

SALA DE ADMISIÓN DE LA CORTE CONSTITUCIONAL. Quito D.M., 21 de mayo de 2025.

VISTOS: El Tribunal de la Sala de Admisión de la Corte Constitucional del Ecuador, conformado por las juezas constitucionales Karla Andrade Quevedo y Teresa Nuques Martínez, y el juez constitucional Alfí Lozada Prado, en virtud del sorteo realizado por el Pleno de la Corte Constitucional en sesión de 24 de abril de 2025, **avoca** conocimiento de la causa **9-25-IN, acción pública de inconstitucionalidad.**

1. Antecedentes procesales

1. El 24 de enero de 2024, Roberto Stalin Salguero García y Alfonso Justino Ávila Muela (“**accionantes**”) presentaron conjuntamente una demanda de inconstitucionalidad por la forma y el fondo del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa Pública Metropolitana de Transporte de Pasajeros de Quito EPMT PQ (“**reglamento impugnado**”).

2. Oportunidad

2. A pesar de que los accionantes sostienen que la demanda se plantea por cuestiones de forma y fondo, este tribunal verifica que los cargos únicamente se refieren sobre cuestiones de fondo. Conforme con lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 78 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional la demanda de inconstitucionalidad por cuestiones de fondo puede ser interpuesta en cualquier momento.

3. Disposiciones impugnadas

3. Los accionantes impugnan la inconstitucionalidad por el fondo del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa Pública Metropolitana de Transporte de Pasajeros de Quito aprobado mediante resolución MDT-RI2021-14-7376, de fecha 21 de octubre del año 2021.¹

4. Pretensión y fundamentos

4. Los accionantes pretenden que la Corte Constitucional declare la inconstitucionalidad del reglamento y, además, solicitan su suspensión provisional.
5. Si bien los accionantes cuestionan la constitucionalidad de todo el reglamento, sus cargos únicamente se refieren a los artículos que se mencionan a continuación:

¹ El Reglamento impugnado se puede acceder en el siguiente enlace: https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3NvcnRlbycsIHV1aWQ6JzM3ZTVkNWExLTM5ODYtNDFjNy1iMzNmLTYwODMwM2Q4ZmJjOC5wZGYnfQ==

- 5.1.** Los artículos 1², 4³, 5⁴, 8 inciso final⁵, 54⁶ y 68⁷ del reglamento impugnado son inconstitucionales. Los accionantes afirman que dichas normas amplían y crean sanciones que no se encuentran establecidas en la ley. Asimismo, estos artículos permiten ampliar las causales de visto bueno, las obligaciones de los trabajadores y las causales para que se apliquen sanciones, lo que vulneraría la legalidad sancionatoria y la jerarquía constitucional establecido en el artículo 425 de la Constitución.
- 5.2.** El artículo 8 del reglamento impugnado es inconstitucional porque restringe la participación de las personas que quieran vincularse con la institución, ya que los

² Art. 1.- Del objeto. -El presente Reglamento complementario a las disposiciones del Código del Trabajo, tiene por objeto clarificar y regular en forma justa los intereses y las relaciones laborales, existentes entre la EPMTQP en calidad de empleadora y sus trabajadores, facilitando el desarrollo de las actividades de trabajo en un ambiente de cordialidad, armonía y colaboración.

³ Art. 4.- Del conocimiento y difusión. En ningún caso. los trabajadores argumentarán el desconocimiento de este Reglamento, como motivo de su incumplimiento.

⁴ Art. 5.-De las definiciones. - Para efectos de la aplicación e interpretación del presente Reglamento, se deberán considerar dentro de su contexto, las siguientes definiciones: (...) d) Reglamento Interno de Trabajo: Con el término “Reglamento”, se identifica al presente instrumento normativo, el cual se reúnen las circunstancias y condiciones sobre las cuales se regirá el desarrollo de las labores que se prestan por parte de los trabajadores a la EPMTQP; (...) Régimen Disciplinario. - El régimen disciplinario constituye un ordenamiento jurídico que desarrolla el poder de control de la EPMTQP, con miras a lograr el cabal cumplimiento de su cometido legal y social;

⁵ Art. 8.- De los requisitos para la vinculación de personal. (...) La alteración o falsificación de documentos presentados por el aspirante o trabajador, constituye falta grave que faculta a la EPMTQP a solicitar visto bueno ante el Ente Rector de Trabajo; sin perjuicio, de la obligatoria remisión de la información y documentos a las autoridades penales que corresponda.

⁶ Art. 54.- De las prohibiciones específicas. - Además de las prohibiciones para los trabajadores que manda el Código del Trabajo, y este Reglamento, los trabajadores de manera estricta, deberán cumplir con las siguientes: a) Desacatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por leyes, reglamentos o por la autoridad competente; b) Sostener altercados verbales y físicos con compañeros, trabajadores y jefes inmediatos dentro de las instalaciones de la EPMTQP y en su entorno, así como también hacer escándalo dentro de la EPMTQP c) Ejercitar o promover la discriminación por motivos de raza, etnia, religión, sexo, pensamiento político, etc.. al interior de la EPMTQP. d) Sacar bienes, vehículos, objetos y materiales propios de la EPMTQP sin la debida autorización por escrito del jefe inmediato. e) Ingerir o expender durante la jornada de trabajo, en las oficinas o en los lugares adyacentes de la EPMTQP bebidas alcohólicas, sustancias psicotrópicas y estupefacientes, u otros que alteren el sistema nervioso (...).

⁷ Art. 68.- De la sanción pecuniaria. - La sanción pecuniaria será impuesta por la Unidad de Talento Humano, a pedido del jefe inmediato del trabajador, previa la tramitación del debido proceso administrativo disciplinario y se aplicará en el caso de que el trabajador haya desacatado sus deberes u obligaciones, siempre y cuando estas acciones u omisiones perjudiquen gravemente el normal desarrollo de la gestión de la EPMTQP; o cuando hubiere inobservado las prohibiciones que no se encuentren contemplada como causal de visto bueno, en el Código de Trabajo vigente y el presente reglamento, en este caso se aplicará una multa de hasta el 10% de la remuneración diaria que perciba el trabajador de conformidad con lo establecido en el Contrato Colectivo Vigente. En caso de incurrir en más de dos (2) sanciones pecuniarias o multa en un periodo comprendido de seis meses calendario, se procederá con el correspondiente trámite de Visto Bueno para la desvinculación del obrero o trabajador, previo el trámite correspondiente en el Comité Obrero Patronal. Así mismo se impondrá la sanción pecuniaria en los siguientes casos (...):

requisitos para su vinculación impiden el acceso a ciertas personas que no tengan un trabajo previo.⁸

- 5.3.** Los artículos 14⁹, 15 inciso primero¹⁰, 16 literal k¹¹, 17¹², 19¹³, del reglamento impugnado son inconstitucionales ya que trasgreden las disposiciones del Código del Trabajo. Para fundamentar su postura, señalan que esas disposiciones modifican la regulación del contrato en periodo de prueba, la regulación del visto bueno, las causales de terminación laboral, la liquidación laboral y los horarios de trabajo. De esta manera, concluyen que las normas impugnadas lesionan los derechos laborales.
- 5.4.** El artículo 25¹⁴ del reglamento impugnado es inconstitucional al “establecer una doble sanción por una misma falta”, ya que dispone la aplicación del régimen disciplinario y el descuento de tiempo de atraso, “lo que estaría prohibido por la Constitución”.

⁸ Art. 8.- De los requisitos para la vinculación de personal. - Para ocupar un puesto en la EPMTQP, deberán cumplir con los siguientes requisitos: i) Certificados de trabajos anteriores; j) Historia laboral del IESS por empleador. (...).

⁹ Art. 14.- Del periodo de prueba. - Con los aspirantes seleccionados que ingresen por primera vez a la EPMTQP, se suscribirá un contrato de trabajo sujeto a las condiciones y periodo de prueba máximo fijado por el Código del Trabajo; excepto en los casos dispuestos por juez o autoridad competente.

¹⁰ Art. 15.- De la asignación de otras tareas. (...) Así mismo, podrá ocuparle y asignarle ocasionalmente otras actividades distintas para las que fue contratado por necesidad de la EPMTQP, siempre que no supere el término de sesenta (60) días; y sin que este cambio signifique modificación del contrato, por lo que no constituirá causal de visto bueno, ni indemnización alguna.

¹¹ Art. 16.- De la cesación. - Los trabajadores, cesarán definitivamente en sus funciones o terminarán los contratos celebrados con la EPMTQP, por las siguientes causas: k) Por las demás establecidas en las disposiciones de este Reglamento y el Código del Trabajo.

¹² Art. 17.- De la suscripción del acta de finiquito y liquidación de haberes.- El trabajador que termine su relación contractual con la EPMTQP, por cualquiera de las causas determinadas en este Reglamento o las estipuladas en el Código del Trabajo, suscribirá la correspondiente acta de finiquito, la que contendrá la liquidación pormenorizada de los derechos laborales, en los términos establecidos en el Código del Trabajo, una vez que se encuentre concluido el procedimiento de desvinculación establecido por la Unidad de Talento Humano, contando con toda la documentación de descargo solicitado.

¹³ Art. 19.- De la jornada y horarios. - De conformidad con la ley, la jornada de trabajo será de ocho (8) horas diarias, con cuarenta y cinco (45) minutos de descanso, cumpliendo con un total de (40) horas semanales, a las que deben sujetarse todos los trabajadores. en los centros de trabajo asignados por la EPMTQP. Sin embargo, la EPMTQP, por la naturaleza propia de su actividad y por sus propios derechos. podrá determinar horarios especiales, de acuerdo a las actividades que desarrolle y que se encuentran autorizadas por el Ente Rector de Trabajo. Será responsabilidad del jefe inmediato de cada área de conformidad a las jornadas especiales de trabajo, coordinar el tiempo de descanso de hasta cuarenta y cinco (45) minutos, no imputables a la jornada de trabajo establecida, de acuerdo a la operatividad de la EPMTQP.

¹⁴ Art. 25.- De los atrasos no justificados. - Los atrasos que no fueren justificados por los trabajadores dentro del plazo establecido cumpliendo los requisitos exigidos, serán considerados como atrasos no justificados; facultando a la EPMTQP, descontar proporcionalmente, de la remuneración mensual del trabajador el tiempo no laborado; sin perjuicio de que se aplique el régimen disciplinario sancionatorio correspondiente. Si los atrasos no justificados en un mismo mes excedieren un número mayor a tres, esto será causa para que se aplique el régimen disciplinario sancionatorio correspondiente, tipificado como falta grave en el presente Reglamento.

- 5.5.** Los artículos 33¹⁵ y 34¹⁶ del reglamento impugnado son inconstitucionales ya que incumple con la normativa del Código de Trabajo. La norma establece otros parámetros ajenos a los legales en relación con el pago del trabajo suplementario y extraordinario. Asimismo, las normas exigen ciertos requisitos para que se reconozcan esos pagos.
- 5.6.** Los artículos 38¹⁷ y 39¹⁸ del reglamento impugnado son inconstitucionales al establecer que los permisos no remunerados son descontados del tiempo de vacaciones, “sin realizar el correcto cruce de permiso con remuneración o pago de los mismos”. Asimismo, para el uso de vacaciones se debe presentar una programación. La ausencia de este requisito constituye otra sanción que permite la aplicación del régimen disciplinario. Estas disposiciones, además de establecer sanciones, también contravienen el artículo 326 de la Constitución ya que el pedido de vacaciones es un derecho de los trabajadores, por lo que “es obligatorio del empleador concederlas y

¹⁵ Art. 33.- De los requisitos para el pago de horas suplementarias y extraordinarias.- Cuando las necesidades de la EPMTQP lo requieran y exista la disponibilidad presupuestaria, previa disposición y autorización de la Autoridad Nominadora o su delegado, y a solicitud por escrito de los jefes o responsables de unidad de la EPMTQP, los trabajadores podrán trabajar en horas suplementarias o extraordinarias, las mismas que se contabilizarán y pagarán al trabajador que tuviere derecho a ellas, como parte de la remuneración que le corresponda en el mes siguiente al mes en que se hubiesen generado las actividades, y observando el cumplimiento de los siguientes requisitos: a) Planificación Mensual: detalle de las actividades, tareas y/o productos a realizarse; número de horas requeridas para el cumplimiento del objetivo institucional; nombres del trabajador en el que se señale el grupo ocupacional; b) Memorando de autorización para laborar fuera de la jornada normal de trabajo: suscrito por el trabajador y autorizado por los jefes o responsables de unidad de la EPMTQP; c) Informe de Actividades: detalle de las actividades, tareas y/o productos realizados; número de horas efectivamente realizadas para el cumplimiento del objetivo institucional; suscrito por el trabajador: aprobado por los jefes o responsables de unidad de la EPMTQP; d) Reporte de Control de Horarios: respecto al personal que desempeñan funciones de campo, en la solicitud de pago se deberá remitir el (los) registro (s) de asistencia establecidos para este caso, mismos que deben contar con la validación del titular o responsable del área.

¹⁶ Art. 34.- Del procedimiento para el pago. - Una vez autorizada la planificación para generar horas suplementarias o extraordinarias por parte de la Autoridad Nominadora o su delegado, para el pago se deberá cumplir con el siguiente procedimiento: a) Planificación mensual con el detalle de las actividades a desarrollar, las cuales deberán encontrarse debidamente abalizadas por los jefes o responsables de las unidades de la EPMTQP, hasta el día veinte y cinco (25) del mes previo a ejecutar sus actividades; y, b) Los jefes y responsables de unidad de la EPMTQP, deberán solicitar a la Autoridad Nominadora o su delegado el pago de las horas suplementarias o extraordinarias, hasta el día cinco (5) del mes siguiente de ejecutadas las actividades, adjuntando la documentación original de respaldo; la Unidad de Talento Humano deberá validar dentro de los ocho (8) primeros días de cada mes. el total de las horas laboradas fuera de la jornada diaria, semanal o turnos establecidos de trabajo, que corresponden a las realizadas en el mes inmediatamente anterior a la solicitud de pago.

¹⁷ Art. 38.- De las vacaciones. - El trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de vacaciones pagadas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 69 del Código del Trabajo. En caso de que el trabajador lo requiera, la EPMTQP podrá descontar del período de vacaciones los permisos de trabajo no remunerados que el trabajador solicitare.

¹⁸ Art. 39.- De la programación y autorización de vacaciones. - La concesión de vacaciones obedecerá a la obligatoria programación anual del calendario: dicha programación será remitida a la Unidad de Talento Humano de la EPMTQP hasta el 30 de noviembre de cada año, a fin de consolidar la información en el Plan Anual de Vacaciones y proceder con la respectiva solicitud de aprobación por parte de la Autoridad Nominadora o su delegado. Su incumplimiento en la entrega, será sujeto de aplicación del régimen disciplinario que corresponda.

notificar el tiempo de uso de las mismas, sin que constituya una falta susceptible de sanción”.

- 5.7.** El literal g) del artículo 43¹⁹ del reglamento impugnado es inconstitucional por exigir requisitos no establecidos en la ley “la libertad de asociación”, ya que las “actividades sindicales corresponden única y exclusivamente a la clase trabajadora en la cual nada tiene que intervenir el empleador a no ser que sea el empleador el demandado o requerido”. Motivo por el cual, estas normas lesionarían los artículos 66 y 326 de la Constitución.
- 5.8.** El artículo 45²⁰ del reglamento impugnado es inconstitucional debido a que las normas referentes a la evaluación de desempeño no cumplen con parámetros “claros, precisos y no estar al libre albedrío del empleador, ya que de permitirlo, estaríamos entrando en el autoritarismo que es inconstitucional”.
- 5.9.** El artículo 51²¹ del reglamento impugnado exige “requisitos o información de índole personal, sin que sea obligatorio su requerimiento”. Estos requisitos pueden ser incluso de carácter personal. En especial, los accionantes cuestionan el literal m del artículo y consideran que es inconstitucional que el empleador tenga la “la facultad de obtener fluidos de los trabajadores, como en el caso que se denomina chequeos de alcoholemia, sin que sea autoridad y además que se encuentre facultada para el efecto”.
- 5.10.** El 61²² del reglamento impugnado es inconstitucional ya que amplía los términos de 30 a 90 días para que opere la prescripción de las faltas disciplinarias. Esto se contrapone con el término de 30 días para que opere la prescripción conforme la normativa laboral, “lo que resulta perjudicial e inconstitucional para la clase trabajadora”.

¹⁹ Art. 43.- De los permisos. - Son permisos aquellas autorizaciones concedidas para ausentarse temporalmente del puesto de trabajo asignado, que deberán estar autorizados por el jefe inmediato. Por regla general, los permisos se concederán únicamente en los casos contemplados en el Código del Trabajo o para atender asuntos imprevistos o de fuerza mayor: en los siguientes casos: g) Permisos sindicales: El Empleador concederá permisos sindicales remunerados a los dirigentes principales o a sus suplentes que se principalicen, con un límite de siete (7) dirigentes y de hasta 10 días al mes por dirigente para atender actividades inherentes a sus cargos sindicales, siempre y cuando se adjunte al permiso, el justificativo del evento o diligencia a la que asiste, con anterioridad a su salida. Los días de permiso no serán acumulables

²⁰ Art. 45.- De la evaluación de desempeño. — Todo trabajador que preste sus servicios en la EPMTQP, se someterá a un proceso de evaluación de desempeño al menos una vez al año, o cuando la Empresa lo considere oportuno; la evaluación se basará en indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión, encaminados a impulsar la consecución de los fines y propósitos de la EPMTQP, para el mejoramiento continuo de la calidad del servicio público prestado.

²¹ Art. 51.- De las obligaciones. - Además de las obligaciones constantes en el artículo 45 del Código del Trabajo, las determinadas por la LOEP y, las disposiciones del Contrato de Trabajo, Código de Ética y este Reglamento, son obligaciones del trabajador las siguientes: (...) m) Someterse a los chequeos de alcoholemia que realice la unidad competente en coordinación con la Unidad de Talento Humano, previo requerimiento del jefe inmediato, la negativa o rechazo a realizarse esta prueba, se entenderá que es positivo.

²² Art. 61.- De la prescripción de las acciones y de la potestad sancionadora. - El término de prescripción para la imposición de sanciones por faltas leves y graves a excepción del visto bueno, será de noventa (90) días hábiles, contados a partir del conocimiento de la presunta falta, por parte de la Coordinación de Talento Humano.

5.11. El artículo 65²³ del reglamento es inconstitucional por disponer prohibiciones generales y no específicas, además de ser desproporcional. Para justificar su postura, señala:

Un ejemplo es el literal m que dice uso indebido del teléfono, internet y correo electrónico institucional, sin poder establecer que se quiere sancionar con esta disposición; la proporcionalidad obtenida en la evaluación del desempeño baja, que habla de la calificación de un 80 por ciento, resulta muy forzado para el trabajador, debiéndose declarar inconstitucional el porcentaje y debe ampliarse el rango, así como también exigir cumplimiento de asuntos que están destinados o es obligación de seguridad y no de los trabajadores como conductores o recaudadores, siendo inconstitucional esta norma por obligar a realizar labores que no corresponden y que no han sido materia del nexo contractual laboral.

5.12. El artículo 66²⁴ del reglamento es inconstitucional ya que amplía los términos del procedimiento administrativo sancionatorio para las faltas leves establecido en el Código de Trabajo de 30 días a 90 días. En consecuencia, se amplía los términos para que prescriba la facultad sancionadora del empleador, “angustiendo así la defensa del trabajador”. Asimismo, sostiene que estas notificaciones se realizarán a través de medios tecnológicos, lo que transgrede los derechos de los obreros ya que muchos de ellos no son servidores públicos y no cuentan con los medios necesarios para adquirir los aparatos respectivos.

²³ Art. 65.- De la amonestación verbal y escrita. - Se impondrá amonestación verbal o escrita al trabajador, cuando incumpla con sus deberes u obligaciones dependiendo de la gravedad de la falta, además de los siguientes casos: La reincidencia por más de dos veces en los casos que hayan merecido amonestación verbal dentro del mismo periodo mensual. La reincidencia que se refiere el presente literal será causal para una amonestación escrita; a) Presentarse sin uniforme y credencial; b) No contestar la radio cuando sea requerido; c) No asistir a las reuniones convocadas; d) Falta de cortesía y educación; e) Fumar dentro de las áreas restringidas de la EPMTQP; f) Mal uso de los equipos de comunicación, como micrófono y radios; g) Utilizar el bloqueo eléctrico antes que la unidad este completamente parada; h) No usar la llave de Switch; i) Operar con luces interiores apagadas durante el horario nocturno; j) No reportar la falta de extintores o carga en los mismos, botiquín, micrófono, radio y en el caso de las unidades de transporte, las pértigas, al tomar una unidad diferente a la asignada; k) Dejar las unidades de transporte sin las debidas seguridades; m) Uso indebido del teléfono, internet y correo electrónico institucional; n) Embarcar o desembarcar a los usuarios en lugares o paradas no autorizadas; l) No cumplir con las ordenes de los superiores; o) No parquear correctamente las unidades de transporte en paradas y terminales establecidos; p) No cumplir con los tiempos de recorrido establecidos por la EPMTQP; q) Conducir con exceso de velocidad, fuera de los rangos permitidos por la ley y la EPMTQP; r) No utilizar el cinturón de seguridad al conducir (...).

²⁴ Art. 66. Procedimiento sancionatorio para faltas leves. - Cuando un trabajador incurra en la inobservancia de obligaciones y/o cometimiento de faltas leves, el jefe inmediato dentro del término máximo de cinco (5) días siguientes de conocido el hecho, deberá comunicar por escrito a la Unidad de Talento Humano, a fin que una vez seguido el debido proceso, se aplique de ser el caso la respectiva sanción. El procedimiento sancionatorio tendrá como término noventa (90) días, contados a partir del conocimiento de la falta disciplinaria, por parte de la Coordinación de Talento Humano, mismo que se desarrollará de la siguiente manera (...).

5.13. El artículo 70²⁵ del reglamento es inconstitucional ya que, en su inciso final, dispone que el trabajador no tendrá derecho a indemnizaciones de ninguna naturaleza cuando se emita la terminación de la relación laboral se produzca por un trámite de visto bueno. Por lo tanto, aduce que esta disposición los artículos 11 y 326 de la constitución ya que “restringe los derechos laborales ya adquiridos, como es el pago del desahucio”.

5. Admisibilidad

6. Ahora bien, esta Magistratura observa que, al menos el argumento reseñado en el párrafo 5.1 *supra*, es claro, determinado, específico y pertinente en relación con las normas constitucionales que se consideran infringidas. En consecuencia, la demanda cumple con los artículos 77, 78 y 79 de la LOGJCC, sin que se advierta causal de rechazo conforme lo señala el artículo 84 *ibídem*.

6. La solicitud de suspensión provisional

- 7.** En lo que respecta a la solicitud de suspensión provisional en la aplicación del reglamento impugnado, los accionantes se limitan a afirmar que las normas referidas lesionan los derechos laborales, por lo que serían inconstitucionales.
- 8.** El artículo 79.6 de la LOGJCC, en concordancia con el 27 *ibídem*, establece a la suspensión provisional de una ley demandada por inconstitucional como una posible medida cautelar. Para que ella proceda, debe ser verosímil la ocurrencia de determinados hechos, provocados por la vigencia de la ley, que amenacen con violar derechos fundamentales de modo inminente y grave.
- 9.** Por consiguiente, toda argumentación que pretenda fundamentar la suspensión de normas vigentes provenientes de un órgano competente, requiere una mayor solidez y contundencia, con la finalidad de derrotar los principios de juridicidad²⁶ y de control y competencia de las actuaciones administrativas.²⁷ En el presente caso, esta Corte observa que la solicitud de la suspensión condicional propuesta por el accionante pretende que se interfiera en procedimientos administrativos concretos; sin que se expongan argumentos verosímiles que amenacen con violar los derechos fundamentales de modo evidente y grave a la ciudadanía

²⁵ Art. 70. (...) Si la terminación de la relación de trabajo se produce por tramite de visto bueno, el trabajador no tendrá derecho a indemnización de ninguna naturaleza.

²⁶ COA, artículo 14.- “Principio de juridicidad. La actuación administrativa se somete a la Constitución, a los instrumentos internacionales, a la ley, a los principios, a la jurisprudencia aplicable y al presente Código. La potestad discrecional se utilizará conforme a Derecho”.

²⁷ COA, artículo 20.- “Principio de control. Los órganos que conforman el sector público y entidades públicas competentes velarán por el respeto del principio de juridicidad, sin que esta actividad implique afectación o menoscabo en el ejercicio de las competencias asignadas a los órganos y entidades a cargo de los asuntos sometidos a control. Los órganos y entidades públicas, con competencias de control, no podrán sustituir a aquellos sometidos a dicho control, en el ejercicio de las competencias a su cargo. Las personas participarán en el control de la actividad administrativa a través de los mecanismos previstos”.

en general, ni que permitan derrotar el principio de deferencia al legislador. Por consiguiente, esta solicitud es improcedente.

7. Decisión

- 10.** Con base en los antecedentes y consideraciones que preceden, este Tribunal de la Sala de Admisión de la Corte Constitucional resuelve **ADMITIR** a trámite la causa **9-25-IN** sin que esta decisión implique un pronunciamiento de fondo respecto a las normas cuya inconstitucionalidad se demanda.
- 11. NEGAR** la suspensión provisional de las disposiciones demandadas.
- 12.** Córrase traslado con este auto y copia de la demanda al directorio de la Empresa Pública Metropolitana de Transporte de Pasajeros de Quito EPMTQP, al alcalde y al procurador síndico del Distrito Metropolitano de Quito, y a la Procuraduría General del Estado, a fin de que intervengan, defendiendo o impugnando la constitucionalidad del reglamento impugnado, en el término de quince días, debiendo señalar casilla constitucional o correo electrónico para futuras notificaciones.
- 13.** Requiérase a la Empresa Pública Metropolitana de Transporte de Pasajeros de Quito EPMTQP, al alcalde y al procurador síndico del Distrito Metropolitano de Quito, el envío del expediente con los informes y demás documentos que dieron origen a la normativa impugnada.
- 14.** Poner en conocimiento de la ciudadanía la existencia del presente proceso a través de la publicación de un resumen completo y fidedigno de la demanda en el registro oficial y en el portal electrónico de la Corte Constitucional.
- 15.** Se recuerda a las partes que los escritos y documentación solicitada podrán ser remitidos a través del Sistema Automatizado de la Corte Constitucional o en las instalaciones de la Corte Constitucional.
- 16.** En consecuencia, se dispone notificar este auto y continuar el trámite para su sustanciación.

Documento firmado electrónicamente

Karla Andrade Quevedo

JUEZA CONSTITUCIONAL

Documento firmado electrónicamente

Alí Lozada Prado

JUEZ CONSTITUCIONAL

Documento firmado electrónicamente

Teresa Nuques Martínez

JUEZA CONSTITUCIONAL



RAZÓN. Siento por tal que el auto que antecede fue aprobado por unanimidad, en sesión del Segundo Tribunal de Sala de Admisión de 21 de mayo de 2025. Lo certifico.

Documento firmado electrónicamente

Aída García Berni

SECRETARIA SALA DE ADMISIÓN

