

Señor/a Juez/a Constitucional del Cantón Manta- Manabí

**I.- Legitimación Activa. -**

**Virginia Yadira Vargas Solórzano**, de ciudadanía ecuatoriana, de 38 años de edad, portadora de la cédula de identidad No. 1309747465, de estado civil soltera, domiciliada en la Ciudadela Manta Azul, de la Parroquia San Manteo del Cantón Manta, correo electrónico dharamarina@hotmail.com; comparezco ante su autoridad presentando demanda de **ACCIÓN DE PROTECCIÓN**, a fin que se tutele mi derecho humano al trabajo, a la seguridad jurídica y debida motivación.

Comparezco patrocinada por la Defensoría del Pueblo del Ecuador, mediante los abogados Leonela Zambrano Chica, en calidad de Coordinadora General Defensorial Zonal 4 de la Defensoría del Pueblo del Ecuador; Ab. Rubén Pavón Pérez y Ab. Sergio Gutiérrez Gorozabel; servidores de esta misma institución, conforme lo previsto en el Art. 215 numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador y Art. 39 y siguientes de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. Los autorizo a ejercer mi defensa y a presentar cuanto escrito sea necesario dentro de la presente causa hasta su culminación.

**II.- Identificación de la autoridad pública o legitimado pasivo. -**

La presente acción es propuesta en contra de:

- Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, en la persona del Ministro José Valencia, o quien ocupe su cargo actualmente, de correo electrónico jvalencia@cancilleria.gob.ec.

- La Directora de Administración de Talento Humano del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, Mgs. Verónica Alexandra Gómez Ricaurte, de correo electrónico vgomez@cancilleria.gob.ec.

- Cuéntese con el Procurador General del Estado, a través de su Director Regional en Manabí, Ab. Franklin Zambrano Loo.

**III.- Descripción de la acción u omisión de la autoridad pública que genera la violación de derechos constitucionales. -**

De la certificación expedida por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad vendrá a su conocimiento que desde febrero del 2012 (en rol desde el 16 de enero del 2012) he laborado en del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, (en adelante MREMH), en su Coordinación Zonal 4 – Manta, inicialmente vinculada mediante contrato ocasional y posteriormente mediante acción de personal N° 00248, de fecha 02 de enero del 2014, se me extendió NOMBRAMIENTO PROVISIONAL en el puesto de Analista 2 de Servicios Migratorios(Como debe constar en mi expediente personal, fui designada dentro de las competencias detalladas a las Unidades de Servicios Migratorios en el Estatuto Orgánico de Estructura Organizacional de Gestión por Procesos-Acuerdo Ministerial 98/2014, de la citada cartera de Estado donde he laborado, para realizar en orden cíclico los siguientes procesos: Asistente de Unidad de Legalizaciones y Apostillas, Responsable o líder Unidad de Pasaportes y Documentos



Perú (32) Treinta y dos

de viajes, Responsable o líder de Unidad de Legalizaciones y Apostillas, Analista de atención en Unidad de Gestión de servicios ciudadanos para la emisión de visas, dentro de éste último proceso, tenía como funciones específicas asignadas como funcionaria apta para las mismas, la revisión, asesoría legal migratoria, aprobación autorización y entrega de visas de residencia Temporal, en apego a la normativa vigente sobre movilidad humana. Cabe agregar que, he sido capacitada en todos estos procesos mediante capacitaciones otorgadas por la misma institución, constando en mi expediente cientos de horas académicas relacionadas a mis funciones asignadas tales como, normativa sobre Relugio, Naturalización, Servicios migratorios, entre mucha otras, siendo la más reciente designada por la Dirección de Recursos Humanos y otorgada por el SECAP, como Fedatario Administrativo del Sector Público, aprobada en el mes de septiembre del presente año), con una remuneración de \$1086 USD (un mil ochenta y seis dólares de los Estados Unidos de Norteamérica).

Situación laboral que mediante varias acciones de personal posteriores fue renovada, fundada en la siguiente normativa: Arts. 16 y 17 literal b) 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), así como los Art. 17 literal b y 18 literal c) del Reglamento General de la LOSEP.

Tal normativa establecía:

Art. 17 de la LOSEP - "Clases de Nombramiento.- Para el ejercicio de la función pública los nombramientos podrán ser: a) Permanentes: Aquellos que se expiden para llenar vacantes mediante el sistema de selección previstos en esta Ley; b) Provisionales, aquellos que se expiden para ocupar: b.1) El puesto de un servidor que ha sido suspendido en sus funciones o destituido, hasta que se produzca el fallo de la Sala de lo Contencioso Administrativo u otra instancia competente para este efecto; b.2) El puesto de una servidora o servidor que se hallare en goce de licencia sin remuneración. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada licencia; b.3) Para ocupar el puesto de la servidora o servidor que se encuentre en comisión de servicios sin remuneración o vacante. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada comisión; b.4) Quienes ocupen puestos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior; y, b.5) de prueba, otorgado a la servidora o servidor que ingresa a la administración pública o a quien fuere ascendido durante el periodo de prueba. El servidor o servidora pública se encuentra sujeto a evaluación durante un periodo de tres meses, superado el cual, o, en caso de no haberse practicado, se otorgará el nombramiento definitivo; si no superare la prueba respectiva, cesará en el puesto. De igual manera se otorgará nombramiento provisional a quienes fueron ascendidos, los mismos que serán evaluados dentro de un periodo máximo de seis meses, mediante una evaluación técnica y objetiva de sus servicios y si se determinare luego de ésta que no califica para el desempeño del puesto se procederá al reintegro al puesto anterior con su remuneración anterior;"

Art. 18 Reglamento LOSEP. - "Excepciones de nombramiento provisional. - Se podrá expedir nombramiento provisional en los siguientes casos: (...) c.- Para ocupar un puesto cuya partida estuviere vacante hasta obtener el ganador del concurso de méritos y oposición, para cuya designación provisional será requisito básico contar con la convocatoria. Este nombramiento provisional se podrá otorgar a favor de una servidora, un servidor o una persona que no sea servidor siempre que cumpla con los requisitos establecidos para el puesto;"



Es decir que el nombramiento a mí extendido, por seguridad jurídica, gozaba de la garantía de mantenerse vigente hasta que se obtenga el ganador o ganadora del concurso de méritos y oposición.

Cabe indicar que, al momento de mi vinculación laboral, comuniqué verbalmente a la Dirección de Talento Humano que soy una madre soltera, diagnosticada con una enfermedad crónica como lo es I10. HIPERTENSIÓN ARTERIAL Y R00.0 TAQUICARDÍAS, así como se me ha recomendado hacer ecocordio para descartar patología cardiaca estructural. Adjunto certificación emitida por la Clínica SIME en la ciudad de Manta, con la que demuestro aquello. Tal comunicación la efectué dado que por mi enfermedad debo realizarme constantes controles y exámenes médicos y no deseaba tener problemas en lo posterior en talento humano. Es así, por ejemplo, que reporté ante talento humano, presentando la respectiva solicitud de licencia médica con los certificados médicos de soporte, que los días 27, 28, y 29 de noviembre del 2019, tuve prescrito reposo médico revalidado en el IESS, que adjunto. Es decir, que la entidad para la cual laboraba, tenía pleno conocimiento que me encontraba convaleciente, debido a una laringitis aguda, rinitis alérgica y faringitis aguda.

Mas resulta que el día viernes 29 de noviembre del 2019, se me notifica el memorando N° MREMH-DATH-2019-7890-M, mediante el cual la Directora de Administración del Talento Humano, Sra. Mgs. Verónica Alexandra Gómez Ricaurte, me comunica la **REMOCIÓN** de mi cargo de ANALISTA DE SERVICIOS MIGRATORIOS 2 – SP4, por no cumplir con el perfil exigido para mi nombramiento provisional. Consta en tal memorando lo siguiente:

*“Una vez que se ha realizado la verificación de los perfiles de puestos de los servidores que se encuentran vinculados bajo nombramiento provisional, se determinó que no cumple con el perfil del puesto al implementar el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos aprobado por el Ministerio del Trabajo a través de Resolución No. MDT-2018-0097-A, de 24 de octubre de 2018. En esta virtud se notifica su REMOCIÓN al cargo de Analista de Servicios Migratorios 2 Zonal – Servidor Público 4. La citada remoción se realiza con base a la autorización de la Coordinadora General Administrativa Financiera y al amparo de lo determinado en el artículo 47 literal e) de la Ley Orgánica de Servicio Público – LOSEP- y artículo 17 literal b) del Reglamento de aplicación a la LOSEP que determina “b) Provisionales: Aquellos otorgados para ocupar temporalmente los puestos determinados en el literal b) del artículo 17 de la LOSEP; no generarán derecho de estabilidad a la o el servidor...”. Por lo expuesto y de conformidad a lo determinado en el artículo 110 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, agradeceré entregar los bienes y los archivos bajo su responsabilidad al respectivo jefe de la Unidad en la cual usted presta sus servicios. Adicionalmente, a fin de gestionar el pago de su liquidación de haberes, deberá presentar la siguiente documentación hasta el 05 de diciembre de 2019. 1. Informe final de actividades por la terminación de su contrato de trabajo, el mismo que debe contar con la aprobación de su jefe inmediato. 2. Paz y Salvo, suscrito por cada uno de los responsables de las áreas. 3. Declaración Juramentada de fin de gestión. A nombre del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, agradecemos por sus servicios prestados en esta Cartera de Estado.”*



Primo (33) Treinta y tres

Su señoría, como se puede apreciar, tal desvinculación fue una terminación unilateral del nombramiento provisional que me fuera otorgado y cuya duración era hasta que haya ganador o ganadora del respectivo concurso de méritos y oposición basado en la Disposición Transitoria Undécima de la LOSEP, norma bajo la cual POR SEGURIDAD JURÍDICA se ampara mi DERECHO AL TRABAJO, ya que versa:

*"UNDECIMA.- Las personas que a la presente fecha hayan prestado ininterrumpidamente por cuatro años o más, sus servicios lícitos y personales en la misma institución, ya sea con contrato ocasional o nombramiento provisional, o bajo cualquier otra forma permitida por esta Ley, y que en la actualidad continúen prestando sus servicios en dicha institución, serán declaradas ganadoras del respectivo concurso público de méritos y oposición si obtuvieren al menos el puntaje requerido para aprobar las pruebas establecidas por el Ministerio del Trabajo".*

Con la citada norma que me ampara, adquirí el derecho a ser convocada con el perfil de puesto de vigente a esa fecha, además porque laboré ininterrumpidamente en el MREMH desde el 16 de enero del 2012, y a la fecha en franca inseguridad jurídica no se ha implementado la disposición de esta norma, que de haberse aplicado ya a la fecha tendría nombramiento permanente, por lo que se ha violado la seguridad jurídica prevista en el Art. 82 de la Constitución de la República del Ecuador (CRE).

Evidenciándose, además, que tal acto de desvinculación adolece del vicio de falta de motivación, ya que solo existe una mera enunciación normativa, sin que se explique la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho, lo que viola el literal l) del numeral 7 del Art. 76 de la CRE. La situación fáctica no se subsume en la causal de desvinculación la que por cierto no existe.

Acción que ha dejado sin trabajo y sin seguridad social a una persona cabeza de familia, ya que soy madre soltera de un niño de 9 y una niña de 14 años respectivamente; que tiene responsabilidades económicas para con ellos, y para las entidades bancarias donde tengo varios créditos pendientes. Además, con esta remoción se viola la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ya que con el citado Memorando donde se me notifica la REMOCIÓN del cargo, se evidencia una discriminación laboral, toda vez que se sustenta en que no cumpla con el perfil del puesto de Analista de Servicios Migratorios 2, el cual he desempeñado mediante varios nombramientos provisionales, que me han sido otorgados evidentemente por cumplir con el perfil, desde enero del año 2014 de manera eficiente, proactiva, obteniendo evaluaciones de desempeño con resultado de EXCELENTE, tal cual se denota en la documentación adjunta, según la descripción del puesto en el que conforme a la norma vigente, he sido periódicamente evaluada, se requiere como perfil profesional un nivel de instrucción mínimo de tercer nivel, y un Área de Conocimiento en Sociología, Derecho, Relaciones Internacionales, Administración, Comercio Exterior, Ciencias Políticas, Psicología Clínica, Estudios Sociales y Culturales.

De haber surgido un cambio en dicho perfil, no he sido informada con el mismo y se me ha mantenido en funciones, ya que poseo el título de Licenciada en Administración de Empresas Turísticas, otorgado por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, el 19 de diciembre del año 2011, (periodo de estudios desde el año 1998 al 2002) y que consta en registro de Senescyt N° 1016-12-1147228, el cual es inherente



al área administrativa como se certifica en adjunto, además tengo un Máster en DERECHOS HUMANOS DEMOCRACIA Y GLOBALIZACION CON ESPECIALIDAD EN DERECHOS DE COLECTIVOS VULNERABLES (género, niñez, indígenas y migrantes) E IDENTIDAD, otorgado por la Universidad Oberta de Cataluña que se encuentra adjunto.

A pesar de esto, se me discrimina indicando que no cumplo con el perfil, cuando en anteriores instancias se me ha certificado que si cumplo con el mismo. Este hecho genera que se me imposibilite participar en el concurso público de méritos y oposición conforme a la disposición transitoria undécima de la LOSEP, como me corresponde por derecho previamente adquirido, lo que ha vulnerado mi derecho al trabajo, a la seguridad jurídica y a la debida motivación.

#### **IV.- Derechos constitucionales que están siendo vulnerados por la autoridad pública. -**

El Ecuador de acuerdo al Art. 1 de la Constitución de la República del Ecuador (CRE) es un Estado Constitucional de Derechos y Justicia, lo que implantó un cambio radical en lo que a tratamiento de derechos humanos se refiere. Propiamente, las obligaciones estatales de respetar, garantizar y proteger los derechos humanos se han constituido en el principio y fin del accionar estatal; tanto así, que en el Art. 3 numeral 1 de la CRE se establece como fin primordial del Estado garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.

Es por ello que en el numeral 3 del artículo 11 de la CRE se ordena que *"El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: (...) 3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte."*; y, en su artículo 424 se establece que la Constitución es la norma suprema y en su artículo 426, se repite el enunciado de que las autoridades administrativas o judiciales están en la obligación de aplicar directamente las normas constitucionales y las previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos.

##### **a) Derecho al trabajo.**

Se establece la CRE que toda persona tiene derecho al trabajo, conforme se determina en su Art. 33: *"El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado."*

Concordantemente en el Art. 325, se ha señalado: *"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"*



(34) Treinta y cuatro

humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.”; y en el Art. 326: “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: (...) 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.”

Previsto además en el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos: “1. 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.”;

Art. 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: “1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.”;

Artículo 6 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”: “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada. 2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.”

La Corte Constitucional ecuatoriana, en relación a la estabilidad laboral, en la sentencia N° 004-18-SEP-CC, caso N° 0664-14-EP, página 30, ha señalado que:

“En relación a la estabilidad laboral dentro del marco del derecho al trabajo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos en su sentencia de 31 de agosto de 2017, dentro del caso Lagos del Campo Vs. Perú sobre el derecho al trabajo expresó:

147. En este sentido, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su Observación General No. 18 sobre el derecho al trabajo, expresó que este mismo “implica el derecho a no ser privado injustamente del empleo”. Asimismo, ha señalado “incumplimiento de la obligación de proteger se produce cuando los Estados Partes se abstienen de adoptar todas las medidas adecuadas para proteger a las personas sometidas a su jurisdicción contra las vulneraciones del derecho al trabajo imputables a terceros”, lo cual incluye “el hecho de no proteger a los trabajadores frente al despido improcedente”. (...)



150. Cabe precisar que la estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice éste bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho.

Al respecto, esta Corte tiene en cuenta que la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, de 31 de agosto de 2017, establece un estándar mínimo de protección contra terminaciones de la relación laboral que resulten injustificadas o improcedentes...”

De lo que se puede establecer, en primer lugar, que el derecho al trabajo implica el derecho a no ser privado injustamente del empleo, es decir, que solo por causas previamente establecidas por el ordenamiento jurídico se puede dar por terminada una relación laboral. Elemento de relevancia especial cuando el empleador es el Estado, en virtud del principio de la proscripción de la arbitrariedad.

Y, en segundo lugar, que la estabilidad laboral, como elemento fundamental del derecho al trabajo, otorga garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice éste bajo causas justificadas, lo cual implica **que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías**, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho. Nótese que se indica “acredite razones suficientes”, resultando que, en el presente caso, tales razones no fueron suficientes, ni fueron acreditadas en forma motivada (hecho y derecho) en el memorando N° MREMH-DAIH-2019-7890-M. La simple voluntad del empleador fue el motivo “suficiente” para darse por terminado mi nombramiento provisional, alegando una presunta falta de cumplimiento de perfil, sin que haya causal jurídica que contemple tal motivo para desvincularme sin que previamente se haya ejercido acción de lesividad, si es que fuere procedente, lo que en el presente caso no lo es, dado que tenía el derecho adquirido previsto en la disposición transitoria undécima de la LOSEP.

Su señoría, hay algo que debe quedar muy claro, por el hecho que se me haya otorgado un nombramiento provisional, no significaba que éste podía terminarse por el libre antojo de mi empleador, sino que observándose la **seguridad jurídica**, se debió verificar la concurrencia de las causales de temporalidad del nombramiento que le brindan a mi relación laboral una estabilidad temporal; es decir, verificar si aconteció la causal de la normativa en virtud de la cual se me otorgó mi acción de personal por el cual se me otorgó mi nombramiento provisional, la cual es el Art. 17 literal b.3) de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), en concordancia con los Arts. 17 literal b) y 18 literal c) del Reglamento General de la LOSEP.

Al respecto, el Art. 105 numeral 1 del Reglamento de la LOSEP, es muy claro: “Art. 105.- **En los casos de cesación de funciones por remoción previstos en el artículo 47, letra e) de la Ley Orgánica de Servicio Público, la misma no implica**



**sanción disciplinaria de ninguna naturaleza y se observará lo siguiente:** 1.- Cesación de funciones por remoción de funcionarios según lo previsto en la letra b) del artículo 17 de la LOSEP.- **En el caso de los nombramientos provisionales, determinados en la letra b del artículo 17 de la LOSEP, las o los servidores cesarán en sus funciones una vez que concluya el período de temporalidad para los cuales fueron nombrados, de existir, o cuando se produzca el evento que ocasionare el retorno del titular del puesto; o, tratándose de período de prueba, en caso de que no se hubiere superado la evaluación respectiva.**"

Repito, la razón suficiente para la terminación de mi nombramiento provisional no se verificó, no he sido destituida mediante sumario administrativo o por acción de lesividad, ni mucho menos ha existido ganador o ganadora del concurso de mérito y oposición para mi puesto; lo que me hace presumir que mi desvinculación ha sido simplemente para que no se haga efectivo mi derecho previsto en la disposición transitoria undécima de la LOSEP y así dejarme sin trabajo, existido una manifiesta inobservancia a la seguridad jurídica, motivación y derecho al trabajo, lo que finalmente ha afectado mi seguridad social, mi vida digna y la de mi familia.

La Corte Constitucional ecuatoriana, respecto a la protección del derecho al trabajo en relación a la vida digna, ha manifestado en la sentencia N° 004-18-SEP-CC, caso N° 0664-14-EP, página 29, que:

*"Adicionalmente en relación al derecho al trabajo, en la sentencia N.º 016-13- SEP-CC, dentro del caso N.º 1000-12-EP manifestó:*

*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.*

*Adicionalmente, en relación al trabajo como derecho, en la sentencia N.º 241-16-SEP-CC dentro del caso N.º 1573-12-EP, este Organismo señaló:*

*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 tutelarlos."

Su señoría, la afectación a mi vida digna es grave, por este acto violatorio a derechos constitucionales, me he quedado sin trabajo, el que es necesario para proveer de lo más básico a mis hijos, para pagar los préstamos que mantengo en instituciones financieras y demás gastos mensuales.

**b) Derecho al debido proceso,<sup>1</sup> en la garantía de la motivación:**

Otro derecho vulnerado es el derecho constitucional al **debido proceso**, en la garantía de la motivación, establecido en el literal L del numeral 7 del Art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador.

De acuerdo a tal artículo, no habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios 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** [nulidad, no desde el ámbito administrativo - legal, sino nulidad constitucional].

La Corte Constitucional respecto a este derecho, en la **Nro. 254-17-SEP-CC**, del 09 de agosto del 2017, donde consta lo que se denomina **TEST DE MOTIVACIÓN**, ha señalado:

*Al respecto, el Pleno del Organismo mediante la sentencia N.º 018-17-SEP-CC, dictada dentro del caso N.º 1608-14-EP, ha señalado: "...la motivación es un derecho constitucional que debe permitir a los ciudadanos conocer de manera clara los fundamentos que llevan a determinada autoridad pública tomar una decisión en el ámbito de sus competencias. Esta garantía, de acuerdo a lo expresado por la Corte Constitucional, para el período de transición, y reafirmado por esta Corte, se encuentra compuesta por tres requisitos para que pueda considerarse adecuada (...) Estos requisitos son la RAZONABILIDAD, LA*

<sup>1</sup>Corte Constitucional, Sentencia Nrn. 0064-2008-EP: "el debido proceso al ser el eje articulador de la validez procesal, la vulneración de sus garantías constituye un atentado grave no sólo a los derechos de las personas en una causa, sino que representa una vulneración al Estado y a su seguridad jurídica, puesto que precisamente estas normas del debido proceso son las que establecen los lineamientos que aseguran que una causa se ventile en apego al respeto de derechos constitucionales y a máximas garantistas como el acceso a los órganos jurisdiccionales y el respeto a los principios y garantías constitucionales [...]."



Perú

(36) Treinta y seis

**LÓGICA Y LA COMPENSIBILIDAD.** En este orden de ideas, esta Corte Constitucional ha determinado la existencia de tres requisitos que permiten comprobar si una decisión emitida por autoridad pública ha sido motivada o si por el contrario carece de motivación, siendo estos; la razonabilidad, relacionada con la identificación de las fuentes de derecho empleadas por la autoridad en su decisión; la lógica, la misma que hace referencia a la existencia de la debida coherencia entre las premisas y de estas con la decisión final; y finalmente la comprensibilidad, que hace relación a la claridad en el lenguaje utilizado en la decisión con la finalidad que pueda ser entendida no sólo por los intervinientes en el proceso, sino también por el auditorio social en general [...].

Del mismo modo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la sentencia del caso Melba Suárez Peralta vs. Ecuador, estableció que "La motivación es la justificación razonada que permite llegar a una conclusión. En este sentido, el deber de motivación es una de las debidas garantías incluidas en el artículo 8.1 de la Convención para salvaguardar el derecho a un debido proceso".<sup>2</sup>

La resolución y acción de personal por medio de la cual se termina mi nombramiento provisional carece de total motivación, circunstancia que lo vuelve un acto nulo de pleno derecho. Claramente se puede apreciar que el memorando N° MREMH-DAIH-2019-7890-M, adolece de falta de motivación, ya que a pesar del señalamiento de normas jurídicas, no se explica la procedencia de la terminación del nombramiento provisional por la verificación de la causal de temporalidad, o que desvirtúe la no aplicación de la disposición transitoria undécima de la LOSEP; ni mucho menos existe procedimiento administrativo alguno que haya permitido garantizar incluso mi derecho a la defensa; ni la explicación ni invocación de la pertinencia del régimen jurídico con los hechos determinados. No existen hechos fácticos ni jurídicos que justifiquen, expliquen o motiven la terminación, es decir el acto es carente de **RAZONABILIDAD, LÓGICA Y COMPENSIBILIDAD**, por lo tanto, inmotivado.

### c) Derecho a la seguridad jurídica.

Derecho consagrado en el Art. 82 de nuestra Constitución:

"El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por autoridades competentes."

Respecto a este derecho la Corte Constitucional ecuatoriana ha señalado en la sentencia N° 009-13-SEP-CC, caso N° 1203-12-EP, página 11, que:

"Mediante un ejercicio de interpretación integral del texto constitucional se determina que el derecho a la seguridad jurídica es el pilar sobre el cual se asienta la confianza ciudadana en cuanto a las actuaciones de los distintos poderes públicos; en virtud de

<sup>2</sup> Párrafo 109: "[...] el Tribunal ha resaltado que las decisiones que adopten los órganos internos que puedan afectar derechos humanos deben estar debidamente fundamentadas, pues de lo contrario serían decisiones arbitrarias. La motivación es la exteriorización de la justificación razonada que permite llegar a una conclusión [...]"



aquello, los actos emanados de dichas autoridades públicas deben contener un apego a los preceptos constitucionales, reconociendo la existencia de las normas que integran el ordenamiento jurídico ecuatoriano, mismas que deben ser claras y precisas, sujetándose a las atribuciones que le compete a cada órgano.

La seguridad jurídica se relaciona con la idea del Estado de derecho; su relevancia jurídica se traduce en la necesidad social de contar y garantizar con claros y precisos modelos normativos de conducta destinados a otorgar una seguridad de realización de las previsiones normativas. La seguridad jurídica determina las condiciones que debe tener el poder para producir un sistema jurídico (validez y eficacia) capaz de alcanzar sus objetivos, evitando aquellos aspectos del poder que pueden dañar la seguridad del ordenamiento normativo. A través de la seguridad jurídica se garantiza a la persona la certeza y existencia de un operador jurídico competente para que lo defienda, proteja y tutele sus derechos. En este contexto, la seguridad jurídica es el imperio de la Constitución y la ley, el Estado de derechos, donde se regula y se racionaliza el uso de la fuerza por el poder (quien puede usarlo, con qué procedimientos, con qué contenidos, con qué límites); asegura, da certeza y previene en sus efectos.

Gregorio Peces-Barba Martínez sostiene que: "La seguridad supone la creación de un ámbito de certeza, de saber a qué atenerse, que pretende eliminar el miedo y favorecer un clima de confianza en las relaciones sociales entre los seres humanos que intervienen y hacen posible esas relaciones".

Desde el punto de vista de la aplicación a nuestro ordenamiento jurídico se concibe a la seguridad jurídica como un derecho constitucional que pretende brindar a los ciudadanos seguridad en cuanto a la creación y aplicación normativa."

Respecto a la certeza y previsibilidad, en las páginas 8 y 9 de la sentencia N° 081-17-SEP-CC, caso N° 1598-11-FP, ha manifestado:

"La Constitución de la República, en su artículo 82 consagra a la seguridad jurídica como un derecho constitucional, el cual "... se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes". De tal forma que, cualquier acto proveniente de los diferentes poderes o funciones públicas, debe ser dictado en estricta sujeción al ordenamiento jurídico nacional con la Constitución de la República a la cabeza- y debe estar enmarcado en las atribuciones y competencias asignadas a cada entidad.

Del enunciado normativo que precede, se colige que la seguridad jurídica comprende un ámbito de certidumbre y previsibilidad en el individuo, en el sentido de saber a qué atenerse al encontrarse en determinada situación jurídicamente relevante. Estas condiciones están diseñadas para impedir la arbitrariedad en las actuaciones de quienes ejercen el poder público, pues su sometimiento a la Constitución y a las normas que integran el ordenamiento jurídico marca los cauces objetivos en los cuales cumplirán sus actividades en el marco de sus competencias.

Los elementos de certidumbre y previsibilidad a los que se refiere el párrafo anterior, se expresan en todo ámbito en el que el derecho a la seguridad jurídica es ejercido. Así, el titular del derecho genera certeza respecto de un mínimo de estabilidad de su



Resumo (37) Tercera y siete

situación jurídica, en razón de los hechos ocurridos en el pasado. Adicionalmente, la previsibilidad le permite generar expectativas legítimas respecto de cómo el derecho deberá ser aplicado e interpretado en el futuro."

Asimismo, en Sentencia Nro. 039-14-SEP-CC, respecto al fin que persigue el derecho a la seguridad jurídica, ha precisado que es necesario diferenciar tres elementos que lo conforman, siendo los siguientes:

"[...] En primer lugar, el derecho consagra como su fundamento primordial el respeto a la Constitución, como la norma jerárquicamente superior dentro del ordenamiento jurídico; en segundo lugar, el mismo no se agota en la mera aplicación normativa, sino que establece que las normas "existentes" que serán aplicadas deben ser previas, claras y públicas y finalmente, establece la obligación de que dicha aplicación sea efectuada por una autoridad competente para ello, competencia tanto definida por la calidad que ostenta la autoridad como las atribuciones que le han sido reconocidas en el ordenamiento jurídico [...]."

De estas sentencias citadas, se puede inferir que la seguridad jurídica tiene tres contenidos esenciales:

- i) Debe estar vigente un ordenamiento jurídico previo, público y claro.
- ii) Este ordenamiento jurídico debe ser respetado y aplicado por las autoridades competentes.
- iii) El fundamento primordial de nuestro ordenamiento jurídico es la **Constitución**, misma que primigeniamente debe ser respetada y aplicada.

En ese sentido, la Corte Constitucional de Colombia ha indicado en la **Sentencia Nro. T-642/04** que:

*Esta Corporación, en repetidas ocasiones, ha acudido al principio de la confianza legítima cuando se trata de un conflicto que involucra decisiones sorpresivas de la administración, las que, en atención al postulado de la buena fe, no fueron previstas por el ciudadano. La Corte ha definido este principio en los siguientes términos: 'Es éste un principio que debe permear el derecho administrativo, el cual, si bien se deriva directamente de los principios de seguridad jurídica (art. 1º y 4º de la C.P.), de respeto al acto propio (Sentencia T-295/99) y buena fe (art. 83 de la C.P.), adquiere una identidad propia en virtud de las especiales reglas que se imponen en la relación entre administración y administrado. Es por ello que la confianza en la administración no sólo es éticamente deseable sino jurídicamente exigible. Este principio se aplica como mecanismo para conciliar el conflicto entre los intereses público y privado, cuando la administración ha creado expectativas favorables para el administrado y lo sorprende al eliminar súbitamente esas condiciones. Por lo tanto, la confianza que el administrado deposita en la estabilidad de la actuación de la administración, es digna de protección y debe respetarse' (Sentencia T-660 de 2002). Esté, de conformidad con la jurisprudencia de la Corte, tiene tres presupuestos básicos: (i) la necesidad de*



preservar de manera perentoria el interés público; (ii) una desestabilización cierta, razonable y evidente en la relación entre la administración y los administrados; y (iii) la necesidad de adoptar medidas por un periodo transitorio que adecuen la actual situación a la nueva realidad [3]. Así entonces, en consideración a los principios de confianza legítima y buena fe las autoridades y los particulares deben ser coherentes en sus actuaciones y respetar los compromisos adquiridos en sus acuerdos y convenios; deben garantizar estabilidad y durabilidad de las situaciones generadas, de tal suerte que "así como la administración pública no puede ejercer sus potestades defraudando la confianza debida a quienes con ella se relacionan, tampoco el administrado puede actuar en contra de aquellas exigencias éticas [...]."

El respeto a la seguridad jurídica otorga confianza al ciudadano, ya que tiene la certeza de que el ordenamiento jurídico en vigencia será, primero, respetado, y, segundo, aplicado por las autoridades.

Si la Constitución y la generalidad del ordenamiento jurídico apuntan a la proscripción de la arbitrariedad de las Autoridades, el hecho de que haya actos arbitrarios, como dar por terminado mi nombramiento provisional, sin motivación alguna e impidiéndome participar en el concurso de méritos y oposición que debió convocarse en razón de la disposición transitoria undécima, sin duda vulnera mi derecho a la seguridad jurídica, causándome una total desconfianza e inseguridad jurídica.

Su señoría, mi nombramiento provisional se fundamentó en el Art. 17 literal b.3) de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), en concordancia con los Arts. 17 literal b) y 18 literal c) del Reglamento General de la LOSEP, y como es lógico, en concordancia con el Art. 105 numeral 1 del Reglamento de la LOSEP, en el que se determina que en el caso de los nombramientos provisionales, determinados en la letra b del artículo 17 de la LOSEP, las o los servidores cesarán en sus funciones una vez que concluya el período de temporalidad para los cuales fueron nombrados, de existir, o cuando se produzca el evento que ocasionare el retorno del titular del puesto; o, tratándose de período de prueba, en caso de que no se hubiere superado la evaluación respectiva.

Lo que jamás se verificó, ni mucho menos se me comunicó mediante el acto por el cual me desvincularon laboralmente. Es decir, la autoridad pública inobservó la seguridad jurídica, irrespetó mi derecho constitucional al trabajo, a la debida motivación, desconociendo la existencia de normas previas y claras que debían ser observadas.

#### **V.- Vía idónea, eficaz y apropiada para la protección y tutela de los derechos constitucionales de las personas pertenecientes a los grupos de atención prioritaria.**

De acuerdo a lo previsto en el Art. 88 de la Constitución de la República del Ecuador y Art. 39 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, la Acción de Protección tiene por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución e instrumentos internacionales de derechos humanos, pudiendo interponerse cuando exista una vulneración de derechos constitucionales, por



Planes (38) Treinta y ocho

actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial. El Art. 41 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales en su numeral 1, establece que la acción de protección procede contra "1. 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."

La Corte Constitucional ecuatoriana en su sentencia N° 1754-13-EP/19, caso N° 1754-13-EP, respecto a la procedencia a la acción de protección, ha señalado:

*"31. Ahora bien, respecto a una presunta incompetencia en razón de que la acción de protección sería de carácter supletorio y residual, es menester dejar en claro que la acción de protección tiene por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución; por consiguiente, es una acción directa e independiente, que bajo ningún concepto puede ser residual y exigir el agotamiento de otras vías o recursos para poder ser ejercida.*

*32. Así, la cuestión consistente en dilucidar si el asunto puesto en conocimiento de los jueces constitucionales es efectivamente una vulneración de derechos o no, no está relacionada con la competencia en razón de la materia. Ello porque, cuando el legitimado activo alega la presunta vulneración de sus derechos, el juez competente para resolver si tal vulneración existió o no siempre será el juez constitucional. Esto no quiere decir necesariamente que dichas vulneraciones efectivamente existan en todos los casos puestos en su conocimiento, pues ese es precisamente el objeto del pronunciamiento en sentencia de acción de protección.*

*33. Consecuentemente, al presentarse una acción de protección -precisamente en el marco de sus competencias y en respeto del trámite propio de cada procedimiento- corresponde a los jueces efectuar un análisis minucioso y pormenorizado de los hechos del caso y de las pruebas aportadas por las partes, para que con base a ello determinen si ha ocurrido o no una vulneración de derechos constitucionales."*

De lo que se puede colegir que la acción de protección es el mecanismo establecido por el constituyente para proteger y reparar las vulneraciones a los derechos constitucionales, constituyéndose en la vía idónea y eficaz para la protección inmediata de los derechos de las personas, debiendo la autoridad analizar si el fondo del asunto constituye o no vulneración a derechos constitucionales, como sucede en el presente caso, según la argumentación antes indicada.

**VI.-** Declaro bajo juramento que por estos mismos hechos no he interpuesto otra garantía jurisdiccional en contra de los accionados.

**VII.- Pruebas:** Para demostrar nuestras argumentaciones, adjunto se servirá encontrar los siguientes documentos como prueba de nuestra parte:

- Certificación expedida por el IESS con lo que demuestro el tiempo de la relación laboral.

- Memorando N° MREMH-DATH-2019-7890-M y acción de personal N° 03341.

**- SOLICITO QUE SE DISPONGA QUE LA PARTE ACCIONADA PRESENTE A SU AUTORIDAD COPIA CERTIFICADA DE TODAS LAS ACCIONES DE**



PERSONAL Y CONTRATOS OCASIONALES QUE ME HAYAN EMITIDO DURANTE LA RELACIÓN LABORAL; COPIA CERTIFICADA DE MI CARPETA DE TALENTO HUMANO, CON LAS RESPECTIVAS EVALUACIONES DE DESEMPEÑO; Y, QUE SE CERTIFIQUE EL PERFIL PARA EL PUESTO DE ANALISTA ZONAL DE SERVICIOS MIGRATORIOS Y CONSULARES 2 DESDE EL AÑO 2012 AL 2019.

De considerarlo necesario, usted señor/a Juez/a dispondrá que se actúen las pruebas que se requiera en el desarrollo del presente proceso. Para esto se deberá tomar en cuenta el principio de que los hechos alegados por la accionante deben ser considerados como ciertos a menos que el demandado demuestre lo contrario, este mandato Constitucional está recogido en el artículo 86 de la Constitución: "Las garantías jurisdiccionales se regirán, en general, por las siguientes disposiciones: ...3.- Presentada la acción, la jueza o juez convocará inmediatamente a una audiencia pública, y en cualquier momento del proceso podrá ordenar la práctica de pruebas y designar comisiones para recabarlas.

Se presumirán ciertos los fundamentos alegados por la persona accionante cuando la entidad pública requerida no demuestre lo contrario o no suministre información." (El subrayado es nuestro).

#### VIII.- Identificación clara de la pretensión. -

- a) Solicito que en sentencia se declare la procedencia de esta acción de protección, declarándose la vulneración de mi derecho constitucional al trabajo, previsto en el Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador; a la debida motivación prevista en el Art. 76 numeral 7 literal L) ibídem; seguridad jurídica, prevista en el Art. 82 ibídem; por parte del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, mediante su Directora de Administración de Talento Humano y se disponga la reparación integral de los mismos.
- b) Como reparación integral solicito:
  - 1) Que se deje sin efecto desde su emisión el Memorando N° MRFMH-DATH-2019-7890-M, de fecha 29 de noviembre del 2019, mediante el cual la Directora de Administración del Talento Humano, Sra. Mgs. Verónica Alexandra Gómez Ricaurte, me remueve de mi puesto, terminando mi nombramiento provisional; así como la acción de personal N° 03341, de fecha 30 de noviembre del 2019, emitida para tal efecto.
  - 2) Se disponga el reintegro inmediato a mi puesto de trabajo como Analista 2 de Servicios Migratorios de la Coordinación Zonal 4 - Manta del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, con la misma remuneración, debiéndose disponer por seguridad jurídica que pueda participar en el respectivo concurso de méritos y oposición que se convoque en aplicación de la Disposición Transitoria Undécima de la Ley Orgánica del Servicio Público, ello considerando que mi profesión y título profesional a la entrada en vigor de dicha disposición, era el indicado para el perfil del puesto.



Primo (39) / Puerto y more

- 3) Se ordene el pago de las remuneraciones y beneficios de ley, dejados de percibir, más intereses, desde referida terminación hasta el momento de mi efectivo reintegro, debiéndose pagar al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social los aportes que correspondan desde mi desvinculación laboral hasta mi reintegro. Para la reparación económica, en caso de no pagarse de manera inmediata por la parte accionada, una vez ejecutoriada la sentencia, remítase el expediente al Tribunal Contencioso y Tributario con sede en el Cantón Portoviejo, en aplicación del artículo 19 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional; artículo 86 numeral 3 de la Constitución de la República; y en las sentencias Nros. 004-13-SAN-CC y 011-16-SIS-CC dictadas por la Corte Constitucional del Ecuador;

**IX.- Citaciones y Notificaciones:** Sírvase citar a las autoridades demandadas en las siguientes direcciones:

A la parte accionada: Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, en la persona del Ministro José Valencia, o quien ocupe su cargo actualmente, a través del correo electrónico [jvalencia@cancilleria.gob.ec](mailto:jvalencia@cancilleria.gob.ec), y en las oficinas institucionales de esta entidad en la ciudad de Manta, barrio Murciélago, calle M3 y Avenida 23.


- La Directora de Administración de Talento Humano del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, Mgs. Verónica Alexandra Gómez Ricaurte, de correo electrónico [vgomez@cancilleria.gob.ec](mailto:vgomez@cancilleria.gob.ec), y en las oficinas institucionales de esta entidad en la ciudad de Manta, barrio Murciélago, calle M3 y Avenida 23.

- Al Director Regional en Manabí de la Procuraduría General del Estado, Ab. Franklin Zambrano Loo, en el Edificio La Previsora, 5to Piso de esta ciudad de Portoviejo.


Las notificaciones que me correspondan las recibiré a través de los correos electrónicos: [dharamarina@hotmail.com](mailto:dharamarina@hotmail.com), [lzambrano@dpe.gob.ec](mailto:lzambrano@dpe.gob.ec), [slgutierrez@dpe.gob.ec](mailto:slgutierrez@dpe.gob.ec) y [rdpavon@dpe.gob.ec](mailto:rdpavon@dpe.gob.ec).




Virginia Yadir Vargas Solórzano  
CC No. 1309747465



Ab. Leonela Zambrano Chica  
Coordinadora General Defensorial Zonal 4  
Defensoría del Pueblo



Ab. Rubén Pavón Pérez  
Mat. 13-2012-219



Ab. Sergio Gutiérrez Garza  
Mat. 13-2014-133