Juicio No. 08257-2024-00048
UNIDAD JUDICIAL MULTICOMPETENTE CON SEDE EN LA PARROQUIA BORBÓN, DEL CANTÓN ELOY ALFARO, PROVINCIA DE ESMERALDAS. Eloy Alfaro, lunes 8 de abril del 2024, a las 11h11.

VISTOS: Ab. Kléber Andrés Salcedo Tomalá, en mi calidad de Juez de la Unidad Judicial Multicompetente con sede en la parroquia Valdez, Cantón Eloy Alfaro, Provincia de Esmeraldas, mediante Acción de Personal No. 3356-DP08-2023-MV Fecha 28/nov/2023, que rige a partir del 05/dic/2023.- **1)** Agréguese a los autos el escrito que antecede presentado por la Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador EP PETROECUADOR, ingresado con fecha 14-noviembre-2023 9:23 am.- **En lo principal y encontrándose la causa No. 08257-2024-00048 en estado de resolver,** conforme lo exige el Art. 76, numeral 7, literal l de la Constitución de la República del Ecuador (CRE), los Arts. 15 numeral 3, 17 y de acuerdo al Art. 17 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional se hacen las siguientes consideraciones:

1. ANTECEDENTES. 1.1.- Identificación de la persona afectada y de la accionada.-

1.1.1.- Legitimación Activa.- En razón de lo previsto por el Art. 86, numeral 1 de la CRE, en concordancia con el Art. 9 de la LOGJCC, el legitimado activo en la presente causa, ha sido singularizada como el señor I**GLESIAS ORTIZ FREDDY FERNANDO**, ecuatoriano, portador de la Cédula de Ciudadanía No. 1713377875, mayor de edad, de estado civil casado, de Profesión Ingeniero, domiciliada en el cantón Eloy Alfaro, Provincia de Esmeraldas, **por sus propios derechos**. Se encuentra patrocinado por el **DR. CARLOS ESPINOZA ARIAS**.- 1.1.2.-Legitimación Pasiva.- **LA IDENTIDAD DE LA PERSONA, ENTIDAD U ÓRGANO ACCIONADO.-** En la presente causa ha sido identificada como **EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS DEL ECUADOR EP PETROECUADOR representado por el Sr. ING. MARCELO REINOSO ESPARZA** en su calidad de Gerente **, que comparece a través del** Ab. WILMER RAMIDO ANDY VARGAS **como PROCURADOR JUDICIAL DE LA ENTIDAD**.- El Delegado del señor **PROCURADOR GENERAL DEL ESTADO**, no comparece dentro de la presente causa.-

1.2. De la accionante.- De lo descrito en su demanda la parte accionante señor IGLESIAS ORTIZ FREDDY FERNANDO, a través de su defensa técnica, manifiesta: *"…Señor juez muy buenos días, extendiéndole un cordial saludo a la defensa técnica de la parte accionada y delegada del procurador general del estado. Para efectos de audio y registro soy el abogado Ricardo Calderón, comparezco en calidad de defensor técnico del señor Fredy Fernando Iglesias Ortíz que nos acompaña por medios telemáticos en esta diligencia. Señor Juez en esta intervención, voy a demostrar conforme a los art 14 y 16 de la LOGJCC los hechos en la cual se han vulnerado los derechos constitucionales, y cuáles son esos derechos constitucionales, no sin antes ratificarme con el contenido del libelo de mi demanda de AP. Primeramente, el actor FREDY FERNANDO IGLESIAS ORTIZ inició su carrera como*

servidor público a través de una vacante que se abrió en marzo de 2007 y es así como fui llamado a trabajar a Petroecuador en calidad de tercerizado, en la entonces Unidad de Materiales, en el departamento de Compras Nacionales de la Gerencia de Oleoducto -SOTE, posteriormente con la vigencia del mandato constituyente # 8, se le concedió de manera definitiva el nombramiento.; habiendo desempeñando actividades apegadas a la Ley y a la moral pública, hasta que EP PETROECUADOR, siendo esta la cual procedió de manera ilegal a vulnerar sus derechos constitucionales. Señor juez, mi cliente durante todo el tiempo de trabajo ha tenido excelentes calificaciones y evaluaciones como trabajador durante todos los años de su trabajo, pero con fecha 18 de diciembre de 2018, mediante Oficio No. 31477-PGG-2018, suscrito por el Mba. Pablo Alberto Flores Cueva, Gerente General de la Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador EP PETROECUADOR, procedió a separarlo de su puesto de trabajo; haciéndole conocer lo siguiente le notifica que a partir de la presente fecha, usted es separado de la EP PETROECUADOR (…)". Señor/(a) Juez (a) Constitucional sin ninguna motivación que justifiqué por qué fue separado de la entidad estatal petrolera el señor IGLESIAS ORTIZ. en este oficio de 4 líneas acaba con los años de desarrollo profesional, no se le hace conocer al accionante la pertinencia de la aplicación de dichas normas a la legitimada activa, es decir su fundamentación fáctica es insuficiente ya que en dicho oficio se hace alusión a la normativa establecida en el art. 95 de la administración de talento humano de EP PETROECUADOR, en la cual se indica que se aplicara por parte del gerente general bajo circunstancias particulares lo que establece el Art. 30 de la Ley Orgánica de Empresas Publicas numeral 4, pero no se le hace conocer a la accionante cual es esa "circunstancia particular", este embustero oficio no contiene ninguna sola referencia de justificación, ni motivaciones que amparen la decisión de lo manifestado por la Empresa Pública, es decir no existen informes realizados que justifiquen las razones por las que se separa al señor IGLESIAS ORTIZ, nunca suprimen su partida, nunca suprimen su puesto de trabajo, nunca existió una desvinculación voluntaria, ya que ha sido una decisión arbitraria y abusiva. Usted señor juez se dará cuenta que el primero derecho vulnerado es el de Seguridad Jurídica, 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 y esto significa Señor Juez, 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. En dicho oficio de desvinculación dentro del presente caso que dio por terminada la relación laboral del señor IGLESIAS ORTIZ se sustenta en el numeral 16 del Art. 66 de la Constitución de la República del Ecuador, y que nos dice este numeral 16 trata de la libertad de contratación, sin embargo, señores Jueces Petroecuador se fundamentó en una competencia que no posee, en la sentencia 282-13-JP/19, emitida por la Corte Constitucional de fecha del 4 de septiembre de 2019, establece que el estado no goza de derechos constitucionales, más bien el

estado está obligado a garantizarlo señor juez. Además el numeral 7 del artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que las resoluciones de los poderes públicos deben de ser motivadas, debe de existir la relación entre el hecho y el derecho, en sí la Constitución de la Republica llega a sancionar al funcionario público que no establezca la aplicación del derecho, hablando de la aplicación de derecho para la motivación del proceso, la motivación es la justificación, las normas y derechos que se sustenta una autoridad para tomar una decisión, más aun cuando se trata de una persona donde se configuró un despido intempestivo, debe de existir una motivación reforzada para las actividades pertinentes, si Petroecuador despide a un trabajador debe de haber una resolución con motivación reforzada, en el presente caso no existe más que un oficio sin motivación. Lo que existe es un oficio sin motivación, señor Juez el otro derecho afectado es el derecho al trabajo, los instrumentos internacional y la CRE determina que el trabajo es fuente de realización, el motivo de la desvinculación también le afecta a mi cliente, en su vida personal por cuanto al momento de acudir a una entrevista de trabajo, llegan a preguntar sobre sus motivos de separación de Petroecuador, ante lo cual se ha sentido discriminado, con esto mi petición es que se acepte esta acción de protección propuesta por el señor FREDY FERNANDO IGLESIAS ORTIZ y se declare la vulneración del debido proceso en la garantía de la motivación, seguridad jurídica y el derecho al trabajo, por consiguiente se lo reintegre a su puesto de trabajo y se cancele las remuneraciones dejadas de percibir más sus intereses desde el momento que fue separado hasta su reintegro a EP PETROECUADOR, señor juez hasta aquí mi primera intervención devuelvo el uso de la palabra.....” **REPLICA: “…** *saludos a los presentes, aquí no estamos bajo ninguna amenaza en contra de las personas que estamos en esta audiencia, invito de la manera más comedida a la defensa técnica que abandone su puesto de trabajo y visite donde se ventila esta demanda, a fin de que verifique de manera ocular todos los respaldos que justifican el domicilio o es que la defensa técnica está en la vida del accionante, que de manera abusiva loa duce, está comprobado que usted es el competente y esta justificada la documentación que aduce y alega es insuficiente, esta defensa técnica en conjunto con el accionante desconoce lo Dicho por l aparte accionada , en buena hora usted se dará cuenta del cual me imagino que habla es un proceso de homologación salarial que no guarda relación de hechos facticos, el accionante inicio ese proceso dentro de un grupo no existe uniformidad de hecho, lo que alega la parte accionada, lo que hoy el accionante reclama es el despido intempestivo, Antes, de referirme a las respuestas, señor juez. Quiero que usted, tome en cuenta, que es lo que PETROECUADOR y PROCURADURIA no ha preferido decir, que ha preferido callar en esta audiencia. En primer lugar, PETROECUADOR no dicen nada, respecto de la obligación constitucional, de motivar los actos y las resoluciones, no dicen nada. En segundo lugar, PETROECUADOR, no dicen nada respecto del argumento importante en este caso de discriminación, ¿y por qué no dice nada? Porque, no existe una respuesta, su señoría, porque el acto fue arbitrario, porque el acto fue discriminatorio, porque se tomó una decisión en contra de una persona, excluyéndola de su puesto de trabajo, sin una razón técnica, sin una razón funcional, sin una razón económica, sin una circunstancia particular que determina la normativa interna de administración de talento humano, debería usarcé una situación particular, Señor juez usted*

han escuchado el día de hoy, que PETROECUADOR ha hablado de la flexibilidad administrativa, como un derecho, como una patente para poder desvincular y tomar decisiones arbitrarias para despedirlo. Se debe tener razonamiento lógico, debe haber motivación suficiente, Esta flexibilidad administrativa, tiene que darse con criterios objetivos detrás de estas decisiones. Señor juez, la teoría de PETROECUADOR, es que puede de manera arbitraria desvincular un funcionario público de carrera, sin motivar, pues lo vemos así, miremos las decisiones más recientes que desde luego no son precedentes para usted pero en todo el país, su señoría, han sancionado a PETROECUADOR exactamente por esto, porque lo que hace PETROECUADOR, toma un formatito de dos párrafos y violenta derechos constitucionales, de funcionarios públicos de carrera. La teoría de PETROECUADOR, es que tiene un derecho, y miremos su señoría, miremos nuevamente el memorando de desvinculación, porque este es el centro de discusión de esta acción y no cuenta con una justificación ni legal ni técnica para que aquella surta efecto. La única sentencia en la que PETROECUADOR participo en libertad de contratación, es el fallo 1600-13-EP, del año 2019, en el que la corte constitucional le dijo, PETROECUADOR usted no tiene libertad de contratación, no la ostenta. Por qué no se explican, dentro del memorando de desvinculación, cuales fueron esas consideraciones de flexibilidad específicas, que obligaron a desvincular a mi defendida y no a otros funcionarios no hay motivación, no existe motivación. El estándar de motivación de la corte constitucional, su señoría, es clarísimo. Lo que hizo la accionada es limitarse a tomar normas sin explicar su aplicación y pertinencia. Se debe entrañar razonamientos, relativo a la interpretación y aplicación, porque la norma constitucional nos exige que debe existir una motivación suficiente, peor aún si se van a lesionar derechos tiene que haber una fundamentación reforzada, se disponga el reintegro y todo lo solicitado en libelo de mi demanda. Ultima replica.- volvemos al tema anterior , me parece que en la primera intervención hablo algo de las declaraciones juramentadas referente al tema , es irrelevante él puede haber cambiado de domicilio, parece que se le debe explicar cuáles son los domicilios, él no está en el puesto del accionante, cada vez que haya una votación puedo cambiar donde quiero votar, no estamos para revisar este tipo de cosas si no para ver los temas de vulneración de derecho, donde está el documento que se hizo conocer la sanción y eso debe ser adjuntado al oficio de desvinculación, con todos estos antecedentes me ratifico en mis anteriores peticiones...”.-

1.3.- De la contestación de la demanda de acción de protección. La parte accionada a través del Ab. WILMER RAMIRO ANDY VARGAS indica lo siguiente: “…AB. WILMER RAMIRO ANDY VARGAS en representación de EMPRESA PUBLICA DE HIDROCARBUROS DEL ECUADOR EP PETROECUADOR.- *saludos a los presentes se me conceda 3 días para presentar la procuración, a pesar de la falta de competencia se solicitara acciones correspondientes , donde se ha detectado acciones irregulares, se ha escuchado a las partes accionantes, quiero dejar sentado que esta defensa técnica practicara y evacuara las pruebas contundentes, de conformidad a las pruebas reafirmo la actuación no se ha verificado los requisitos u objetivos de la LOGJCC, con esto como usted una autoridad judicial le corresponde sancionar el abuso del derecho a la parte accionante como a su*

abogado, sentencia vinculante de la corte constitucional donde claramente manda a los administradores de justicia se manda a la vía laboral ordinaria, siempre que la pretensión principal es lo laboral y remuneraciones, se marcara precedente, en el presente caso estamos frente a un caso de reintegro del accionante no constituye rango constitucional es algo de ámbito laboral no constitucional, la aplicación de la vía constitucional para resolver un conflicto debe ser ventilado en la vía correspondiente, no se debe llevar como un procedimiento expedito, el accionante en su libelo de la demanda en el numeral 11 declara expresa que no ha planteado otro acto con la misma pretensión al respecto el accionante aseguran que no han presentado otra acción de protección hay que seguir las acciones legales pertinente por faltar a la verdad, dentro del proceso 08282202110742, se llevó a cabo ya una acción, se presentara como prueba esta defensa técnica, conforme el art 76 núm. 7 CRE, señor juez que mencione se ventilo en la UJPE ,en estos casos indican el accionante en resolución de corte no se puede plantear por los mismos hechos dos veces ante la evidente causal de nulidad el art 270 COIP, en materia constitucionales se encuentra norma expresa, se afecta la validez del proceso, la alta corte ha establecido que se verifica que ya existe otra acción debe inadmitir por ya haber cosa juzgada, de manera similar art núm. 6 LOGJCC, frena las acciones con los mismos hechos contra las mismas personas y con la misma pretensión, ante la evidente inadmisión, el art 10 núm. 6 LOGJCC, existe la exigencia de bajo juramento la no presentación de otra acción, además sumado a esto como siempre he mencionado que en todo proceso establece ser juzgado por el juez competente, la norma es clara la competencia radica donde el juez o jueza donde surgieron efectos en el presente caso el señor accionante nunca trabajo, ni trabaja, ni vive, ni se encuentra domiciliado en el Cantón Eloy Alfaro, según la información de contraloría y talento humano , vive en Quito Pichincha según la información, ingresare las pruebas que determina, con todo esto el accionante falto a la verdad de domicilio y que ha presentado otra acción, el accionante habla de la desvinculación laboral el mismo que es por el gerente general, conforme art 11 núm. 13 LOGJCC, con lo que evidencia es ejecutado por la actividad competente en estricto cumplimiento a las normas legales, no se puede argumentar que es algo ilegal y carente de motivación, habiendo realizado la desvinculación apegada a las disposición legal esta no es arbitraria no se ha vulnerado derechos, no se logró demostrar que derechos han sido violados, el accionante habla que ha desempañad con buenas calificaciones lo cual es falso dentro del expediente consta varios acciones disciplinarias como prueba de ellos demostrare por ventanilla virtual, además que empresa pública se puede desvincular por supresión de partidas y despido intempestivo, además como prueba de aquello presentare el acta de finiquito donde esta liquidado y no hay vulneración de rangos constitucionales, es meritorio hablar sobre la situación del debido proceso, el accionado trancede el derecho a la motivación, por lo que es falso lo indicado por el accionante, lo uno que se debe verificar si el acto cumple con la estructura mínima anunciar las normas, explicar la pertinencia, del acto administrativo accionado se indica las normas, donde se ofrece una explicación de lo manifestado esto es la separación de su cargo, al señor juez no le corresponde verificar la pertinencia de la ampliación si no si cumplió los requisitos toda vez que el examen de legalidad y pertinencia , solicito el termino de 5 días para presentar la prueba, al no haber

derechos vulnerados, en asuntos de legalidad, la presente causa se encuentra en improcedencia, numeral 1,2,3,4 art 42 LOGJCC, por lo que solcito rechazar la prensita acción de protección..…".- **REPLICA:** "*… señor juez me ratifico en lo manifestado en mi primera intervención, la empresa en mérito de lo expuesto y con la prueba ingresada, no ha transgredido derecho constitucionales que se alegado, ya que el procedimiento de desvinculación cumplió con el mandato legal, contemplado en legislación laboral establecido de normas públicas y normas internas, no existe vulneración de rango constitucional, esta situación que hace lo admisntrativo se ha demostrado que el acto que impugna no se ha violentado derecho, es un acto legal conforme art 226 CRE, donde establece que las instituciones organismos y servidores donde indican que ejercen las facultades propias que están en la constitución y la ley, goza de total validez y se encuentra respaldado con toda la normativa que mencione no podemos hablar o determinar que un acto admisntrativo que violenta el debido proceso relacionado a la motivación simplemente son actos que la empresa viene realizando y realiza conforme le mandato de la ley, entonces mi representada en aplicación de instrumentos internacionales y normativa vigente, entonces relacionado a la alegación presentada por la defensa técnica en calidad de procurador judicial conforme presenta la documentación de fecha 27-02-2024 se verifica y se adjunta que el accionante no vive en Valdez, es contradictorio que ajunte certificado de votación y lamentablemente no es de la jurisdicción de Valdez, más bien refleja de la documentación adjunta que vive en pichincha con esto es corroborado con la documentación que hemos presentado el certificado de domicilio, incluso el certificado de historia laboral, ya que no reside en este Cantón, por lo tanto debería inadmitir en razón de territorio, esta defensa técnica ha realizado una investigación en escritorio, en razón consta que en reiteradas ocasiones ha visitado esta jurisdicción, no podemos aducir que el accionante se encuentra radicado en la parroquia, y canto que menciona la defensa, estas circunstancia dentro del a sentencia que se presentó como prueba vinculante de la corte 224-23-gp/24, de fecha 31 de enero de 2024, donde se determina que toda la autoridad judicial que avoque conocimiento en casos constitucionales deben verificar las pretensiones si son laboral, materias que responde a pagos de decimos, reintegros de manera específica determina que la vía es ordinaria, no más bien por la constitucional, esto alusión para que usted señor juez conozca y en base a esta sentencia inadmita por estas líneas , conforme el escrito de fecha 29-01-2024 consta el certificado laboral, historia laboral del accionante, acta de finiquito, memorando que hace alusión a la sanción administrativa, por último se anexo el comprobante de descargo 0282202110742, donde se verifica que planteo otra garantía con la misma pretensión, con todo esto debo solicitar a usted rechazar las pretensiones del accionante, no reviste y es evidente las causales de inadmisión de territorio y hasta de la materia, solcito que se rechace la presente acción de protección, conforme lo hemos demostrado en hecho y derecho, por no estar de acuerdo y conforme le art 24 LOGJCC apelo la sentencia de forma oral en esta audiencia...".*
-

2.- COMPETENCIA.- Con la Resolución 86-2016 emitida por el Pleno del Consejo de la Judicatura, y de conformidad a lo previsto por el numeral 2 del Art. 86 de la Constitución de

la República del Ecuador, en concordancia con lo establecido por el Art. 7 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, (LOGJCC). el suscrito Juez tiene jurisdicción y competencia para conocer y resolver la presente causa, en razón de la materia, del territorio y de las personas, en concordancia con el Art. 8 de la Convención Interamericana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica); y, conforme la Sentencia emitida por **la Corte Constitucional signada con el No.- 845-15-EP.-** El Art. 7 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional establece que será competente cualquier jueza o juez de primera instancia del lugar en donde se origina el acto u omisión o donde se producen sus efectos. Respecto al primer elemento determinante de la competencia, esto es el origen del acto u omisión que se acusa ha vulnerado derechos fundamentales. La segunda posibilidad para radicar competencia lo constituye el lugar donde el acto u omisión produce efectos. Es decir, existe un diseño flexible desarrollado por el legislador y la jurisprudencia constitucional en cuanto a la competencia en esta materia, garantizado una respuesta sencilla, rápida y eficaz a una garantía jurisdiccional por lo que se incluye el domicilio del accionante como uno de los lugares en los que puede surtir efecto el acto u omisión que se acuse vulnere derechos constitucionales, esto de acuerdo a la Sentencia No. 038-10-SEP-CC de la Corte Constitucional. **El objeto de la presente acción es contra la omisión y el acto administrativo de la EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS DEL ECUADOR EP PETROECUADOR, con sede en la ciudad de Quito Provincia de Pichincha. La sentencia No. 845-15-EP/20,** de la Corte Constitucional del Ecuador, en su fundamento 29 reconoce que en cuanto a determinar el lugar donde el acto y omisión objetado mediante acción de protección genera sus efectos este puede incluir el domicilio del accionante, sin que exista vulneración de derecho de juez natural, aún en casos en que el acto y omisión se haya expedido o generado en una localidad y sus efectos se produzcan en otra. **La Corte Constitucional en el caso No. 673-15-EP/20, r**especto a la competencia del territorio establece dos puntos a analizar: 1.- Específicamente sobre la competencia en razón del territorio de las juezas y jueces que conocen una acción de protección, la Corte ha manifestado que, dependiendo de la naturaleza del derecho constitucional afectado, los efectos del acto u omisión pueden extenderse al domicilio del accionante. En estos casos, el juez competente para conocer la acción de protección puede ser: *i. el juez en donde se origina el acto o la omisión; o, ii. El juez del lugar en donde se producen sus efectos, lugar que puede incluir el domicilio del accionante*. 2.- El artículo 16 de la LOGJCC establece que: "*se presumirán ciertos los hechos de la demanda cuando la entidad accionada no demuestre lo contrario...*", le corresponde a la entidad accionada demostrar durante la sustanciación del proceso que los efectos del acto u omisión no se produjeron en el lugar en el que el accionante decidió presentar la demanda. Entonces en la presente causa la accionante, quien ha manifestado que su domicilio es en la ciudad de Eloy Alfaro Provincia de Esmeraldas, adjunta el certificado de residencia que justicia que habita en este sector específicamente en la parroquia Valdez donde es actualmente su domicilio debidamente justificado. Al ser el domicilio un atributo de la personalidad, se debe para encontrar la solución a este punto de discusión acudir al derecho civil y las normas que regulan esta institución. Así tenemos el artículo 45 del Código Civil que define al domicilio como la residencia, acompañada, real o presuntivamente, del ánimo de

permanecer en ella. Nuestra legislación define a la residencia como el lugar en que una persona reside habitualmente. Ahora bien, con toda la documentación adjuntada se ha demostrado que es el domicilio el cantón Eloy Alfaro ya que en esta misma ciudad también genera efectos el acto cuestionado mediante la presente acción. En consecuencia, tanto por los efectos del acto impugnado como por el domicilio del accionante, conforme lo dispuesto en el numeral 2 del Art. 86 de la Constitución de la República y artículos 7 y 167 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, artículo 244 y 245 del Código Orgánico de la Función Judicial, el suscrito Juez es competente para conocer y resolver la presente acción de protección.-

3.- VALIDEZ PROCESAL.- En la tramitación de la presente acción constitucional, se ha observado lo previsto por los Arts. 7, 8, 14, 39 y siguientes de la LOGJCC, así como lo dispuesto por los Arts. 75, 76, 88, 168.6 y 169 de la CRE, por tanto, se han cumplido y respetado los principios procesales de la justicia constitucional, por lo que se declara su validez.-

4.- FUNDAMENTOS DE HECHO: LA RELACIÓN DE LOS HECHOS PROBADOS RELEVANTES PARA LA RESOLUCIÓN.- 4.1.- a fojas 1 a 2 consta la copia de la cédula de identidad del accionante y copia de la credencial del abogado patrocinador.- **4.2.-** A fojas 3 consta el Oficio No. 31477-PGG-2018 de fecha 18 de diciembre de 2018 remitido por el MBA. PABLO A. FLORES GERENTE GENERAL de la Empresa EP PETROECUADOR, asunto: Aplicación del Art. 95 de las Normas Internas de Administración de Talento Humano y del Art. 30 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, que indica: "…*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 las Normas Internas De Administración del Talento Humano, aprobadas con Resolución No. DIR-EPP-06-2014-06-03 de 03 de Junio de 2014, le notifica que a partir de la presente fecha usted es desvinculado de la EP PETROECUADOR. Su liquidación final de haberes será calculada conforme a lo dispone la Ley…*".- **4.3.-** A fojas 4 a 5 consta el documento de administración de talento humano de la Empresa EP PETROECUADOR del accionante donde indica que laboraba como Analista de compras del año 2010.- **4.4.- A** fojas 6 consta el documento de administración de talento humano de la Empresa EP PETROECUADOR del accionante donde indica que se le subroga las funciones como Coordinador senior de Gestion de abastecimientos en el año 2012.- **4.5.-** A fojas 7 consta el documento de administración de talento humano de la Empresa EP PETROECUADOR del accionante donde indica que se le aplica la nueva tabla salarial como analista de compras en el año 2012.- **4.6.-** A fojas 8 consta el documento de administración de talento humano de la Empresa EP PETROECUADOR del accionante donde se le asigna las funciones en el puesto de trabajo de Analista de compras (Gualajo) con la remuneraciones de 2229,00 USD en el año 2014.- **4.7.-** A fojas 9 consta el documento de administración de talento humano de la Empresa EP PETROECUADOR del accionante donde indica que se le encarga las funciones como Jefe de compras de bienes (Quito)en el año 2016.- **4.8.-** A fojas

10 consta el documento de administración de talento humano de la Empresa EP PETROECUADOR del accionante donde indica que se le asigna las funciones como Analista de Compras Locales (Quito) con una remuneración de 2229,00 USD en el año 2016.- **4.9.-** A fojas 11 consta el documento de administración de talento humano de la Empresa EP PETROECUADOR del accionante donde indica que se le asigna las funciones como reemplazo en el cargo de Especialista de compras locales (Quito) con una remuneración de 2470,00 USD en el año 2016.- **4.10.-** A fojas 27 consta el certificado de residencia emitido por el Jefe Politico del canton Eloy ALfaro donde se indica que el accionante tiene su domicilio en el cantón ELoy ALfaro.- **4.11.-** A fojas 40 consta el documento de administración de talento humano de la Empresa EP PETROECUADOR del accionante donde indica que se le asigna las funciones como analista de compras locales (Quito) con una remuneración de 2229,00 USD en el año 2016.- **4.12.-**A fojas 41 consta el certificado emitido por la EP PETROECUADOR donde indica que el accionante tenía registrado su domicilio desde 01 de mayo del 2008 hasta el 19 de diciembre del 2018 en QUito.- **4.13.-** A fojas 42 consta el certificado de trabajo del accionante emitido por la EP PETROECUADOR.- **4.14.-** A fojas 43 a 47 constan sanciones al accionante que son de fechas del periodo comprendido entre 09 de julio del 2015 a 10 de junio del 2015.- **4.15.-** A fojas 48 consta el acta de finiquito realizada por la entidad pública accionada.- **4.16.-** A fojas 49 a 50 consta print de la causa 08282202110742 bajado de la página web de consulta de causas del Consejo Nacional de la Judicatura.- **4.17.-** A fojas 51 a 72 copias de la Sentencia 224-23-JP/24 emitida por la Corte Constitucional del Ecuador.- **4.18.-** A fojas 73 a 81 copias de la Sentencia 340-16-SEP-CC emitida por la Corte Constitucional del Ecuador.-

5.- FUNDAMENTOS DE DERECHO: LA ARGUMENTACIÓN JURÍDICA QUE SUSTENTA LA RESOLUCIÓN.- 5.1.- Naturaleza, objeto y requisitos de la acción de protección.- La acción de protección, de conformidad al artículo 39 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, tiene por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución y tratados internacionales sobre derechos humanos.- Siendo sus requisitos los señalados en el artículo 40 ibídem, esto es: 1.- Violación de un derecho constitucional; 2.- Acción u omisión de autoridad pública o de un particular; y, 3.- Inexistencia de otro mecanismo de defensa judicial adecuado y eficaz para proteger el derecho violado.- Como se ha manifestado en varias sentencias de la Corte Constitucional la Acción de Protección tiene naturaleza reparatoria sea esta material e inmaterial, uno de los grandes avances de nuestra constitución proteccionista, que resume esta garantía jurisdiccional su naturaleza jurídica es la de un proceso de conocimiento, tutelar, sencillo, célere, eficaz y contiene efectos reparatorios.[1] **La sentencia N. 0016-13-SEP-CC emitida en la causa No. 01000-12-EP del 16 de mayo de 2013,** se señala: ... *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.[2] .- **5.1.1.-** Dentro de los requisitos de presentación de esta garantía jurisdiccional se encuentra contemplado en el Art. 40 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional estos son: 1. Violación de un derecho constitucional; con respecto a este requisito la Corte refiere: ... *que la acción de protección procede cuando exista vulneración de derechos constitucionales y que esta lesión debe ser verificada por la jueza o juez constitucional en cada caso concreto, es decir ratificando que el análisis sobre el cual gira la procedencia de la acción de protección no es una confrontación abstracta, sino que nace de circunstancias específicas*".[3] Con este requisito lo que se busca es que en nuestra Carta Magna establezca un mecanismo de tutela inmediata, que tenga la capacidad de lograr el efecto que se desea o espera con su invocación; es decir, la protección real de los derechos constitucionales. Según **Montaña Pinto** "*Esto significa que, para que proceda la acción de protección, la violación del derecho necesariamente debe afectar el contenido constitucional del mismo y no a las otras dimensiones del derecho afectado por acción u omisión de autoridad pública*"[4]. De lo anotado la parte accionante lo que busca conforme lo indicado en audiencia es que se proceda a respetar su derecho a la seguridad jurídica, en especial su derecho al trabajo, al debido proceso en la garantía a la debida motivación contemplados este en los Arts. 82, 33, 76 numeral 7 literal l), y Art. 325 de la Constitución de la República del Ecuador por ser vulnerados estos a la vez sean reparados por el suscrito juez constitucional por lo que cumple este requisito para ser admitido a trámite dicha Garantía Jurisdiccional.- **5.1.2.-** El requisito sobre la existencia de una acción u omisión de autoridad pública o de un particular de conformidad con el artículo siguiente; la Corte manifiesta que en efecto, los numerales "*l. Violación de un derecho constitucional y 2. Acción u omisión de autoridad pública o de un particular de conformidad con el artículo siguiente*", atañen a la naturaleza misma de la acción de protección, existiendo una identidad en el razonamiento desarrollado por esta Corte con respecto del análisis del numeral l del artículo 42 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, efectuado en párrafos anteriores. Es decir, el juzgador sólo podrá asumir un criterio sobre la existencia o no de la vulneración de derechos constitucionales, por parte de una autoridad pública y violaciones por parte de particulares, únicamente luego de indagar un procedimiento sencillo, rápido y eficaz. Como se manifestó dentro de la presente acción es el Oficio No. 31477-PGG-2018 de fecha 18 de diciembre de 2018, suscrita por el Gerente General de Petroecuador, esto avala que dicha acto ha emanado de autoridad pública es decir de autoridad de la EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS DEL ECUADOR EP PETROECUADOR EP conforme la Ley Orgánica de Empresas Públicas. **5.1.3.-** <u>Inexistencia de otro mecanismo de defensa judicial adecuado y eficaz para proteger el derecho violado.</u> Sobre este requisito de procedencia ha existido ya un pronunciamiento de interpretación por la Corte manifiesta: La inexistencia de

otro mecanismo de defensa judicial adecuado y eficaz para proteger el derecho vulnerado exige pues la verificación de dos situaciones puntuales. La primera que el derecho que se invoca no cuente con otra vía de tutela en la justicia constitucional; es decir, que no esté amparado por una vía procesal constitucional especial que se pueda considerar más idónea. Lo cual quiere decir que el juez o jueza constitucional debe analizar si la vulneración del derecho constitucional que se invoca es objeto de protección en otras garantías jurisdiccionales, por ejemplo la libertad y la vida e integridad física de las personas privadas de libertad en el hábeas corpus, el acceso a la información pública en la acción de acceso a la información pública, la información e intimidad personal en el habeas data, etc. Pues si en efecto, el derecho invocado cuenta con una vía especial en la justicia constitucional, esa debe ser considerada la vía idónea y eficaz para amparar el derecho vulnerado que se debe constatar a partir del requisito señalado en el artículo 40 numeral 3 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional es que la vulneración a la que se alude en la acción de protección recaiga, en efecto, sobre el ámbito constitucional del derecho vulnerado. Anteriormente, esta Corte ha analizado las diferentes dimensiones que presentan los derechos, determinando que la justicia constitucional y en concreto, la acción de protección, tiene por objeto el amparo directo y eficaz de la dimensión constitucional del derecho vulnerado. La verificación de lo anterior permite calificar a la acción de protección como la vía adecuada y eficaz para amparar el derecho vulnerado, pues las garantías jurisdiccionales en general y la acción de protección en particular, tanto por el fin que persiguen cuanto por la materia que tratan (dimensión constitucional de un derecho fundamental), constituyen instrumentos procesales diseñados para garantizar la supremacía de los derechos consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos; por ende, son las vías jurisdiccionales idóneas para resolver sobre el daño causado como consecuencia de la vulneración de un derecho constitucional. Así, siempre que se esté frente a una violación 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 vulneración 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, la vía constitucionalmente válida es la acción de protección.”.[5] De igual manera la Corte Constitucional en la sentencia No. 085-12-SEP-CC caso No. 0568-11-EP, ha manifestado lo siguiente: *No se trata de desconocer la competencia que tienen los jueces de la jurisdicción contencioso administrativa para resolver los casos sometidos a su conocimiento por disposición de la ley; lo que debe quedar claro es que, tratándose de actos u omisiones a los que se impute vulneración de derechos constitucionales, la vía contencioso administrativa, así como las demás previstas en la jurisdicción ordinaria (que constituirían otros "mecanismos de defensa judicial"*).- **La Corte Constitucional ha señalado en sentencia 0712-SEP- CC dentro del caso 0374-10-EP**, sobre la libertad de contratación de la que goza la EP PETROECUADOR, que indica “…*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 subjudice 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 haya 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 así lo ha dispuesto en varias sentencias la Corte Constitucional, pudendo verificarse además que en la fase procesal de la acción de protección] no existe ninguna violación de derechos constitucionales…". **La Corte Constitucional, en Sentencia No. 1600-13-EP/19,** ha señalado sobre la atribución de libertad de contratación de la cual goza la empresa EP PETROECUADOR tiene límites que lo da la misma Corte que debe la entidad cumplir con la Constitución, que indica "…*28. De manera que el análisis realizado por la Sala de lo Civil implica que la atribución de contratación de la cual goza EP Petroecuador, no es de carácter absoluto y tampoco conduce a la exoneración del cumplimiento del debido proceso en la desvinculación de los funcionarios*….". **La Corte Constitucional, en Sentencia No. 1679-12-EP/20,** ha señalado que puede iniciarse una acción de protección cuando la vía laboral ordinaria no es la más eficaz para precautelar el derecho constitucional que indica: "…*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…69. En segundo lugar, pueden existir situaciones fácticas excepcionales que conviertan a la vía laboral ordinaria en ineficaz. Así, la urgencia o necesidad emergente de atender una situación particular podrían determinar la ineficacia de la vía ordinaria para la tutela de un derecho...70.* Adicionalmente, se debe considerar que, si el juez o jueza al analizar el caso considera que efectivamente se requiere la intervención de la justicia constitucional, entonces tiene la obligación de justificar motivadamente por qué consideró que la vía ordinaria no era la adecuada y eficaz para proteger los derechos demandados…".- **La Corte Constitucional, en Sentencia No. 224-23-JP/24,** ha señalado que puede iniciarse una acción de protección cuando la vía laboral ordinaria no es la más eficaz para precautelar el derecho constitucional que indica: "…*79. En cuanto a los asuntos laborales, esta Corte ha señalado que, por regla general, la vía laboral ordinaria es la adecuada siempre que la pretensión de los accionantes se circunscriba a discusiones de*

índole estrictamente laboral, como, por ejemplo, al pago de remuneraciones, a la indemnización por despido intempestivo, a la bonificación por desahucio, a los fondos de reserva, al décimo tercero y cuarto, a las vacaciones, al reintegro al puesto de trabajo en los casos que prevé la ley, entre otros. 39... 80. A pesar de lo descrito, esta Corte anota que existen casos laborales excepcionales que podrían estar dentro del ámbito de protección de la acción de protección. De este modo, cuando los conflictos excedan a los asuntos propios de la jurisdicción laboral, sí podrían ser tratados en la justicia constitucional, como, por ejemplo, cuando se refieran a situaciones de discriminación, esclavitud o trabajo forzado, afectaciones al derecho a la integridad personal de los trabajadores o vulnerabilidad de grupos de atención prioritaria. Así, cuando de los hechos se demuestre que las actuaciones de los empleadores han vulnerado otros derechos constitucionales, la acción de protección es la vía idónea para su reparación.*40*…", donde se reafirma que el Juez debe verificar si existen derechos constitucionales vulnerados siendo procedente la acción de protección cuando se encuentren la vulneración de los mismos, por lo que las vías ordinarias devienen en ineficaces para la protección de esos derechos. Al verificarse que al señor **IGLESIAS ORTIZ FREDDY FERNANDO**, por ser ex trabajador en la empresa pública, al verificarse que la entidad pública EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS DEL ECUADOR EP PETROECUADOR EP, separó a un servidor de carrera, se verificará si se violenta el Art. 82, 33, 76 numeral 7 literal l), y 325 de la Constitución de la República del Ecuador[6] su derecho al seguridad jurídica, su derecho al trabajo, al debido proceso por medio de esta garantía jurisdiccional, al derecho la igualdad y no discriminación y verificar la existencia de la vulneración de sus derechos, realizaremos un análisis que efectuaremos en el presente caso concreto, el mismo que se basa precisamente en aplicación directa a la norma constitucional. Para ello, es necesario establecer y determinar entonces, si el acto impugnado, ha vulnerado los derechos constitucionales de la accionante, y para ello, planteamos los siguientes problemas jurídicos:

5.2.- ¿El Oficio No. 31477-PGG-2018 de fecha 18 de diciembre de 2018, suscrita por el Gerente General de Petroecuador con la que se separó del cargo al accionante IGLESIAS ORTIZ FREDDY FERNANDO, vulnera el derecho a la seguridad jurídica en relación al derecho a la motivación del acto? Para entrar al análisis y resolución de los problemas jurídicos planteados, y teniendo ya en claro que en el presente caso se trata de una autoridad pública no judicial, identifiquemos primeramente si lo que se impugna en el presente caso, es un acto u omisión de esa autoridad pública no judicial: Entre los presupuestos que la CRE y la LOGJCC establecen para esta acción jurisdiccional, está la exigencia de que lo que se va a impugnar, se contenga en un acto u omisión, esto en cuanto lo contempla el Art. 41 numeral 1 de la LOGJCC, y es que todo acto u omisión de una autoridad pública no judicial que viole o haya violado los derechos, que menoscabe, disminuya o anule su goce o ejercicio. En el presente caso ha sido identificado y descrito por la accionante al determinar que el acto que considera violatorio de sus derechos, está contenido en Oficio No. 31477-PGG-2018 de fecha 18 de diciembre de 2018, suscrita por el Gerente General subrogante de Petroecuador, si ese acto, es o no impugnable mediante acción de protección, y

para ello, ni la CRE, ni la LOGJCC, limitan la procedencia de la acción de protección solamente a actos administrativos, sino que hace una referencia general a actos de autoridad pública no judicial, es decir, actos estatales o de Derecho Público. Para comprender aquello, nuestra Constitución de la República del Ecuador (CRE), en su artículo 3 numeral 1, recoge los deberes del Estado, entre los cuales se encuentra, garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales.

El debido proceso consagrado en el Art 76 de la Constitución de la República del Ecuador, constituye un derecho de protección elemental, siendo el conjunto de derechos y garantías, así como las condiciones de carácter sustantivo y procesal, que deben cumplirse en procura de que quienes son sometidos a procesos en los cuales se determinen derechos y obligaciones, gocen de las garantías para ejercer su derecho de defensa y obtener de los órganos judiciales y administrativos un proceso exento de arbitrariedades. **La Corte Constitucional del Ecuador ha señalado en Sentencia N.° 002-14-SEP-CC CASO N.° 0121-11-EP,** señaló: "*…Derecho al debido proceso: El debido proceso, consagrado en el artículo 76 de la Constitución de la República, constituye un derecho de protección elemental, siendo el conjunto de derechos y garantías, así como las condiciones de carácter sustantivo y procesal, que deben cumplirse en procura de que quienes son sometidos a procesos en los cuales se determinen derechos y obligaciones, gocen de las garantías para ejercer su derecho de defensa y obtener de los órganos judiciales y administrativos un proceso exento de arbitrariedades….*" Para este efecto la Corte Constitucional ha establecido reglas para el debido proceso no solo a las reglas comunes que señala el Art. 76 de la CRE sino también a las garantías propias y las garantías impropias, que señala la **Sentencia No. 740-12-EP/20 (Garantías propias e impropias del derecho al debido proceso),** que indica "*…27. Además de las "reglas constitucionales de garantía" mencionadas en la cita reciente, a las que podemos llamar garantías propias y que se ejemplifica con la prohibición de que una persona sea interrogada sin la presencia de su abogado defensor3 , el artículo 76 de la Constitución contiene también las que podemos denominar garantías impropias: las que no configuran por sí solas supuestos de violación del derecho al debido proceso (entendido como principio), sino que contienen una remisión a reglas de trámite previstas en la legislación procesal. Las garantías impropias tienen una característica en común: su vulneración tiene, básicamente, dos requisitos: (i) la violación de alguna regla de trámite y (ii) el consecuente socavamiento del principio del debido proceso…*". La accionante alega que se le vulnera el derecho del debido proceso en la garantía de la motivación porque el Gerente General de Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador EP PETROECUADOR vulnera ese derecho por haberlo sacado de su puesto de trabajo por un acto carente de motivación. En este sentido el Pleno de la Corte Constitucional analizó si una sentencia de casación vulneró el derecho al debido proceso en la garantía de la motivación y para ello, realizó un balance de la jurisprudencia de la Corte Constitucional en el cual se alejó explícitamente del llamado "test de motivación" y, con base en la jurisprudencia reciente de la Corte, estableció varias pautas para examinar cargos de vulneración de la referida garantía. Las referidas pautas incluyen un criterio rector, según el

cual, toda argumentación jurídica debe tener una estructura mínimamente completa según lo establece el artículo 76 numeral 7 literal l de la Constitución. Dichas pautas también incorporan una tipología de deficiencias motivacionales; es decir, de incumplimientos de dicho criterio rector: *i) Inexistencia: Ausencia absoluta de los elementos mínimos de la motivación; ii) Insuficiencia: Cumplimiento defectuoso de los elementos mínimos; y, iii) Apariencia: Cuando a primera vista parece suficiente, pero en realidad no lo es, porque incurre en vicios que afectan a su suficiencia. En función de la actual jurisprudencia de la Corte, se identificaron los siguientes vicios: Incoherencia: Existe contradicción entre: Premisas o premisas y conclusión (lógica). Conclusión o decisión (decisional). Inatinencia: Las razones no tienen que ver con el punto en discusión. Incongruencia: se da cuando: No da respuesta a los argumentos de las partes, o No aborda cuestiones exigidas por el Derecho en determinadas decisiones. Incomprensibilidad: No es razonablemente inteligible*. La Corte señaló, además, que el análisis del cumplimiento de la garantía de la motivación en un caso concreto debe partir del cargo específicamente planteado por la parte y no puede consistir en la aplicación de una "lista de control", como se ha usado el test de motivación. En la presente causa en el memorando motivo de la acción la premisa fáctica que toma como elemento para su resolución dice: "*…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 las Normas Internas De Administración del Talento Humano, aprobadas con Resolución No. DIR-EPP-06-2014-06-03 de 03 de Junio de 2014, le notifica que a partir de la presente fecha usted es desvinculado de la EP PETROECUADOR. Su liquidación final de haberes será calculada conforme a lo dispone la Ley…"*.- Es decir que se ha tomado como primer hecho el numeral 4 del Art. 30 de Ley Orgánica de Empresas Públicas, norma que indica "*…Art. 30.- Normas generales para la regulación de condiciones de trabajo con servidores de carrera y obreros.- En la relación de trabajo entre los servidores de carrera sujetos a esta Ley y los obreros, se observarán las siguientes normas: 4. Para el caso de separación de los servidores y obreros de las empresas públicas, por supresión de partida o despido intempestivo, se aplicará lo determinado en el Mandato Constituyente No. 4…*", esto es que puede existir el despido intempestivo dentro de una institución pública. Así mismo se menciona **el Art. 95 de las NORMAS INTERNAS DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO EP PETROECUADOR,** que indica "*…Artículo 95.- Separación de servidores públicos de carrera y obreros con contrato indefinido.- En circunstancias particulares consideradas por el Gerente General, éste puede decidir la aplicación de la disposición del numeral 4 del Art. 30 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, misma que es potestad exclusiva del Representante Legal de la EP PETROECUADOR; y, constituye el ejercicio de la libertad de contratación prevista por el numeral 16 del Art. 66 de la Constitución de la República….Por tanto, en caso de separación de los servidores públicos de carrera y obreros con contrato indefinido sin aplicar el numeral 2.2 del Artículo 91 de esta Normativa, lleva implícita la cancelación de valores que prevé la referida disposición de la LOEP, que, para el caso de los obreros con contrato indefinido se lo calculará conforme al Código del Trabajo y/o Contratación Colectiva; y, para los*

servidores públicos de carrera, computando una remuneración mensual unificada que perciba el respectivo servidor, multiplicada por el número de años de servicio, considerando para el efecto el tiempo de trabajo en la Ex CEPE, Ex PETROECUADOR y sus empresas Filiales; y, la EP PETROECUADOR….En ningún caso los valores a pagarse a los servidores públicos de carrera u obreros con contratos indefinidos, por concepto de indemnización, podrán ser superiores a trescientos (300) salarios básicos unificados del trabajador privado, vigentes a la fecha de pago, conforme lo dispone el Mandato Constituyente N°4….", donde se señala que *el Gerente General, éste puede decidir la aplicación de la disposición del numeral 4 del Art. 30 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas,* de la facultad de la aplicación del Art. 30 numeral 4 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas no hay discusión que es una norma legal, pero esta aplicación debe tener una limitación que no sea una forma abusiva sino de forma condicionada asimismo que no violente ningún derecho constitucional. **La Corte Constitucional, en Sentencia No. 1600-13-EP/19,** ha señalado sobre la atribución de libertad de contratación de la cual goza la EP PETROECUADOR tiene límites que lo da la misma Corte Constitucional que debe la entidad cumplir con la Constitución, que indica "*…28. De manera que el análisis realizado por la Sala de lo Civil implica que la atribución de contratación de la cual goza EP Petroecuador, no es de carácter absoluto y tampoco conduce a la exoneración del cumplimiento del debido proceso en la desvinculación de los funcionarios….*", **La Corte Constitucional, en Sentencia No. 1600-13-EP/19,** ha señalado sobre la atribución de libertad de contratación de la cual goza la empresa EP PETROECUADOR tiene límites que lo da la misma Corte Constitucional que debe la entidad cumplir con la Constitución, que indica "*…28. De manera que el análisis realizado por la Sala de lo Civil implica que la atribución de contratación de la cual goza EP Petroecuador, no es de carácter absoluto y tampoco conduce a la exoneración del cumplimiento del debido proceso en la desvinculación de los funcionarios….*". **La Corte Constitucional, en Sentencia No. 224-23-JP/24,** ha señalado que puede iniciarse una acción de protección cuando la vía laboral ordinaria no es la más eficaz para precautelar el derecho constitucional que indica: "*…79. En cuanto a los asuntos laborales, esta Corte ha señalado que, por regla general, la vía laboral ordinaria es la adecuada siempre que la pretensión de los accionantes se circunscriba a discusiones de índole estrictamente laboral, como, por ejemplo, al pago de remuneraciones, a la indemnización por despido intempestivo, a la bonificación por desahucio, a los fondos de reserva, al décimo tercero y cuarto, a las vacaciones, al reintegro al puesto de trabajo en los casos que prevé la ley, entre otros. 39...* <u>80. A pesar de lo descrito, esta Corte anota que existen casos laborales excepcionales que podrían estar dentro del ámbito de protección de la acción de protección. De este modo, cuando los conflictos excedan a los asuntos propios de la jurisdicción laboral, sí podrían ser tratados en la justicia constitucional, como, por ejemplo, cuando se refieran a situaciones de discriminación, esclavitud o trabajo forzado, afectaciones al derecho a la integridad personal de los trabajadores o vulnerabilidad de grupos de atención prioritaria. Así, cuando de los hechos se demuestre que las actuaciones de los empleadores han vulnerado otros derechos constitucionales, la acción de protección es la vía idónea para su reparación.*</u>*40…*", ya que el límite lo establece la Constitución, la normativa no señala que el Gerente General deberá despedir a ningún trabajador sin motivo

alguno, esto es que se saquen del trabajo a servidores de carrera ni a ningún funcionario público sea trabajador o servidor peor aún a una persona con nombramiento permanente o contrato indefinido, La Constitución de la República en el Art. 331 señala "…*Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades…"* que las personas que trabajan en una empresa pública gozan de una estabilidad en su trabajo reconocido como un derecho constitucional que se respete sus derechos y que no sean objeto de ninguna forma de trato de desigualdad ni ningún tipo de acto contrario a lo que señala la Constitución de la República, y la entidad pública en la resolución como se ha señalado si la premisa con la que se fundamenta un acto es errónea el análisis de la normativa que se fundamenta a la misma tampoco será la correcta y la resolución conllevaría a que sea errónea, como lo señalaba la anterior test de motivación no existe lógica entre las premisas y la resolución. La Corte Constitucional ha señalado en este contexto que se debe analizar si las premisas y la normativa son las aplicables para el caso, conforme se señaló el accionante es un trabajador con un contrato o nombramiento indefinido por la autoridad debió cumplir con lo que señala el Art. 33, 325 y 326 de la Constitución de la República del Ecuador, señalan que los trabajadores gozan de estabilidad laboral conforme el Art. 33, 325 y 326 de la CRE. La Constitución de la República, en su artículo 76, reconoce que en todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones se asegurará el cumplimiento del debido proceso, el mismo que incluye varias garantías básicas, tales como el derecho a recibir resoluciones motivadas de los poderes públicos, la cual, a su vez, constituye una garantía del derecho a la defensa. La garantía de motivación está establecida en el literal l) del numeral 7 del artículo 76 de la Constitución, del modo que sigue a continuación: *"(...) l) Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se considerarán nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados…"*. Por lo expuesto la Jurisprudencia constitucional es clara donde el memorando de la empresa pública ha fundamentado la terminación del contrato indefinido o el nombramiento de carrera, el numeral 4 del Art. 30 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas y en el Art. 95 de las Normas Internas de Administración de Talento Humano, pero esto debe ser fundamentado del porqué de su aplicación, si no hay motivo alguno para sacar a un trabajador de su puesto de trabajo está la vuelve selectiva de forma discriminatoria dirigida a una persona que goza de estabilidad siendo un derecho humano el trabajo y que la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento Adoptada en la 86.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1998) y enmendada en la 110.a reunión (2022) ha señalado "*...2. Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos*

convenios, es decir: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo *y ocupación…*", más si tomamos en consideración que se trata de una persona donde goza de derechos a no ser objeto de discriminación bajo ningún concepto que indica el art. 66 numeral 1 de la CRE, donde se toma como premisa que el Gerente General, sin existir ningún informe previo de la aplicación de esa medida una sola mujer trabajadora está la vuelva inmotivada y discriminatoria contra un trabajador, ya que no menciona los motivos por los cuales llega a la conclusión de que debe sacar a dicho trabajador, por lo que esa aplicación de sacar de su puesto de trabajo que tenía un contrato indefinido o nombramiento permanente que se encuentra prohibido por la Constitución de la República, no se ha cumplido con la motivación respectiva y vulnera el derecho al debido proceso referente a la motivación del acto recayendo en un vicio motivacional de apariencia. Por lo que la empresa pública no garantizo el cumplimiento de las normas en el caso del Art. 76 numeral 7 literal l) de la Constitución de la República del Ecuador. Ahora una vez que se ha indicado que ha existido una vulneración al derecho al debido proceso a la motivación del acto verificamos si este afecta el derecho al trabajo al accionante para lo cual nos planteamos otro problema jurídico.

5.2.- ¿El Oficio No. 31477-PGG-2018 de fecha 18 de diciembre de 2018, suscrita por el Gerente General subrogante de Petroecuador, con la que se separó del trabajo al accionante IGLESIAS ORTIZ FREDDY FERNANDO, vulnera *per se* el derecho al trabajo en relación a la estabilidad laboral? El artículo 33 de la Constitución de la República reconoce el derecho al trabajo e indica: *Art. 33 de la CRE.- 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.* El Art. 333 de la Constitución de la República, establece las obligaciones del Estado derivadas con el derecho al trabajo: *Art. 333 de la CRE.- Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares. El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares.* **La Corte Constitucional** ya se ha pronunciado con respecto al derecho al trabajo en diferentes sentencias en las cuales manifiesta que: "*El derecho al trabajo, al ser un derecho social y económico, adquiere una categoría especial toda vez que tutela derechos de la parte considerada débil dentro de la relación laboral, quien al verse desprovista de los medios e instrumentos de producción puede ser objeto de vulneración de sus derechos; es en aquel sentido que se reconoce constitucionalmente el derecho a la*

irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores, los cuales, asociados con el principio de indubio pro operario constituyen importantes conquistas sociales que han sido reconocidas de forma expresa en el constitucionalismo ecuatoriano”**. [7]** De igual forma, cabe indicar que dado el principio de interdependencia de los derechos, el derecho al trabajo está inexorablemente relacionado con la materialización de otros derechos constitucionales, como el derecho a la vida digna, vivienda o los derechos de libertad, entre otros; de manera que el ejercicio pleno del derecho al trabajo, irradia sus efectos respecto de otras actividades ajenas al trabajo como tal. En este contexto, el derecho al trabajo adquiere trascendental importancia, por cuanto permite un desarrollo integral del trabajador, tanto en una esfera particular como en una dimensión social. En consecuencia, hay que observar al trabajo como fuente de ingresos económicos y como fuente de realización personal y profesional; el cual, a su vez, permite al trabajador, materializar su proyecto de vida y el de su familia. En consecuencia, son estos elementos fundamentales, los que hacen que el derecho al trabajo tenga una protección constitucional que deriva en la obligación del Estado de tutelado.[8] Por otra parte la Constitución de la República del Ecuador establece normas que regulan la relación derivada del ejercicio del derecho al trabajo en el contexto particular del servicio público estos son: ***Art. 229* de la CRE indica:** *Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.* **Art. 325 de la CRE** indica *que 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.* **El Art. 326 numeral 16** ibídem indica que: *En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública.* **Así como el Art. 331 de la CRE** señala “...Art. *331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades…Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo...”;* y, lo que señala **la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento Adoptada en la 86.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1998) y enmendada en la 110.a reunión (2022)** ha señalado *“...2. Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la*

Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo *y ocupación…"*, Si bien se ha indicado por parte de la jurisprudencia constitucional el derecho al trabajo, al ser un derecho social y económico, adquiere una categoría especial toda vez que tutela derechos de la parte considerada débil dentro de la relación laboral por lo que sus derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. **El Art. 2 de la LOSEP** indican que el servicio público tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación. Por lo cual a fin de que exista progresividad de derechos por intermedio de nuestros pronunciamientos como jueces garantistas de derechos, se debe garantizar una efectiva racionalización al desvincular una persona de su puesto de trabajo que ha conllevado a ejercerlo creyendo en una estabilidad por ser útil al servicio de la institución y al estado ecuatoriano. **Así mismo se indica en el Art. 229 de la CRE** que la ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público *y regulará el ingreso, ascenso*, promoción, incentivos, régimen disciplinario, *estabilidad*, sistema de remuneración y *cesación de funciones de sus servidores,* el derecho al trabajo está tutelado también con la jurisprudencia de **la Corte Constitucional en Sentencia No. 241-16-SEP-CC dentro del caso N.01573-12-EP y en igual sentido la Corte Constitucional en la sentencia N.° 204-16-SEP-CC[9],** se debe precisar que el derecho al trabajo al igual que otros derechos constitucionales como el derecho a la propiedad, tiene una doble dimensión, en tanto por una parte cuenta con una dimensión constitucional y por otra parte, pertenece a una dimensión legal. **La Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 23 numeral 1** afirma que "*toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo*" y en el numeral 3 ibídem, prescribe que, "*toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social*"; Asimismo, se encuentra estipulado en el Artículo 6 numeral 1 del Protocolo de San Salvador que "*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*".; el derecho constitucional al trabajo es entonces esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inherente e inseparable de la dignidad humana por lo que toda persona tiene derecho a trabajar para vivir con dignidad y recibir su remuneración acorde a su labor y función. La importancia de este derecho, radica en que sirve para la supervivencia del individuo y de su familia, y contribuye además en tanto que el trabajo sea acogido o aceptado

libremente y con responsabilidad, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad. **La jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador, respecto del derecho al trabajo, en la Sentencia N.° 093-14-SEP-CC, caso N.° 1752-1 1-EP del 04 de junio de 2014,** ha manifestado que: *"El derecho al trabajo se constituye en una necesidad humana, que obligatoriamente debe ser tutelado por el Estado, a través del incentivo de políticas públicas que estimulen el trabajo a través de todas sus modalidades, así como también, a través de la protección de los derechos laborales de todas las trabajadoras y trabajadores (...)"* . Todo ello en sintonía con las normas constitucionales que se evidencian desatendidas por la entidad, como **el Art. 326 numeral 2 de la Constitución de la República, que determina** que "*Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.*", consagra que las personas con nombramiento permanente o contrato indefinido gozan de estabilidad tiene una garantía y más si es un servidor público donde el funcionario el Gerente General de la Empresa pública debió aplicar lo que señala **el Art. 424 de la CRE que todos** funcionarios están obligados el fiel cumplimiento de la norma constitucional. En este sentido, el derecho constitucional al trabajo conforme manda la Constitución debe ser garantizado por el Estado, así como también, la tutela de los derechos laborales de todos los trabajadores y trabajadoras del país conforme a las leyes conforme ha sido justificado, que protege y ampara prioritaria e integralmente en múltiples aspectos los derechos, intereses y bienestar de las personas, incluyendo a sus familiares cercanos de quienes dependen para subsistir, y precisamente uno de estos aspectos es el aspecto laboral, pues todas las personas naturales tienen necesidades básicas, personales y profesionales por cubrir dentro de su ámbito social, indistintamente de su condición, formas o tamaños, donde el medio para satisfacer las mismas se refleja en la obtención de un trabajo capaz de brindar los recursos económicos imprescindibles para lograr una vida digna; sin embargo, si la obtención de trabajo dada la actual situación socioeconómica del país resulta una tarea ardua para la mayoría de los ciudadanos, y lamentable actitud discriminatoria de algunos empleadores que tienden a sacar a un trabajador sin causa justa más aún si es una entidad pública que debe garantizar el fiel cumplimiento de la CRE de allí entonces que en Convenciones Internacionales de las que el Ecuador es adscrito, tiene la imperativa obligación de garantizar la estabilidad laboral de las personas más aun cuando se trate de una persona trabajadora que **según el Art. 325 y 326 de la CRE*;* y, lo que señala la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento Adoptada en la 86.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1998) y enmendada en la 110.a reunión (2022) h**a señalado "*...2. Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil;* d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo *y ocupación…"*, no puede ser objeto de discriminación en el trabajo. **Por lo que la EMPRESA PÚBLICA DE**

HIDROCARBUROS DEL ECUADOR EP PETROECUADOR, separó a una persona con nombramiento permanente y/o contrato indefinido, la aplicación del numeral 4 del art. 30 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas; y, en el Art. 95 de las Normas Internas de Administración de Talento Humano, que ha señalado la Empresa para fundamentar una terminación unilateral y sacar del cargo a un trabajador sin mediar motivo sin tener informes previos está la vuelve inaplicable porque es una forma de discriminación a los derechos del trabajador, porque sigue vulnerando el derecho al trabajo del accionante ya que lo ha privado de obtener sus ingresos que venía percibiendo por una decisión arbitraria del Gerente General donde existían muchos servidores que tienen las mismas funciones en la empresa pública y se saca a quien posee una persona que gozaba de nombramiento desde hace muchos años. Consecuentemente, como era su obligación, la entidad no ha justificado la naturaleza de su actuación en relación directa con los presupuestos fácticos de esta acción, siendo objeto de discriminación que está prohibida por la Constitución que señala que todos las personas son iguales ante la ley como lo indica el Art. 11 y que este acto lo discrimina conforme señala el Art. 66 numeral 4 de la CRE. Ahora una vez que se ha indicado que ha existido una vulneración al derecho al trabajo verificamos.

5.3.- ¿ El Oficio No. 31477-PGG-2018 de fecha 18 de diciembre de 2018, suscrita por el Gerente General subrogante de Petroecuador, con la que se separó del trabajo al accionante IGLESIAS ORTIZ FREDDY FERNANDO, vulnera *per se* el derecho a la igualdad y a la no discriminación? EL DERECHO A LA IGUALDAD: Nuestra Carta fundamental al respecto establece que toda persona sin distinción tiene derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, incluidos el derecho a la igualdad ante la ley, de ser protegido contra la discriminación por diversos motivos, pudiendo ser raza, sexo, orientación sexual, pensamiento político, etc. El Art. 11 de la Constitución de la República establece el derecho a la igualdad y no discriminación que tenemos todos los ciudadanos. El principio de igualdad, es uno de los valores de mayor trascendencia que se reconoce en la comunidad internacional, y sin lugar a dudas es pilar fundamental en la teoría de los Derechos Humanos. Por este principio, las personas no sólo deben ser consideradas iguales, sino tratadas iguales. **El artículo 66.4 de la Constitución de la República del Ecuador** prescribe que se reconoce y se garantiza a las personas el derecho a la igualdad formal y a la igualdad material sin discriminación. La igualdad formal conocida también como igualdad ante la ley. Es diferente a la igualdad material o real. La igualdad formal tiene relación con la garantía de identidad de trato a todos los destinatarios de la norma jurídica, obviamente evitando los privilegios. La igualdad material tiene que ver con la real posición social del individuo a quien va a ser aplicada la ley. Con el propósito de evitar injusticias. La Corte Constitucional ha sido enfática en señalar que la igualdad no significa una igualdad de trato uniforme, sino más bien un trato igual en situaciones idénticas y un trato diferente en situaciones diversas. El principio de igualdad se proyecta entonces en el momento de aplicación de la ley. Sin embargo, esta aplicación debe direccionarse hacia las personas que son sus destinatarios y que se encuentran en una situación paritaria. Ahora bien, en este contexto es importante señalar que la Corte Interamericana de Derechos Humanos, así como el Tribunal Europeo de Derechos Humanos,

en relación al **Artículo 14 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales,** ha señalado que toda desigualdad no constituye necesariamente una discriminación, y que la igualdad se considera vulnerada si esta desigualdad se ha producido sin una justificación objetiva y razonable. En otras palabras, se genera discriminación cuando una distinción de trato carece de una justificación objetiva y razonable. En cuanto al derecho a la igualdad y no discriminación que ha sido de igual manera alegado por la accionante estableciendo *que solo se lo saca del trabajo a él mediante un acto discriminatorio que fue realizado mediante el oficio suscrito por el Gerente General de la empresa pública que impugna en esta vía, habiendo muchos otros trabajadores y se aplica de forma unilateral a un solo trabajador sin ningún motivo esta la vuelve violatoria al derecho a la igualdad y a la no discriminación*. Bajo este argumento es preciso identificar el derecho a la igualdad y no discriminación; El principio de igualdad se concreta entonces en cuatro mandatos: *a) Un mandato de trato idéntico a destinatarios que se encuentran en situaciones idénticas; b) Un mandato de trato enteramente diferenciado a destinatarios cuyas situaciones no compartan ningún aspecto en común; c) Un mandato de trato paritario a destinatarios cuyas circunstancias presenten similitudes y diferencia , pero las similitudes son más - relevantes que las diferencias (trato –igual a pesar de la diferencia); d) Un mandato de trato diferenciado a destinatarios que se encuentran también en una posición en parte similar y en parte diversa, pero en cuyo caso las diferencias son más relevantes que las similitudes (trato diferente a pesar de la similitud)* **Corte Constitucional del Ecuador, sentencia 080-13-SEP-CC, caso 0445-11 -EP.-** Considerando que no todo trato idéntico es siempre equitativo, ni que todo trato diferente es siempre discriminatorio, el principio de igualdad y no discriminación no implica un trato idéntico en todas las circunstancias; por el contrario, son justamente las diferencias las que convocan a un trato distinto en relación al caso. Así, un trato diferente es justificado solo en la medida en la que la finalidad sea potenciar de mejor manera la vigencia de los derechos y no al contrario. Si no hay una razón suficiente para la permisión de un trato desigual, entonces lo ordenado será un tratamiento igual y por el contrario, si hay una razón suficiente para ordenar un trato desigual, entonces está permitido el trato desigual. **La Corte Constitucional en sentencia No. 245-12-SEP-CC, caso 0789-09-EP ha establecido se hace necesario realizar el siguiente juicio de igualdad a través del test de razonabilidad:** "*2.- ¿Cuál es el contenido y los efectos del reconocimiento de la igualdad formal y material? Para responder este problema, se hace necesario realizar el siguiente juicio de igualdad a través del test de razonabilidad, el cual está compuesto de tres fases, a saber: "a. La existencia de un objetivo perseguido a través del establecimiento del trato desigual; b. La validez de ese objetivo a la luz de la Constitución, y c. La razonabilidad del trato desigual, es decir, la relación de proporcionalidad entre ese trato y el fin perseguido*". Aquí entra a desempeñar un rol trascendental el principio de la igualdad, el cual no debe ser asimilado con discernimientos vacíos, a través de los cuales se evalúa mecánicamente a las personas, equiparándolas desde el punto de vista formal, pero dejando latentes y aun profundizando las causas de desigualdad e inequidad sustanciales, sino un criterio jurídico vivo y actuante que racionaliza la actividad del Estado para brindar a las personas posibilidades efectivas y concretas de ver realizada en sus respectivos casos, dentro de sus propias circunstancias y en el marco de sus necesidades

actuales, la justicia material, que debe ser prioridad de toda gestión pública. En principio, existe discriminación cuando ante situaciones iguales se da un trato jurídico diferente, lo que permite paralelamente, formaciones diferentes para supuestos distintos. Debe entenderse que el acto discriminatorio es la conducta, actitud o trato que pretende -*consciente o inconscientemente*- anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, frecuentemente recurriendo a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, cuyo resultado es la vulneración de sus derechos constitucionales." Bajo este contexto y dentro del presente caso al señalar que al accionante se le ha vulnerado su derechos a la igualdad y a la no discriminación por cuanto la Gerencia General conforme consta a fojas 6 emite el **Oficio No. 31477-PGG-2018 de fecha 18 de diciembre de 2018, sin señalar un motivo o falta que haya cometido el trabajador, el Art. 33 y 325 de la CRE trata sobre el trabajo que ha sido reconocido como un derecho, siendo el trabajo uno de los derechos garantizado por el Estado dicho derecho tiene relación a la no discriminación en el trabajo, que la Ley señala que nadie puede ser objeto de discriminación bajo ningún concepto, como lo señala el art. 11 numeral 2 de la CRE, y al no haberse estimado por parte de la entidad pública que señale el porqué de la aplicación del Art. 30 de la LOEP este la vuelve un acto discriminatorio**; es preciso señalar que si aplicamos el test de razonabilidad, el cual está compuesto de tres fases, a saber: "*a. La existencia de un objetivo perseguido a través del establecimiento del trato desigual; b. La validez de ese objetivo a la luz de la Constitución, y c. La razonabilidad del trato desigual*; es decir, la relación de proporcionalidad entre ese trato y el fin perseguido, se puede establecer que la relación fáctica presente del hecho se llega a evidenciar un trato desigual, puesto que, el objetivo perseguido por el accionante es que no se le haya discriminado por el acto realizado por la empresa, el **Art. 33** y **325 de la CRE el Estado les garantiza a las personas el derecho al trabajo así mismo la CRE en el Art. 11 numeral 2 señala que nadie puede ser objeto de discriminación bajo ningún concepto, por lo que al haberse sacado de su puesto de trabajo sin motivo por un acto dirigido solo a dicho trabajador** va en contra de la igualdad que señala el 11 de la CRE, por lo que ha existido un tipo de trato desigual, tanto más que el derecho a la igualdad está dotado de un carácter genérico, en la medida en que se proyecta sobre todas las relaciones jurídicas, en especial, sobre las que se forjan entre los ciudadanos y los poderes públicos. No se trata de exigir un derecho a ser igual que los demás, sino a ser tratado igual entre quienes se encuentran en idéntica situación y en el presente caso si existe un trato desigual al accionante con la misma condición a quienes siguen trabajando en dicha institución, con lo que evidencia que ha existido un trato desigual o diferenciado hacia los accionantes, que causa un grave daño al accionante ya que se quedó sin trabajo que no les permite acceder a una mejor forma de vida, que mientras siga teniendo vigencia ese acto seguirá existiendo la vulneración de sus derechos constitucionales, que señala la Constitución de la República del Ecuador que los derechos consagrados en la constitución serán de inmediata aplicación por parte de cualquier autoridad judicial o administrativa. Además alegado que ha existido un trato discriminatorio lo que es importante determinar lo manifestado por la Corte Constitucional Sentencia: No. 11-18-CN/19 que debe existir tres elementos para que se configure el trato discriminatorio como es: "*1.- la comparabilidad, que debe 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; 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.". Por lo expuesto en el presente caso se cumplen estos tres elementos puesto que ha existido dos sujetos en desigualdad de condiciones es decir que existido otros servidores policiales que no habían cumplido con los requisitos para el ascenso siendo declararlos no idóneos y dándoles la baja de la institución que fueron reincorporado y declarados idóneos una vez superado el requisito que les faltaba, no habiendo realizado el mismo trato al accionante por lo que se le ha demostrado que se ha violentado el derecho a la igualdad y a la no discriminación del accionante que goza de esta garantía constitucional.

6.- Reparación Integral.- En atención al artículo 86 numeral 3, primer inciso de la Constitución de la República, una vez que el suscrito Juez estableció en la presente acción de protección, la existencia de vulneraciones a derechos constitucionales de los accionantes mediante el memorándum signado con el número Oficio No. 31477-PGG-2018 DE FECHA 18 de diciembre de 2018 se debe determinar qué medidas de reparación integral para alcanzar una efectiva protección de los derechos vulnerados. En la presente causa se concluyó que el acto administrativo impugnado en la acción de protección vulneró varios derechos constitucionales del accionante, corresponde establecer medidas de reparación adecuadas para que dichos derechos adquieran el estatus de garantía requerido por el texto constitucional.

6.1.- En consecuencia, como medidas de restitución de los derechos conculcados, corresponde dejar sin efecto y retrotraer la acción vulneradora consistente en la terminación de la relación laboral por parte de la autoridad pública para con la señor IGLESIAS ORTIZ FREDDY FERNANDO de la pretensión que solicita la parte accionante era su deseo de ser reintegrado a su puesto de trabajo, por lo que se estima necesario se proceda a la reincorporación de la IGLESIAS ORTIZ FREDDY FERNANDO a la EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS DEL ECUADOR EP PETROECUADOR en las mismas y con la remuneración que corresponde al cargo que ocupaba, en su puesto en el plazo de 7 días a partir de la notificación con la presente sentencia.-

6.2.- Dada la terminación de la relación laboral y como medida de reparación económica, se estima necesario que la EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS DEL ECUADOR EP PETROECUADOR cancele a la señor IGLESIAS ORTIZ FREDDY FERNANDO el valor correspondiente a las remuneraciones no percibidas y demás beneficios de ley hasta la reincorporación a su puesto de trabajo, más los intereses de ley, debiéndose descontar del tal cantidad los valores que se hubieran entregado por concepto de indemnización que se le hubiera pagado, en virtud de la aplicación del acto administrativo impugnado.-

6.3.- Como medida de satisfacción: se ordena que se publique en el sitio web institucional de

la EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS DEL ECUADOR EP PETROECUADOR, un extracto de la presente sentencia por el lapso de un mes.-

6.4.- Como medida de satisfacción: se ordena que la EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS DEL ECUADOR EP PETROECUADOR pida las disculpas públicas a la accionante.

7.- RESOLUCIÓN.- En mérito de todo lo analizado y expuesto, al amparo de lo dispuesto por el Art. 88 de la Constitución de la República del Ecuador y Arts. 39 y siguientes de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, **ADMINISTRANDO JUSTICIA CONSTITUCIONAL, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, se expide:**

7.1.- Aceptar la acción de protección propuesta por el señor I**GLESIAS ORTIZ FREDDY FERNANDO.** Y por ende dejar sin efecto el acto administrativo con el que se cesó de funciones al trabajador.-

7.2.- Se declara la vulneración de los derechos reconocidos en los artículos 33, 66 numeral 4, 76 numeral 7 literal l), 82, 325 y 326 de la Constitución de la República del Ecuador.-

7.3.- Como medidas de reparación integral, se dispone:

7.3.1.- Para restituir los derechos vulnerados por la autoridad administrativa, disponer que la **EMPRESA PUBLICA DE HIDROCARBUROS DEL ECUADOR EP PETROECUADOR,** a través de su autoridad nominadora o del jefe o jefa del Departamento de Recursos Humanos sea reintegrado al señor **IGLESIAS ORTIZ FREDDY FERNANDO** a sus funciones que las venía ejerciendo en el plazo de 7 días, en las mismas condiciones y con la remuneración que corresponde al cargo que ocupaba.-

7.3.2.- Como reparación económica del daño ocasionado, disponer que la EMPRESA PUBLICA DE HIDROCARBUROS DEL ECUADOR EP PETROECUADOR cancele a la señor IGLESIAS ORTIZ FREDDY FERNANDO el valor correspondiente a las remuneraciones no percibidas y demás beneficios de ley, hasta la reincorporación a su puesto de trabajo, más los intereses de ley, debiéndose descontar de tal cantidad los valores que se hubieran entregado por concepto de indemnización que se le hubiera pagado, en virtud de la aplicación del acto administrativo impugnado. En cuanto a los valores de impuesto a la Renta no deberán ser descontados conforme lo indica **la Sentencia 65-19-IS/23 de la Corte Constitucional q**ue las reparaciones integrales económicas en materia de acciones constitucionales son exentos de pago de impuesto a la renta. En caso de que el accionante tenga que devolver valores estos serán devueltos prorrateadamente en alícuotas que no excedan de una remuneración básica unificada del Trabajador en General. Por tratarse de valores que conoce la empresa y conforme a **la Sentencia 024-14-SIS-CC y Sentencia No.**

26-16-IS/20 de la Corte Constitucional del Ecuador, la liquidación deberá realizarla la Empresa Pública liquidados a través de su departamento de Talento Humano, reconociendo los intereses hasta la fecha en que se cumpla y aportaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, que deberá ser cumplido en el término de 30 días una vez que sea notificada la sentencia.-

7.3.3.- Que la institución accionada la EMPRESA PUBLICA DE HIDROCARBUROS DEL ECUADOR EP PETROECUADOR, en el término de 10 días contados desde la notificación de la presente sentencia, publique la sentencia en su sitio web institucional por un mes consecutivo de forma ininterrumpida.-

7.3.4.- De conformidad a lo previsto por el Art. 21 de la LOGJCC, a efectos de verificar el cumplimiento de lo ahora dispuesto, se delega su seguimiento a la Defensoría del Pueblo de Esmeraldas, cuya titular deberá informar de manera periódica sobre el cumplimiento de lo ahora resuelto; así también, **la EMPRESA PUBLICA DE HIDROCARBUROS DEL ECUADOR EP PETROECUADOR,** a través del jefe o jefa del Departamento de Recursos Humanos, deberá remitir los informes que sean necesarios y que permitan verificar el cumplimiento de esta sentencia, lo cual se cumplirá en su escrito tenor literal, independientemente de que se interponga algún recurso por parte de la entidad accionada, conforme lo establece el Art. 24 de la LOGJCC.- Una vez ejecutoriada la presente sentencia, de acuerdo a lo previsto por el Art. 25 de la LOGJCC, remítase a la Corte Constitucional para su conocimiento y eventual selección y revisión.-

La Parte accionada la EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS DEL ECUADOR EP PETROECUADOR a través de su abogado, apela a la decisión dictada en esta audiencia, de conformidad a lo dispuesto en el Art, 24 de La Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional se concede el **Recurso de Apelación** presentado de forma oral, que el actuario del despacho proceda a remitir la causa a la Sala de la Corte Provincial de Justicia de Esmeraldas.- **Actúe el Ab. CRISTHIAN BONAGA YAGUAL,** Secretario encargado de esta Unidad Judicial.- **NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE.-**

SALCEDO TOMALA KLEBER ANDRES

JUEZ(PONENTE)

FUNCIÓN JUDICIAL
DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE
Firmado por KLEBER ANDRES SALCEDO TOMALA
C=EC
L=ESMERALDAS
CI 0918563248