del Estado y su institucionalidad, por sobre toda situación adversa es proteger el pleno ejercicio del derecho al trabajo, y el acceso al libre empleo. "Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo […]". En el caso de señor Jaramillo esto es más complicado debido a que su trabajo le permitía atender su complicación de salud, como lo conocía la empresa estatal, estuvo bajo tratamiento farmacológico y acompañamiento de un psiquiatra, por lo que su violatoria desvinculación, es aún más gravosa, con lo que se habría complicado más su condición médica, e incluso impidió que el legitimada activo cuente con los medios necesarios para atender su enfermedad. La normativa de los estados americanos reconoce el derecho al trabajo, y consagra la obligación de los estados de aplicar políticas públicas que permitan el acceso al pleno empleo a toda la población laboralmente activa. Al respecto el Protocolo de San Salvador determina lo siguiente: "Artículo 6 Derecho al Trabajo 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada. Artículo 7 Condiciones justas,

equitativas y satisfactorias de trabajo. Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: d. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional". En el presente caso, que la autoridad haya desvinculado al señor Jaramillo 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. En criterio del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su Observación General n.° 18 ha establecido que este derecho comporta, entre otras cualidades la de no ser privado del trabajo de forma injusta, mucho peor si esto se vincula como en el presente caso con la desvinculación sin una causa justa y sin que medie un debido proceso. De forma concreta, la Corte Interamericana de Derechos Humanos respecto al derecho humano a la Estabilidad Laboral ha determinado que este no se refiere a la permanencia irrestricta en un puesto de trabajo sino a: "[…] respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice este bajo causas justificadas". Lo expresado por el tribunal interamericano refuerza la existencia de una violación a los derechos del señor Jaramillo, originada por la ausencia de causas justificadas para su desvinculación como ha quedado ampliamente demostrado, por lo que corresponde a su autoridad tutelar la estabilidad laboral a la cual la víctima tiene derecho. 4. PETROECUADOR VIOLÓ EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 11 y 66 señala lo siguiente: "Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: 4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación". Por su parte la Convención Americana sobre Derechos Humanos, tratado vinculante para el Ecuador dispone en su artículo 24: "Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley". (énfasis añadido) De igual modo, la Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 7 prevé: "Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación". En el mismo sentido la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre dispone: "Artículo II. Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna". Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador", en su artículo 7, contiene lo siguiente: "Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias". Con relación a las normas indicadas, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha indicado que: "El artículo 24 de la Convención Americana prohíbe la discriminación de derecho o de hecho, no sólo en cuanto a los derechos consagrados en dicho tratado, sino en lo que respecta a todas las leyes que apruebe el Estado y a su aplicación. Es decir, no se limita a reiterar lo dispuesto en el artículo 1.1 de la misma, respecto de la obligación de los Estados de respetar y garantizar, sin discriminación, los derechos reconocidos en dicho tratado, sino consagra un derecho que también acarrea obligaciones al Estado de respetar y garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la salvaguardia de otros derechos". En este contexto, la Corte ha establecido que una discriminación puede ocurrir cuando una entidad estatal de hecho genera un trato diferente sin causa entre las personas, rompiendo el principio de igualdad al que tienen derechos las personas bajo su jurisdicción. Por su parte, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos al respecto del trato que dan los Estados a las personas bajo su jurisdicción ha establecido: "Una distinción que se basa en "criterios razonables y objetivos" podría servir un interés legítimo. Una distinción basada en criterios razonables y objetivos (1) persigue un propósito legítimo y (2) emplea medios proporcionales al fin que se busca". La Comisión ha reconocido anteriormente que, aunque el artículo II no prohíbe todas las diferencias de tratamiento en el goce de los derechos y las libertades protegidos, exige que toda distinción permisible se base en una justificación objetiva y razonable, que persiga un objetivo legítimo, "teniendo en cuenta los principios que normalmente prevalecen en las sociedades democráticas y los medios deben ser razonables y proporcionados al fin que se procura". De igual modo la Comisión Interamericana para determinar la existencia de razonabilidad en un trato

diferenciado a fin de poder determinar que este no sea discriminatorio ha referido: 139. […] A fin de determinar si una distinción es "objetiva y razonable", así como si la restricción en el ejercicio de un derecho resulta convencionalmente aceptable, tanto la Comisión como la Corte han acudido a un juicio escalonado de proporcionalidad que incluye los siguientes elementos: (i) la existencia de un fin legítimo; (ii) la idoneidad, es decir la determinación de si existe una relación lógica de causalidad de medio a fin entre la distinción y el fin que se persigue; (iii) la necesidad, esto es, la determinación de si existen alternativas menos restrictivas e igualmente idóneas; y (iv) la proporcionalidad en sentido estricto, es decir, el balance de los interés en juego y el grado de sacrificio de uno respecto del otro. Es decir, los derechos fundamentales y humanos deben ser disfrutados en igualdad por las personas, sin embargo, cuando el Estado genera una diferencia esta debe sustentarse en criterios razonables y objetivos, perseguir un fin legítimo, a través de la utilización de medios proporcionales para tal finalidad, caso contrario estamos frente a un trato arbitrario y por tanto violatorio y discriminatorio de derechos, para lo cual se debe utilizar un juicio de proporcionalidad. Según quedó expuesto, el señor Jaramillo en calidad de servidor público de carrera prestó sus servicios para EP PETROECUADOR, como Abogado de Patrocinio Laboral, con una remuneración mensual de USD 2.229,00 dos mil doscientos veintinueve dólares americanos. Según la información que consta en la página de la empresa pública, al menos diez (10) personas más tienen las mismas condiciones que el señor Jaramillo y no han sido desvinculados de la EP PETROECUADOR. Cuestión relevante y que determinará la desigualdad de trato al ser desvinculado. 1. Servidores públicos de carrera que tienen el mismo puesto y remuneración del señor Jaramillo "Abogado de Patrocinio" y no han sido desvinculados de la EP PETROECUADOR, creando una situación de desigualdad.(…) Toda la exposición consta en el cd de audio que forma parte de la presente acción de protección. **SE LE CONCEDE LA PALABRA A LA PARTE ACCIONADA:** Señor Juez soy el ABG. RICARDO GUSTAVO GARZÓN CHALACÁN en mi calidad de procurador judicial del Gerente General de la EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS DEL ECUADOR EP PETROECUADOR dentro de la acción de protección Nro. 10333-2023-02371, comparezco a la presente acción de protección y manifiesto: Señor Juez, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 88 de la Constitución de la República del Ecuador y el Art. 39 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, la acción de protección tiene por objeto el amparo directo y eficaz de derechos reconocidos en la Constitución y Tratados Internacionales, en el transcurso de esta diligencia probaremos, que la desvinculación laboral del legitimado activo, constituye el ejercicio a la libertad de contratación por parte de mi representada (derecho que tiene la misma jerarquía que los derechos presuntamente violentados, Art. 11 numeral 6 C.R.E) que no existe violación de derechos constitucionales y que la presente demanda de acción de protección, no reúne el requisito de admisibilidad establecido en el numerales 1 y 3 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, 4 y 5 del Art. 42 del mismo cuerpo legal, bajo esta breve introducción, me permito hacer referencia a los antecedentes fácticos, a fin de que su Autoridad, concluya con total certeza que no se ha vulnerado los derechos constitucionales señalados por la parte legitimada activa. ANTECEDENTES DE LA ACCIÓN DE PROTECCIÓN. El señor Diego Javier Jaramillo Llerena, es un ex servidor público de carrera amparado a la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP), que laboró en la EP PETROECUADOR, desde el 4 de abril de 2011 hasta el 4 de septiembre de 2015, ejerciendo el cargo de abogado de patrocinio laboral, con una remuneración de USD. 2229,00, siendo importante mencionar que al ser la EP PETROECUADOR una empresa pública, la relación laboral con el legitimado activo estuvo regulada únicamente por la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Empresas Públicas y las Normas Internas de Administración de Talento Humano de la EP PETROECUADOR. (NIATH). Con fecha 4 de septiembre de 2022 mi representada en ejercicio de su derecho constitucional a la libre contratación previsto en el Art. 66 numeral 16 de nuestra Carta Magna, mediante Memorando Nro. PETRO-PGG-2022-1202-M, de 22 de julio de 2022 suscrito por el Gerente General Subrogante de la EP PETROECUADOR, dio por terminada la relación laboral con el legitimado activo al amparo de lo previsto en el Art. 95 de las Normas Internas de Administración de Talento Humano de la EP PETROECUADOR, que textualmente señala lo siguiente: *"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." De lo expuesto en líneas inmediatas anteriores, se desprende que 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 el legitimado activo ha sido ejecutada por la autoridad competente, al amparo de normas constitucionales y legales que forman parte del ordenamiento jurídico Ecuatoriano, siendo improcedente que se tache al ejercicio de un derecho constitucional como ilegal, carente de motivación y contrario a nuestro ordenamiento jurídico. 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, sino que también, se encuentra reconocido en el Instrumento Internacional "PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVECIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES – PROTOCOLO SAN SALVADOR", Art. 7 literal d) del mencionado Instrumento Internacional que señala lo siguiente: "*Art. 7.- Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo. Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales de manera particular: d) La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones…(…)En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización…(…)."* 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, pues aquello violenta las normas nacionales e internacionales antes indicadas, vulneran las garantías del debido proceso, atentan contra el principio a la seguridad jurídica y genera un estado 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, señalando textualmente lo siguiente: *"Por mandato del artículo 315 de la Constitución de la República, las empresas públicas deben funcionar como sociedades de derecho público y con criterios empresariales, económicos, sociales y ambientales. De esta manera, el constituyente en base a los principios mencionados, ha previsto que el Estado constituya <empresas> en el estricto sentido de la palabra, las cuales para poder competir con la empresa privada, deberán ser manejadas con criterios similares a los de estas últimas, precisamente para poder adaptarse a la dinámica y versatilidad del mercado que exige flexibilidad administrativa para adoptar las decisiones necesarias para hacer realidad los objetivos planteados para estas entidades, constituyendo su funcionamiento una de las formas de organización de la producción en la economía, esto es, las empresariales públicas."* 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. Así mismo, analiza el régimen de este tipo de empresas determinando que el mismo es propio y especial, para lo cual, establece de manera clara que tanto la Ley Orgánica de Empresas Públicas como la

Ley Orgánica del Servicio Público tienen cada una y por separado su propio ámbito de aplicación, y señala: *"….es más, el literal k del artículo 83 de la Ley Orgánica del Servicio Público determina que son servidores excluidos de la carrera del servicio público "El personal de las empresas sujetas a la Ley Orgánica de Empresas Públicas"// Este presupuesto está en concordancia con los artículos 56, penúltimo inciso, y 57 último inciso y, fundamentalmente con el artículo* ***3*** *de la Ley Orgánica del Servicio Público que, en el // último inciso sobre el ámbito de aplicación de esta Ley dispone: En las Empresas Públicas, sus filiales, subsidiarias o unidades de negocio, se aplicará lo dispuesto en el Título IV de la Ley Orgánica de Empresas Públicas….Siendo así, lo que el artículo 229 de la Constitución establece es que la ley "defina 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 defunciones de sus servidores ". Es decir, le concede al legislador potestad normativa para configurar y legislar sobre este aspecto, y en ejercicio de esta atribución constitucional ha establecido la normativa aplicable para regular a los servidores públicos pertenecientes a la administración pública en general en la Ley Orgánica de Servicio Público, así como la normativa aplicable al personal de las empresas públicas en la Ley Orgánica de Empresas Publicas (régimen propio y especial)….En este sentido, la Corte Constitucional encuentra que el artículo 29 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas no vulnera el artículo 229 de la Constitución, sino que en su lugar ha establecido un régimen propio y especial para el personal de empresas públicas, razón por la cual no cabe distinguir una jurisdicción para los servidores y otra para los obreros, cabiendo una sola jurisdicción (la de los jueces laborales, en virtud del artículo 568 del Código del Trabajo), que guarda concordancia con la remisión específica que el artículo 315 de la Constitución de la República en el inciso segundo confiere a la ley para la regulación de empresas públicas. Además, no existe la aparente antinomia entre la Ley Orgánica de Empresa Pública y la Ley Orgánica de Servicio Público, pues esta última, en los artículos 3 inciso final, 56 penúltimo inciso, 57 último inciso y 83 literal k ha reconocido el régimen propio y especial del personal de empresas públicas".* Con fecha 21 de septiembre de 2015, la EP PETROECUADOR a través del sistema informático del Ministerio del Trabajo generó el Acta de Finiquito No. 4640601ACF, documento en el cual se le reconocen todos los derechos que le asisten al legitimado activo como sus indemnizaciones correspondientes por el valor de $ 17.935,25. DE LA IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE PROTECCIÓN AL NO EXISTIR VULNERACIÓN DE DERECHOS CONSTITUCIONALES, PRETENDER LA REVISIÓN DE ACTOS DE LEGALIDAD, DESCONOCER LA VÍA ORDINARIA Y DECLARAR DERECHOS. De conformidad al artículo 42 de la LOCGCC, la presente acción de protección se encuentra enmarcada dentro de las causales 1, 3, 4 y 5 que serán detallados a continuación: Sobre la supuesta vulneración del Derecho a la Seguridad Jurídica. Señor Juez, el legitimada activo en su demanda de acción de protección afirma que la terminación de la relación laboral efectuada por mi representada atenta contra el principio a la seguridad jurídica establecido en el Art. 82 de la Constitución de la República del Ecuador, ante lo expuesto, es pertinente señalar que el legitimado activo fue un servidor público de carrera que laboró para una empresa pública que forma parte del sector estratégico hidrocarburífero, en consecuencia la relación laboral siempre estuvo amparada o regulada por la Ley Orgánica de Empresas públicas, partiendo de este fundamento fáctico la aplicación del artículo 95 y 100 de las Normas Internas de Administración de Talento Humano en concordancia con el artículo 30 numeral 4 de la LOEP, fue la norma previa, clara y pública que fue aplicada en el presente caso, así que pretender una interpretación sesgada es desconocer el ordenamiento jurídico en su integralidad. De lo expuesto, se observa que no existe derecho constitucional violentado, ya que, EP PETROECUADOR aplico lo previsto en la Ley y su regulación interna por Autoridad Competente, evidenciándose que en este caso la acción no reúne el requisito de admisibilidad previsto en el numeral 1 del Art. 40, así como también, se encuentra inmersa en la causa de improcedencia prevista en el Art. 42 numeral 1 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. Sobre la supuesta vulneración al derecho al debido proceso en relación a la garantía de motivación. Señor Juez, el legitimado activo señala sin argumento constitucional ni jurídico que la terminación de la relación laboral con mi representada no se encuentra debidamente motivada, sin embargo, no considera que el Oficio de desvinculación, suscrito por el Gerente General de la empresa, en ejercicio de las potestades a él atribuidas conforme lo previsto en el Art. 11 numeral 13 y Art. 16 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, mediante el que se comunicó formalmente la terminación de la relación laboral, cita de forma pertinente las normas legales y constitucionales en base a las que se tomó la decisión de dar por terminado el vínculo contractual laboral, careciendo de sustento fáctico el argumento que ha sido planeado en la demanda de acción de protección.Como lo hemos señalado al inicio de mi intervención la libertad de

contratación es un derecho que le asiste a la EP PETROECUADOR y que se encuentra reconocido en el Art. 66 numeral 16 de la Constitución de las República del Ecuador, que a su vez ha sido reglamentado por el Directorio de la empresa a través del Art. 95 de las Normas Internas de Administración de Talento Humano de la EP PETROECUADOR, normas que son citadas en el Oficio de desvinculación, siendo evidente que la terminación de la relación laboral con la legitimada activa se encuentra debidamente motivada. Adicionalmente es meritorio dar a conocer a su Autoridad que las Normas Internas de Administración de Talento Humano de la EP PETROECUADOR, tienen jerarquía de ley por cuanto son emitidas por el Directorio de la empresa, cuya potestad nace de la ley, conforme lo establece el inciso segundo del Art. 17 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, criterio que vale comunicar ha sido corroborado por los Jueces de Trabajo, incluso a nivel de Corte Nacional de Justicia, conforme se observa dentro del Juicio Oral No. 17731-2015-2500. Además, es preciso señalar que 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 el Reglamento Interno de Trabajo, sino que también, se encuentra reconocido en el Instrumento Internacional "PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVECIÓN AMÉRICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES – PROTOCOLO SAN SALVADOR*", Art. 7 literal d) del mencionado Instrumento Internacional que señala lo siguiente: "Art. 7.- Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo. Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales de manera particular: d) La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones…(…)En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización…(…)."* Es decir, no se puede obligar a mi representada a través de la garantía jurisdiccional de acción de protección, pagar más allá de la indemnización correspondiente, en el ejercicio del derecho a la libre contratación, pues aquello violenta las normas nacionales e internacionales antes indicadas, vulneran las garantías del debido proceso, atentan contra el principio a la seguridad jurídica y genera un estado desigualdad y discriminación entre la EP PETROECUADOR y la legitimada activa. Señora Jueza, no existe vulneración al debido proceso en la garantía de la motivación, por cuanto el oficio mediante el cual se comunicó formalmente la terminación de la relación laboral, fue suscrito por la autoridad competente (Gerente General, Art. 11 numeral 13 y Art. 16 LOEP) y cita las normas constitucionales que reconocen el derecho a la libertad de contratación, evidenciándose que en este caso la acción no reúne el requisito de admisibilidad previsto en el numeral 1 del Art. 40, así como también, se encuentra inmersa en la causa de improcedencia prevista en el Art. 42 numeral 1 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. Adicionalmente en lo que respecta al derecho a la defensa, consagrado en el Art. 76 numeral 7 literales a), b) y c) de la Carta Magna, hay que tomar en cuenta que esta decisión unilateral de terminar la relación laboral se encuentra prevista tanto en la LOEP, así como en las NIATH normas que gozan de legalidad y legitimidad, y es más la figura aplicada en el presente caso no ha sido declarada inconstitucional, siendo así hay que señalar que esta es una decisión unilateral del empleador, no requiere causal ni consentimiento del servidor y cuando se perfecciona, es decir cuando el empleador comunica el término de la relación laboral, lo que cabe es el pago de las indemnizaciones previstas en el ordenamiento jurídico vigente, hecho que ha sido acatado por mi representada y es así que al legitimado activo se le cancelaron todos los haberes laborales a los que tenía derecho incluida la indemnización por la terminación unilateral de la relación laboral. De lo manifestado anteriormente, se tiene con claridad que uno de los requisitos sine qua non para que la garantía jurisdiccional de Acción de Protección sea considerada como procedente, es que la misma verse exclusivamente sobre vulneraciones a derechos constitucionales. De La Presunta Violación Al Derecho Al Trabajo: Respecto del derecho al trabajo contenido en el artículo 33 de la Constitución de la República, es importante indicar que el señor DIEGO XAVIER JARAMILLO LLERENA, al ser desvinculado de la EP PETROECUADOR en cumplimiento de normas públicas, claras, previas y aplicadas por autoridad competente, con la respectiva indemnización debido a la decisión unilateral tomada por la Empresa, no fue objeto o no tuvo impedimento para ejercer cargo tanto público como privado. En este sentido, no se ha vulnerado el derecho al trabajo del ex servidor. Así mismo es importante señalar que conforme lo señala la Corte Constitucional en su sentencia Nro. 246-15-SEP-CC: *"El derecho al trabajo no se concibe como absoluto al igual que sucede con otros derechos y libertades constitucionales; pues de su naturaleza y de las repercusiones sociales de su ejercicio, se desprende las limitaciones que la sujetan a prescripciones de carácter general establecidas por el legislador en el ordenamiento jurídico vigente y a restricciones de índole concreta por parte de las*

autoridades administrativas", lo que evidencia que el derecho al trabajo no es un derecho absoluto y que en caso de separación unilateral por parte del empleador la ley ha previsto una indemnización la cual ha sido cancelada al legitimado activo. Así mismo es importante señalar que conforme lo señala la Corte Constitucional en su sentencia Nro. 246-15-SEP-CC: *"El derecho al trabajo no se concibe como absoluto al igual que sucede con otros derechos y libertades constitucionales; pues de su naturaleza y de las repercusiones sociales de su ejercicio, se desprende las limitaciones que la sujetan a prescripciones de carácter general establecidas por el legislador en el ordenamiento jurídico vigente y a restricciones de índole concreta por parte de las autoridades administrativas"*, lo que evidencia que el derecho al trabajo no es un derecho absoluto y que en caso de separación unilateral por parte del empleador la ley ha previsto una indemnización la cual ha sido cancelada a la legitimada activa. 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 y puede ejercer su derecho a trabajar en cualquier institución ya sea pública o privada. El despido intempestivo, despido injustificado o cualquiera otra forma que tenga como consecuencia una separación o decisión unilateral por parte del empleador no necesita ser justificada, por esa falta de justificación es que la norma obliga al empleador a indemnizar al trabajador, hecho que ha sido cumplido por parte de mi representada al reconocer la indemnización prevista en las Normas Internas de Administración del Talento Humano de la EP PETROECUADOR. De la presunta violación al derecho de igualdad y no discriminación: Señor Juez respecto a la presunta violación del derecho a la igualdad y no discriminación, la Corte Constitucional mediante sentencia 603-12-JP/19 de 5 de noviembre de 2019 a establecido que: *"...La definición anterior tiene tres elementos para configurar el trato discriminatorio: (1) La comparabilidad: tiene que existir dos sujetos de derechos que están en igual o semejantes condiciones; (2) la constatación de un trato diferenciado por una de las categorías enunciadas ejemplificativamente en el artículo 11.2, que son categorías protegidas y que, cuando se utilizan para diferenciar, se denominan categorías sospechosas; (3) la verificación del resultado, por el trato diferenciado, y que puede ser una diferencia justificada o una diferencia que discrimina. La diferencia justificada se presenta cuando se promueve derechos, y la diferencia discriminatoria cuando tiene como resultado el menoscabo o la anulación del reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos…"* Como se puede observar la Corte Constitucional ha señalado que deben existir tres parámetros para determinar que existe un trato diferenciado, así dentro de la presente causa no se ha establecido dos sujetos en iguales condiciones para realizar un test de comparabilidad, incluso se toma como referencia personas que ingresaron posterior a la desvinculación del legitimado activo, siendo improcedente que se pretenda comparar con trabajadores que a la fecha de desvinculación no laboraban en la empresa, en segundo lugar, tampoco se ha demostrado que exista la constatación de un trato diferenciado, esto es por una de las categorías sospechosas establecidas en el Art. 11 numeral 2 de la Carta Magna, más aun considerando que a la fecha de desvinculación del legitimado activo el mismo no registraba ningún tipo de discapacidad o se encontraba registrado como trabajador sustituto, razón por la cual no existen categorías sospechosas para siquiera presumir un trato diferenciado, finalmente tampoco se ha demostrado el resultado del supuesto trato diferenciado, ya que este puede ser un trato diferenciado justificado que no implica un trato discriminatorio, como ocurre en el presente caso, pues mi representada ha actuado conforme las facultades y figuras establecidas en la normativa legal vigente. Sobre la Alegación de Inexistencia de Vía Ordinaria Eficaz y la impugnación de la Legalidad del Acto. Sobre este punto me remitiré a la Sentencia No. 1679-12-EP/20, de 15 de enero de 2020, se establece en sus párrafos 60, 61, 65 y 68, argumentos transcendentes sobre la vía adecuada en temas de carácter laboral, vinculados a una indemnización pecuniaria, como es el presente caso, a saber: *"[…] 61. Esta sentencia establece el marco general para la resolución de una acción de protección e impide que se pueda negar esta garantía limitándose a afirmar que el acto es impugnable en sede judicial. Ahora bien, más allá de que todo acto administrativo es impugnable en sede judicial - generalmente ante los tribunales de lo contencioso administrativo-, en el ordenamiento jurídico ecuatoriano existen mecanismos de impugnación judicial específicos que han sido concebidos y diseñados para analizar las pretensiones derivadas de la impugnación de un tipo de acto administrativo en particular y, por ende, son idóneos y efectivos para resarcir violaciones de derechos generados por dichos actos. En estos casos, cuando efectivamente se ha diseñado un mecanismo adecuado y eficaz, por regla general, la justicia constitucional debe dar deferencia a la justicia ordinaria, para evitar la superposición de una frente a la otra. Este criterio es particularmente aplicable a casos como el presente en los que se impugna una resolución de visto bueno en sede constitucional, existiendo para esta impugnación una vía ordinaria idónea y efectiva, como se expondrá a continuación.[…] 65. Adicionalmente, en vista de que la mayoría de los conflictos laborales*

requieren probar una serie de hechos-usualmente relacionados a la fecha de inicio o final de la relación laboral, la duración de dicha relación, la remuneración que percibía el trabajador, las circunstancias en la cual fue separada una persona, si se configuraron o no las causales determinación de la relación de trabajo por visto bueno y otras- estos procesos pueden requerir un mayor espacio de práctica y contradicción de la prueba de aquel permitido en el trámite de la acción de protección. Esto implica que cuando las alegaciones planteadas en un caso concreto requieren de la producción de gran cantidad de prueba y de la determinación de varios hechos, el diseño procesal del juicio laboral ordinario será un medio procesal más adecuado para la tutela del derecho supuestamente vulnerado en la medida en que presta facilidades para mayor debate, contradicción y práctica de pruebas.[…]" 68. En primer lugar, como ya se mencionó, la vía laboral ordinaria es adecuada para la reparación de derechos laborales ya que ha sido diseñada específicamente para salvaguardar los derechos del trabajador y equiparar su situación a la de su empleador. Sin embargo, pueden existir controversias que tienen en su origen un conflicto laboral en el cual se ha emitido una resolución de visto bueno, pero las actuaciones en contra de los trabajadores han afectado otro tipo de derechos. Esto ocurriría en casos tales como situaciones de discriminación, esclavitud o trabajo forzado, afectaciones al derecho a la integridad personal de los trabajadores y, en general, cuando los hechos demuestren que las actuaciones de los empleadores han afectado otros derechos más allá de los derechos laborales de los accionantes. Es decir, cuando las pretensiones escapen de la mera determinación de haberes patrimoniales.[…]"(énfasis agregado). Conforme se desprende de la sentencia mencionada, la Corte Constitucional en concordancia con el artículo 32 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas establece que las controversias que se originaren de las relaciones laborales entre las empresas públicas y sus servidores, serán resueltas por los jueces de trabajo competentes, además de que en la presente acción se persigue un fin de índole de control legal de los actos. APLICACIÓN DE CRITERIO VINCULANTE EN SENTENCIA DE MÉRITO DE LA CORTE CONSTITUCIONAL: En lo relacionado con la titularidad del derecho a la libertad de contratación y, la presunta estabilidad me permito indicar, que la Corte Constitucional de manera concreta ha revisado la situación específica de la EP PETROECUADOR, en razón de una Acción Extraordinaria de Protección presentada por varios ex trabajadores de la Empresa por su desvinculación con pago de indemnización, siendo que mediante sentencia 0072-12-SEP-CC de 29 de marzo del 2012, dentro del caso 0374-10-EP, respecto de la forma de desvinculación a través de oficio con el pago de una correspondiente indemnización estableció: *"La terminación de la relación laboral producida por el presidente ejecutivo de Petroecuador hacia los accionantes, encuentra sustento en el precepto constitucional de la libertad de contratación, garantizada en la anterior y en la vigente Constitución de la República, razón por la cual no se desprende vulneración alguna de derechos constitucionales. Por otra parte, para los casos en los que se haya interrumpido unilateralmente la relación laboral, el Código del Trabajo ha previsto, como una especie de sanción, el pago de una indemnización a favor de la parte que se considere afectada con esta decisión y que en el caso sub judice son los legitimados activos, quienes conforme consta en los autos del proceso ordinario, han recibido la referida indemnización en este contexto, no se demuestra que hada sido afectada la intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos laborales de los legitimados activos. // Finalmente de sentirse perjudicados los accionantes con la terminación unilateral de la relación laboral, aquellos DEBIERON ACUDIR A LA JURISDICCIÓN ORDINARIA, CONFORME ASÓ LO HA DISPUESTO EN VARIAS SENTENCIAS LA CORTE CONSTITUCIONAL, PUDIENDO VERIFICARSE ADEMÁS QUE EN LA FASE PROCESAL DE LA ACCIÓN DE PROTECCIÓN NO EXISTE NINGUNA VIOLACIÓN DE DERECHOS CONSTITUCIONALES".* Así mismo, la Corte en el caso referido, indica que manera expresa: *"[…] Es conveniente enfatizar que efectivamente el Estado, a través de esta normativa, garantiza el derecho al trabajo, la estabilidad laboral de los trabajadores, la contratación colectiva y la organización sindical, resultando imprescindible para ello recurrir a la norma legal para efectivizar su alcance. De allí que en la especie no se evidencie que existan violaciones de los derechos constitucionales aludidos, sino que, por el contrario, aquellos se encuentran debidamente protegidos, en tanto los accionantes recibieron la justa y debida indemnización por despido intempestivo, conforme lo previsto en el ordenamiento normativo ecuatoriano, en particular el Código del Trabajo".* En otro caso puesto a conocimiento de la Corte Constitucional por parte de un ex trabajador de la Empresa, caso idéntico al puesto en su conocimiento, inclusive con el mismo oficio de desvinculación y siendo un servidor público de carrera este organismo de interpretación constitucional, en un control de méritos, es decir, analizando el fondo del caso puesto a su conocimiento, mediante sentencia 1617-16-EP/21 indicó los antecedentes fácticos: "*b) Que en el oficio por medio del cual el ex trabajador fue notificado con la cesación de su cargo no se especificaron los motivos*

por los cuales se decidió separarlo de la institución.// c) Que se vulneró el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral del accionante, ya que la decisión de separarlo unilateralmente de Petroecuador " no se encontraba motivada". // d) Que la entidad demandada no ha justificado que la desvinculación sea el resultado de un proceso de supresión de partidas o de despido intempestivo con su consecuente liquidación de haberes por el tiempo de servicio prestado en Petroecuador. // e) Además, en la grabación de la audiencia antes referida se escucha la intervención del propio accionante quien indica que se vulneró su derecho al trabajo, que la desvinculación de su trabajo lo afectó incluso en su salud y en los planes de vida personales y profesionales. Por lo cual, solicita que ser reintegrado a su lugar de trabajo." Control de mérito: *"41. Si bien el accionante alega la vulneración de varios derechos constitucionales, esta Corte encuentra que los cargos presentados en la acción de protección son los mismos que el accionante alega en la acción extraordinaria de protección. Tal es así que las pretensiones del accionante en ambas garantías jurisdiccionales consisten en el reintegro a su lugar de trabajo y en el pago de las remuneraciones y beneficios de ley dejados de percibir. // 42. No obstante, corresponde a este Organismo, efectuando un esfuerzo razonable, determinar si la decisión de cesar en funciones al accionante, adoptada por Petroecuador provocó vulneraciones a derechos constitucionales. Al respecto, esta Corte encuentra en primer lugar que la mencionada entidad decide separar al accionante de su cargo, principalmente, en razón de lo previsto en los artículos 66.16 de la CRE y 30.4 de la LOEP21. // 43. Asimismo, a fojas 84 y 85 del expediente de primera instancia se encuentra el acta de finiquito, por medio de la cual se liquidaron los haberes laborales que le habrían correspondido al accionante por concepto de despido intempestivo. En dicho documento se verifica la aceptación del ex trabajador y se constata que el accionante recibió en cheque certificado los valores liquidados mediante el referido documento. // 44. Sin embargo, a criterio de esta Corte, el hecho de que el accionante haya aceptado los valores liquidados, a través de la mencionada acta de finiquito, no limitaban su accionar ante la justicia ordinaria. Es decir, que el accionante tuvo la posibilidad de impugnar dicha acta conforme las disposiciones infraconstitucionales que prevé la ley de la materia para el efecto". // 45. Por lo expuesto, en el caso concreto, la Corte Constitucional resuelve el mérito del presente caso en el sentido de descartar que el cese de funciones del accionante haya vulnerado alguno de los derechos constitucionales alegados por el accionante en el proceso de origen".* Caso idéntico al puesto en su conocimiento señor Juez razón por la cual de conformidad al numeral 1 del artículo 436 de la Constitución de la República deben ser observados para su resolución. Las sentencias aquí expuestas son casos en los cuales la Corte Constitucional ha conocido procesos de la EP PETROECUADOR existiendo identidad de legitimado pasivo y pretensión y como legitimados activos ex trabajadores en desacuerdo con las decisiones tomadas por la Empresa, es así que en la sentencia 90-19-EP/21 de 27 de octubre de 2021, la Corte Constitucional en un caso similar determinó:*"En consecuencia, este Organismo constata que en la decisión judicial impugnada los jueces de apelación aplicaron las normas jurídicas claras, previas y públicas, que estimaron pertinentes. Especialmente, aquellas previstas en la LOEP. A juicio del tribunal de alzada dichas normas infraconstitucionales resultaban aplicables al caso concreto, ya que éstas habrían regulado la relación que el accionante mantuvo con PETROECUADOR EP. // De igual forma, la Corte Constitucional verifica que los jueces accionados declararon la improcedencia de la acción de protección presentada por el hoy accionado en virtud de que verificaron que ésta incumplió los requisitos establecidos en los numerales 1 y 3 del artículo 40 de la LOGJCC. Esto es que: exista la violación de un derecho constitucional y que no exista otro mecanismo de defensa judicial adecuado y eficaz para proteger el derecho que supuestamente fue vulnerado".* En este sentido se concluye que no existe en el presente caso vulneración de derechos constitucionales, en razón de la que Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador ha cumplido con la normativa previa, pública y clara para la desvinculación del señor DIEGO XAVIER JARAMILLO LLERENA y ha cancelado el valor correspondiente a su liquidación de haberes por la decisión unilateral de terminar la relación laboral. Así mismo se evidencia que el legitimado activo además quiere la declaración de un derecho como es el REINTEGRO LABORAL figura que no se encuentra dentro del ordenamiento jurídico que le ampara al legitimado activo, alegando presuntas vulneraciones de derechos constitucionales inexistentes, así mismo busca el reconocimiento del derecho a una remuneración por un tiempo no trabajado inobservando el precepto constitucional establecido en el Art. 326 numeral 4 de la Carta Magna que establece que a igual trabajo corresponde igual remuneración. **SOLICITUD**. En razón de que se ha probado a su autoridad de manera documentada que la desvinculación del legitimado activo, primero no se encuentra prohibida por la ley de la materia, que la EP PETROECUADOR ha cancelado las indemnizaciones correspondientes, que no ha existido vulneración de derechos constitucionales, solicito a usted señor Juez rechace la demanda de acción de protección por improcedente. Se reinstala la presente

audiencia pública el día de hoy martes diecisiete de Octubre del dos mil veinte y tres a las quince horas treinta minutos, se constata la comparecencia de las partes procesales. Se acepta esta acción de protección presentada por DIEGO XAVIER JARAMILLO LLERENA. La parte accionada interpone el recurso de apelación.

2.- PARTE MOTIVA Y DE ARGUMENTACIÓN JURÍDICA.-

2.1.- Competencia.- Con fundamento en lo dispuesto en el Art. 86 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, 2008, y, el Art. 7 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, este Juzgado es competente para conocer y resolver la Garantía Jurisdiccional de Acción de protección. Radicada la competencia por el sorteo de ley, en esta Unidad Judicial Multicompetente Civil con sede en Ibarra de la Provincia de Imbabura, no se advierte violación de trámite ni omisión de solemnidad sustancial alguna que pueda incidir en la resolución de la causa por lo que se declara la validez del proceso.

2.2.- Naturaleza jurídica de la Acción de protección.- La acción de protección es una garantía jurisdiccional, que ha de entenderse como el poder jurídico que tienen las personas para poner en movimiento la maquinaria judicial, en este caso Constitucional, a fin de obtener la tutela jurídica de la que han sido privadas. Esta acción es la facultad de los particulares o administrados para solicitar la protección de la justicia Constitucional frente a un acto ilegítimo que violente garantías Constitucionales o que cause o vaya a causar un daño grave. Para ilustrar al respecto, el tratadista ecuatoriano Dr. Jorge Zabala Egas, expone lo siguiente: "no puede concebirse la existencia de la jurisdicción constitucional sin que preexistan a ella los siguientes presupuestos en el ordenamiento jurídico: a) Una Constitución escrita y rígida; b) La Constitución como norma jurídica directamente aplicable; c) El principio de supremacía constitucional; y, d) La institucionalización de la jurisdicción constitucional". Es decir, deben coexistir: Una normativa contenida en la Constitución, indispensable para el juzgamiento pertinente; la Constitución con sentido de norma jurídica propia, invocable y aplicable en forma directa, sin mediación alguna, con un peso específico de precepto para Jueces y Tribunales; el grado superior del Ordenamiento Jurídico que la Constitución comporta para la construcción del derecho positivo; y, la potestad de administrar justicia especializada en materia constitucional, propia e independiente, que como nos dice SCHEUNER, sea la instancia institucionalmente orientada al mantenimiento y vigencia de la Constitución. La Constitución de la República del Ecuador, 2008, en su Art. 88, expresa: La acción de protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución, y podrá interponerse cuando exista una vulneración de derechos constitucionales, por actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial, contra políticas públicas cuando supongan la privación del goce o ejercicio de los derechos constitucionales; y cuando la violación proceda de una persona particular, si la violación del derecho provoca daño grave, si presta servicios públicos impropios, si actúa por delegación o concesión, o si la persona afectada se encuentra en estado de subordinación, indefensión o discriminación. Por su parte la ley adjetiva de la materia, la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, en su Art. 39 determina el objeto de la Acción de protección en los siguientes términos: Art. 39.- Objeto.- La acción de protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución y tratados internacionales sobre derechos humanos, que no estén amparados por las acciones de hábeas corpus, acceso a la información pública, hábeas data, por incumplimiento, extraordinaria de protección y extraordinaria de protección contra decisiones de la justicia indígena. Consecuentemente, es condición sustancial de esta acción analizar la conducta impugnada de la autoridad y, por tanto, establecer las medidas conducentes a la protección de los derechos constitucionales vulnerados, cuyo daño grave o inminencia de daño, imponga la tutela constitucional eficaz que la acción de protección garantiza.

3.1- CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DEL JUZGADO SOBRE LA ACCIÓN DE PROTECCIÓN.

3.1.1 PROCEDIBILIDAD DE LA ACCIÓN.- La Corte Constitucional del Ecuador en Sentencia No.001-16.PJO-CC Caso No.0530-10-JP ha señalado: "(…) 30.- La acción de protección de los derechos, como garantía jurisdiccional, es un mecanismo procesal judicial al alcance de todos los ciudadanos, reconocido en la Constitución para que en caso de que sus derechos hayan sido vulnerados por una autoridad pública o

personas privadas, estos puedan obtener su restablecimiento y una posterior reparación por el daño causado, con lo cual la acción de protección es la realización de un derecho constitucional/humano en sí mismo. 31. En el numeral 3 del artículo 86 de la Constitución del Ecuador, atinente a las normas comunes de las garantías jurisdiccionales, no existe mención al carácter cautelar -inherente al amparo constitucional conforme la Constitución ecuatoriana de 1998- sino, por el contrario, se establecen acciones que deben reparar y conocer el fondo del asunto controvertido, es decir la existencia o no de vulneraciones a derechos constitucionales, las que deben resolverse de manera definitiva, confiriéndole al juez constitucional la potestad de resolver la causa y ordenar la reparación integral material e inmaterial, especificando e individualizando las obligaciones positivas y negativas a cargo del destinatario de la decisión judicial y las circunstancias en las que deben cumplirse. 32. Es decir, la acción de protección tiene naturaleza reparatoria sea este material o inmaterial, otro de los grandes avances que en materia de protección de derechos incorpora la Constitución del 2008. En conclusión, se puede establecer que la naturaleza jurídica de esta garantía jurisdiccional es la de un proceso de conocimiento, tutelar, sencillo, célere, eficaz y contiene efectos reparatorios. 33. En efecto, en la sentencia N. 0 016-13-SEP-CC emitida en la causa N. 0 1000- 12-EP del16 de mayo de 2013, se señaló: ... la acción de protección es la garantía idónea y eficaz que procede cuando el juez efectivamente verifica una real vulneración a derechos constitucionales, con lo cual, no existe otra vía para la tutela de esos derechos que no sean las garantías jurisdiccionales. No todas las vulneraciones al ordenamiento jurídico necesariamente tienen cabida para el debate en la esfera constitucional ya que para conflictos en materia de legalidad existen las vías idóneas y eficaces dentro de la jurisdicción ordinaria. El juez constitucional cuando de la sustanciación de garantía jurisdiccional establezca que no existe vulneración de derechos constitucionales, sino únicamente posibles controversias de índole infraconstitucional puede señalar la existencia de otras vías. El razonamiento que desarrolla la Ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional establece que la acción de protección procede cuando no exista otro mecanismo de defensa judicial adecuado y eficaz para proteger el derecho violado (énfasis fuera de texto). 34. En la sentencia N. 0 041-13-SEP-CC dictada dentro del caso N. 0 0470-12-EP se expresó también: La acción de protección no constituye un mecanismo de superposición o reemplazo de las instancias judiciales ordinarias, pues ello ocasionaría el desconocimiento de la estructura jurisdiccional estatal establecida por la Constitución (...) no sustituye a todos los demás medios judiciales pues en dicho caso, la justicia constitucional pasaría a asumir potestades que no le corresponden, afectando la seguridad jurídica de los ciudadanos y desvirtuando la estructura jurisdiccional del Estado y desconociendo la garantía institucional que representa Función Judicial. 35. Sobre esta perspectiva, la Constitución del Ecuador otorgó a las personas la posibilidad de activar un mecanismo directo y eficaz que permite reparar e incluso, suspender la vulneración de derechos constitucionales.36. Además del artículo 88 de la Norma Suprema, descrita up supra, la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional -en adelante LOGJCC-, también regula lo relacionado con la acción de protección, a partir del artículo 39 hasta el 42, ocupándose de desarrollar ciertos aspectos fundamentales de esta garantía jurisdiccional, estableciendo en el artículo 40 los supuestos de procedibilidad de la misma (…) ".-**3.1.2**.- En el artículo ochenta y ocho (88) de la Constitución de la República del Ecuador, sobre la Acción de Protección señala que: "La acción de protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución, y podrá interponerse cuando exista una vulneración de derechos constitucionales, por actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial; contra políticas públicas cuando suponga la privación del goce o ejercicio de los derechos constitucionales; y cuando la violación proceda de una persona particular, si la violación del derecho provoca daño grave, si presta servicios públicos impropios, se actúa por delegación o concesión, o si la persona afectada se encuentra en estado de subordinación, indefensión, o discriminación". De lo expuesto, se puede determinar que, tres son las condiciones constitucionales que informan la procedibilidad de la Acción de Protección, esto es: 1. Cuando existe una vulneración de derechos constitucionales. 2. Que exista un acto u omisión de cualquier autoridad pública; y, 3. Que la violación de derechos constitucionales provoque daño grave. A este respecto; es decir, sobre la procedencia de la acción de protección, el artículo cuarenta (40) numeral tres (3) de la Ley Orgánica de Garantías Constitucionales y Control Constitucional, incorpora un requisito adicional para que proceda la acción de protección citada, que tiene que ver, con la "Inexistencia de otro mecanismo de defensa judicial adecuado y eficaz para proteger el derecho violado". Esta disposición guarda relación y coherencia con el principio determinado en el artículo treinta y uno (31) del Código Orgánico de la Función Judicial, relacionado a la Impugnabilidad en sede judicial de los actos administrativos; en efecto, la disposición referida señala: "Las resoluciones dictadas dentro de un procedimiento por otras autoridades e institucionales del Estado, distintas de las expedidas por

quienes ejercen jurisdicción, en que se reconozcan, declaren, establezcan, restrinjan o supriman derechos, no son decisiones jurisdiccionales: constituyen actos de la Administración Pública o Tributaria, impugnables en sede jurisdiccional".- **3.1.3.-** En fin, para determinar la procedencia de una acción de protección, se requiere analizar los elementos que rodean el acto impugnado, conforme lo determina el artículo cuarenta (40) de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, y así determinar lo siguiente: a) Violación de un derecho constitucional; b) Acción u omisión de autoridad pública o de un particular; y, c) Inexistencia de otro mecanismo de defensa judicial adecuado y eficaz para proteger el derecho violado. En esta virtud, se ha de entender que existe violación a un derecho constitucional, cuando sea visible que, al momento de tomar una decisión, ésta sea en contra del ordenamiento constitucional o con dicha decisión se violente uno de los derechos previstos como garantías en la Constitución de la República en vigencia; por tanto, conforme a lo establecido en el artículo 88 de la Constitución de la República del Ecuador, la acción de protección es una garantía jurisdiccional que procede en contra de: "… actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial…"; de allí que, el artículo 42 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, señala como una causa de improcedencia de la acción lo señalado por el numeral 4, de la indicada norma Orgánica, que dispone: "… 4.- Cuando el acto administrativo pueda ser impugnado en la vía judicial, salvo que se demuestre que la vía no fuere adecuada ni eficaz".- **3.1.4.-** El uso inadecuado e improcedente de las acciones de protección y las demás garantías jurisdiccionales para resolver asuntos de mera legalidad se ha convertido en una ingrata y común realidad ecuatoriana; su uso, sin perjuicio de otras violaciones constitucionales jurídicas, que deben ser juzgadas por un Juez competente en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 76.3, 76.7, literal k, de la Constitución de 2008, que armoniza la misma finalidad el artículo 8.1 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos, esta falta de sujeción conlleva a la negación del derecho a la defensa, figura primordial en el catálogo de las garantías al debido proceso, que señala que las personas naturales o jurídicas deben ser juzgadas por un juez competente. **3.1.5.-** El ordenamiento jurídico consta de procesos determinados, ya sean constitucionales, civiles, penales, laborales, entre otros, que permiten la resolución de los conflictos jurídicos en cuanto a la materia, tanto es así que, cuando se ha ocasionado que jueces de garantías constitucionales de instancia han resuelto pretensiones que se relacionaban a otra de las garantías jurisdiccionales, la Corte Constitucional ha señalado que deben ser inadmitidas al inicio, debido a que con la sola admisión se desvirtúa la naturaleza y efectos propios de la acción de protección (ver sentencia No. 031-09-SEP-CC Caso: 0485-09-EP. 24 de noviembre del 2009). **3.1.6.-** El artículo 42 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, dispone que los casos de legalidad para los que existe recurso previsto en la justicia ordinaria no puedan tramitarse en la jurisdicción constitucional, conforme así lo ha resuelto la Corte Constitucional sobre casos de mera legalidad que no procede la acción de protección. La intención del constituyente al establecer la acción de protección fue la de salvaguardar las garantías del ser humano en el tema de derechos fundamentales.-

4.- ANÁLISIS DE LO ACTUADO Y HECHOS RELEVANTES DE LA ACCIÓN.- 4.1.- Ante la acción objeto de esta causa, corresponde primordialmente efectuar un estudio de razonabilidad del caso concreto a efectos de determinar si existe o no vulneración a los derechos constitucionales referidos en líneas precedentes y de encontrarla proceder en los términos determinados en la normativa jurídica aplicable.- 4.2.- La presente acción constitucional, tiene como finalidad se deje sin efecto el Oficio n.o 24484-AJU-2015, del 4 de septiembre de 2015 y se ordene el reintegro inmediato del señor DIEGO XAVIER JARAMILLO LLERENA a su puesto de trabajo de "Abogado de Patrocinio Laboral" o su equivalente, respetando su antigüedad, remuneración y demás derechos laborales adquiridos hasta la fecha de su reintegro, sin condición alguna. Se disponga el pago de todas las obligaciones laborales no percibidas desde la salida del 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 el legitimado activo 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 del legitimado activo, mediante los procedimientos legales adecuados, la EP Petroecuador no vuelva a separar al señor DIEGO XAVIER JARAMILLO LLERENA; 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 repita con otros trabajadores. Que el Gerente General por sí mismo, y no por interpuesta persona, emita disculpas públicas en favor del legitimado activo

5.1.- ARGUMENTACIÓN JURÍDICA Y MOTIVACÍON.- 5.1.2.- El Juzgado a afectos de resolver la Acción de Protección propuesta, le corresponde verificar si se ha vulnerado algún derecho constitucional por actos u omisiones de la entidad accionada EMPRESA PUBLICA DE HIDROCARBUROS DEL ECUADOR EP PETROECUADOR en contra del legitimado activo.- **5.1.3.-** Para verificar dicha vulneración, el Juzgado procede analizar cada uno de los derechos que a decir del accionante han sido vulnerados, los cuales se analizan a continuación: **5.1.4-** En cuanto a la presunta vulneración al ***Derecho a la Seguridad Jurídica***, la Corte Constitucional, ha manifestado que: "(…) no se agota en las meras formas, pues en muchos casos dichas formalidades y solemnidades podrían ser el mecanismo de perpetración de una injusticia o un sinrazón jurídico (…) la seguridad jurídica, es uno de los resultados de la certeza que otorga el cumplimiento de la normatividad jurídica, en el tiempo y a lo largo del proceso, siempre y cuando dichas normas sean justas y provoquen desenlaces justos, y cuya inobservancia, sea la razón y esencia misma de una sentencia, pues, lo contrario configuraría una situación jurídica injusta, írrita o fraudulenta (…)" (Corte Constitucional del Ecuador, caso 0585-09-EP). Asimismo, se debe decir que la Seguridad Jurídica, se encuentra estrechamente vinculada con la Tutela Judicial Efectiva, puesto que cuando, se aplica lo dispuesto en la Constitución y la ley, se garantiza el acceso a una justicia efectiva imparcial y expedita. Por lo que para este Juzgado, concuerda con la argumentación jurídica de la parte accionante que ha sostenido a lo largo de esta acción de protección en el sentido que las actuaciones de la entidad accionada, no han sido emitidas conforme los procedimientos legales, debiendo recalcar que dicha decisión no ha sido emitida en cumplimiento a lo previsto en la Ley, por lo tanto, se ha probado vulneración a la seguridad jurídica. Tanto más, que esto fue lo que ocurrió en el presente caso cuando EP PETROECUADOR, mediante Oficio n.° 24484-AJU-2015, de 4 de septiembre de 2015, dio por terminada la relación laboral del señor DIEGO XAVIER JARAMILLO LLERENA sosteniendo lo siguiente: "[…] La Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador, EP PETROECUADOR, fundamentada en el numeral 16 del Art. 66 de la Constitución de la República del Ecuador, en el numeral 4 del Art. 30 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas; […]".EP PETROECUADOR utilizó como sustento para terminar la relación laboral el numeral 16 del artículo 66 de la Constitución de la República, que contempla el derecho de la libertad de contratación. Esta disposición de la empresa constituye una flagrante violación a los derechos constitucionales del accionante de esta causa, pues la corte constitucional del Ecuador, ha resuelto que las instituciones públicas NO GOZAN DE DERECHOS CONSTITUCIONALES, con la excepción del derecho al debido proceso. Así lo resolvió la Corte Constitucional, en aplicación del artículo 429 de la Constitución, en sentencia n.° 282-13-JP/19 de 4 de septiembre de 2019, en la que resolvió: "31. Toda vez que el fundamento de la noción de derechos es la dignidad de las personas, es claro para esta Corte Constitucional que la titularidad de derechos recae sobre los individuos o colectivos, mas no en el Estado y sus distintos órganos, que son los llamados a respetar, proteger y garantizar tales derechos. Ahora bien, esto no obsta que, a fin de garantizar un ejercicio de defensa en igualdad de condiciones en los procedimientos de carácter administrativo y judicial, se reconozca la aplicación de las garantías del debido proceso para todas las personas naturales y jurídicas, incluso las de derecho público". Respecto a que PETROECUADOR NO ES TITULAR del derecho constitucional a la libertad de contratación. En otros casos de desvinculación, ya ha resuelto que PETROECUADOR no puede excusarse en la libertad de contratación para desvincular a los funcionarios. Así lo dispuso en la sentencia n.° 1600-13-EP, del 12 de noviembre de 2019, caso MARITZA MORALES PINO contra PETROECUADOR: "A este respecto, es menester precisar que las empresas públicas contratan debido a que su misión institucional, orientada al bienestar general de la población, lo demanda, lo cual, no implica que sean titulares de un derecho fundamental a la libertad de contratación". Así mismo se observa que de las normas internas de EP PETROECUADOR exigen una causa objetiva previa a la desvinculación de sus servidores y no es cumplida, para lo cual utilizó 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" El Gerente General no justifico 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 cuáles eran esas circunstancias particulares del Gerente General para llegar a la decisión de desvincular al accionante de esta

causa de EP PETROECUADOR. **5.1.5- En cuanto a la presunta vulneración a 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". Se desprende que la Norma prevé dos formas de terminación de la relación y PETROECUADOR no indica cuál aplica en este caso. Además, únicamente tiene la figura de "supresión de partida", como facultad para separar de sus puestos de trabajo a los servidores públicos. En el caso de la "supresión de partida", existe un trámite preciso previsto en el ordenamiento. En cuanto al "despido intempestivo", tampoco corresponde al presente caso pues es una figura únicamente aplicada a los obreros amparados por el Código de Trabajo (Art. 188). Es decir, el Gerente General, en el oficio en referencia omite realizar una relación entre los fundamentos de hecho y de derecho que motivan su decisión. Si el Gerente hiciese este ejercicio se daría cuenta de que crea un híbrido jurídico que viola derechos constitucionales de los servidores públicos de carrera y genera actos arbitrarios y discrecionales. PETROECUADOR enuncia que la separación del accionante de esta causa, está basada en el artículo 95 de la Normas Internas de Administración del Talento Humano. Esta es una norma emitida por el Directorio de PETROECUADOR. La norma 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", por lo tanto a criterio del Juzgador existe la vulneración a la Motivación como Garantía del Debido Proceso, por los razonamientos antes dichos y que han sido base del sustento técnico de la defensa del accionante señor Jaramillo. **5.1.6- En cuanto a la presunta vulneración al DERECHO AL TRABAJO.** El Juzgador parte que el derecho al trabajo y la estabilidad laboral se hallan consagrados en la Constitución de la República en los siguientes artículos: "Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado". "Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. En el caso que nos ocupa, que la autoridad haya desvinculado al señor Diego Jaramillo de manera sin una base legal correcta que no justifica su aplicación, representa una infracción al derecho al trabajo lo cual deviene del amplio análisis realizado en esta acción de protección. Lo que a criterio del Juzgador es una desvinculación sin una causa justa y sin que medie un debido proceso y afecta al DERECHO AL TRABAJO.- **5.1.7.-** Ahora bien, respecto al derecho de A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION.- En este sentido el Juzgador considera que no se ha probado que haya existido algún tipo de desigualdad o discriminación frente a grupo de personas ya sean trabajadores o servidores de la EMPRESA PUBLICA DE HIDROCARBUROS DEL ECUADOR EP PETROECUADOR, puesto que de los propios recaudos que constan en el expediente el accionante de esta causa en su momento gozo de todos los derechos en sus funciones o puesto de trabajo de "Abogado de Patrocinio Laboral".

6.- DECISIÓN EN SENTENCIA.- Es así que, del examen pormenorizado de cada uno de los derechos señalados por la parte accionante, este Juzgado si se ha vulnerado sus derechos de fuente constitucional, de derechos humanos, de Derecho a la seguridad jurídica, motivación como garantía del debido proceso, al trabajo, estabilidad laboral., **ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA**, el Juzgado, acepta la Acción de Protección presentada por el Señor DIEGO XAVIER JARAMILLO LLERENA por lo que se deja sin efecto el Oficio Nº 24484-AJU-2015, del 4 de septiembre de 2015 y se ordena a la EMPRESA PUBLICA DE HIDROCARBUROS DEL ECUADOR EP PETROECUADOR el reintegro inmediato del señor DIEGO XAVIER JARAMILLO LLERENA a su puesto de trabajo de "Abogado de Patrocinio Laboral" o su equivalente, respetando su antigüedad, remuneración y demás derechos laborales adquiridos hasta la fecha de su reintegro, sin condición alguna. No se dispone el pago de remuneración por cuanto no procede el pago sin un trabajo efectivo realizado, ya que tambien el accionante durante el tiempo de separación de la empesa accionada laboró para otras instituciones del Estado lo que equivaldria a PLURIEMPLEO. Como medida de no repetición, se dispone a la EP PETROECUADOR

que, salvo que existan causas objetivas y/o disciplinarias que en forma justificada permitan la separación del legitimado activo, mediante los procedimientos legales adecuados, la EP Petroecuador no vuelva a separar al señor DIEGO XAVIER JARAMILLO LLERENA; evitando cualquier decisión arbitraria, discriminatoria e inmotivada al respecto. Se dispone la publicación de la sentencia constitucional en la página web de la EP PETROECUADOR por al menos tres meses con la finalidad de evitar que la vulneración de derechos se repita con otros trabajadores; Ofíciese a la Defensoría del Pueblo de Pichincha, a fin de que este organismo de seguimiento al cumplimiento de lo dispuesto en la presente sentencia. En aplicación del artículo 86 numeral 5 de la Constitución de la República, ejecutoriada que sea esta sentencia, remítase copia certificada a la Corte Constitucional para los fines previstos en la indicada norma. Se interpone el recurso de apelación por la parte accionada el cual es concedido, y se debe remitir al Superior. Notifíquese y cúmplase.

f: TERAN GRIJALVA MILTON RADAMES, JUEZ

Lo que comunico a usted para los fines de ley.

SALAZAR BENAVIDES FABIOLA MARISOL
SECRETARIO

Link para descarga de documentos.

Descarga documentos

****
La información contenida en este mensaje es confidencial y reservada, prevista solamente para el uso de la persona o la entidad a quienes se dirija y no puede ser usada, reproducida o divulgada por otras personas.
Si usted no es el destinatario de este mail, le rogamos se sirva eliminarlo.
********** UTILIDAD SOLO PARA INFORMACIÓN **********