

Juicio No. 06335-2020-02109

UNIDAD JUDICIAL CIVIL CON SEDE EN EL CANTÓN RIOBAMBA DE CHIMBORAZO.

Riobamba, martes 19 de enero del 2021, las 14h11. **VISTOS:** La ciudadana EILEEN ROSA ESCOBAR ZURITA de 54 años de edad, de estado civil divorciada, de profesión docente, con C.C. No. 0602064107; con domicilio en Riobamba, comparece a fs. 1 a 56 y complementación de fs. 60 y presenta Garantía Constitucional de Acción de Protección en los términos que textualmente se transcribe: LA IDENTIFICACIÓN DE LA AUTORIDAD PÚBLICA DEMANDADA. La Autoridad demandada en la presente Acción de Protección son los siguientes: 1. La Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH), representada legalmente por el Dr. Byron Ernesto Vaca Barahona PhD, en su calidad de Rector y primera autoridad Ejecutiva, de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 48 de la Ley Orgánica de Educación Superior en concordancia con lo dispuesto en su Estatuto, como máxima norma jurídica de la ESPOCH. 2- Se contará con la Procuraduría General Estado, en la persona de la Dra. Leonor Helena Holguín Bucheli, Directora Regional de la Procuraduría General del Estado.

LA DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN O LA OMISIÓN, DE LA AUTORIDAD PÚBLICA, QUE GENERÓ LA VIOLACION DEL DERECHO. Los actos que violan mis derechos Constitucionales son los siguientes: Oficio No. 1220.DTH.ESPOCH.2020 de fecha 23 de marzo del año 2020, en el cual la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, "da por terminado unilateralmente la relación laboral con mi persona, de acuerdo a necesidades institucionales de carga académica para el período marzo 2020 - julio 2020. Oficio No. 1609. DTH.ESPOCH.2020, de fecha 26 de noviembre del año 2020, suscrito por la Directora de Talento Humano Ing. Jacqueline Caisaguano Villa, Mgs, en la cual se pone en conocimiento el oficio No. ESPOCH-VRA-2020- SENTENCIA CORTE CONSTITUCIONAL No. 001-10-PJO-CC. 1270-0. de fecha 18 de noviembre del año 2020, suscrito por la Ing. Gloria Miño en donde se indica que el período académico a nivel de grado han iniciada el 19 de octubre del año 2020, de acuerdo al calendario académico institucional vigente, y se solicita que se me incluya en el distributivo de Carga Académica del centro de Admisión y Nivelación para el próximo período académico". El oficio No. ESPOCH-VRA-2020-1270-0, de fecha 18 de noviembre del año 2020, suscrito por la Ing. Gloria Miño, en donde se indica que el período académico a nivel de grado han iniciado el 19 de octubre del año 2020, de acuerdo al calendario académico institucional vigente, y se solicita que se me incluya en el distributivo de Carga Académica del centro de Admisión y Nivelación para el próximo período académico". **FUNDAMENTOS DE HECHO ANTECEDENTES:** 1.- De acuerdo al registro de Historia Laboral del IESS que adjunto, demuestro que he venido laborando en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, mediante contratos de servicios ocasionales en períodos sucesivos en las siguientes fechas: Abril 2018 a agosto 2018, Octubre 2018 a julio 2019, 8 de Septiembre 2019 al 23 marzo 2020. Es importante indicar que mi

remuneración como docente ocasional durante los periodos señalados ascendía a la cantidad de \$2115.00 (dos mil ciento quince dólares americanos), lo que equivale de acuerdo al Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior a la remuneración de un docente Titular Auxiliar 1 según las tablas propias de la ESPOCH. 2.- Mediante Contrato de Docente en Educación Superior Dedicación Tiempo Completo Nro. 0338-E/20/CSO, (Servicios Ocasionales), a mi favor se estableció una relación laboral en la institución. desde el 07 de enero 2020 hasta el 31 de julio de 2020 tomando en cuenta que para la suscripción de dicho contrato debió contarse obligatoriamente, con la debida certificación presupuestaria la cual nace de una adecuada planificación presupuestaria, y previsión de los recursos, en base al presupuesto aprobado para el período fiscal actual. 3.- Hace varios años he venido sintiendo molestias en mi seno izquierdo, a tal punto que me he hecho atender en varios centros de salud, principalmente en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, del cual me han derivado a la Clínica Santa Cecilia y a al Hospital San Juan de esta ciudad de Riobamba, en donde me han practicado ecos mamarios para determinar mi estado de salud. 4- Por motivos desconocidos, pese a mantener un contrato vigente, fui notificada el 23 de marzo del año 2020, (en pleno estado de excepción que inició el 16 de marzo del año 2020 por motivo de la pandemia del COVID 19) con, la terminación de mi contrato ocasional; sin tomar en consideración que padezco de una enfermedad catastrófica TUMOR MALIGNO DE MAMA (CIE 10: C50) más conocido como cáncer de mama, actualmente en ESTADIO (IIIA). La ESPOCH, tenía pleno conocimiento de este hecho puesto que con fecha 21 de febrero del año 2020, me hice atender en el Dispensario Médico ANEXO IESS ESPOCH, determinando que tengo un "diagnóstico presuntivo de Displasia mamaria CIE 10 N60 y Masa en mama en estudio CIE 10 N63, por lo que, me enviaron a hacer ciertos exámenes. 5-LA ESPOCH conoció de este particular mientras me encontraba laborando en dicha casa de estudios, e incluso antes de la notificación de la terminación de la relación laboral, puesto que la misma debió haber sido comunicada de manera obligatoria por la Dra. Mercedes Cabezas, Jefe del Centro de Atención y Salud Integral (CAS), en virtud de que si bien es cierto constituye información confidencial y/o reservada, no es menos cierto que la misma debió ser puesta en conocimiento de Talento Humano y de las demás instancias pertinentes, para ser tratada como una persona perteneciente a un Grupo de Atención Prioritaria, al tenor del Art. 35 de la Constitución de la República del Ecuador, pero es el caso que la Directora del CASI antes referida, mediante oficio No. ESPOCH-CASI-2020-1006-0, informó lo siguiente: "La docente Eileen Rosa Escobar Zurita, registra una primera atención médica el 21 de febrero del presente año por CIE10: N60 con la Dra. Sonia Fonseca quien le solicita Eco, mamografía y exámenes de laboratorio urgentes, el 7 de marzo acude a su segunda cita, en el cual con el resultado de los exámenes de imagen y laboratorio se realiza una referencia a ginecología del Hospital General Riobamba, el 04 de mayo se realiza el control mediante telemedicina por la doctora antes mencionada en el cual le da a conocer que se encuentra en

tratamiento por oncología". La citada profesional indica además que el CASI, de manera mensual emite el informe de las atenciones que se han realizado en el Centro Médico como se evidencia en los anexos adjuntos a la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional, en el cual se da a conocer las morbilidades tratadas, SIN COLOCAR NOMBRES, con la finalidad de mantener la confidencialidad, manteniendo la privacidad del paciente como su derecho a decidir cuándo, cómo, y hasta qué punto otros pueden acceder su información médica. Cabe mencionar que el personal autorizado para realizar el levantamiento de la información del estado de salud del servidor politécnico son los médicos ocupacionales quienes llevan las estadísticas del personal crónico vulnerable que labora en la institución." Con la terminación del contrato ocasional, se ha causado un perjuicio considerable a mi salud, a pesar de poseer una enfermedad catastrófica y de pertenecer a un grupo de atención Prioritaria Constitucionalmente reconocido", lo cual ha conllevado a causar un detrimento emocional y económico de mi persona, puesto que a pesar de estar recibiendo quimioterapias, me han dejado sin trabajo y sin el sustento diario para poder alimentarme, tomando en consideración que me siento capaz de seguir ejerciendo mis actividades laborales de docencia. A tal punto señor juez, que al considerar que el tratamiento del cáncer es oneroso, costoso y excesivo. A partir del mes de marzo del año 2020, fecha en que se me dio por terminado mi contrato ocasional, de mi propio bolsillo he procedido a sufragar los gastos que evocan una afiliación voluntaria en el instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), para no perder los beneficios que otorga esta casa de salud y más aún que no cuento con los recursos para acceder a una atención hospitalaria privada. Me encuentro en Mora del crédito Hipotecario obtenido en el BIESS, de acuerdo a la certificación de crédito No. 17574; con fecha 15 de julio del año 2020, en donde se indica que adeudo la cantidad de \$54439.32 con cuotas mensuales de \$498.33 y que el estado actual es de MORA. Documento suscrito por la señora Luisa Fernanda Vinuesa Bandera, Oficial de Crédito. Me he llegado a enterar señor juez que en base a la mora que mantengo en el IESS, por haberme quedado sin trabajo, me han reportado una causal de tener impedimento legal de ejercer cargo público, llegando a tal extremo de que si no soluciono este particular por no tener los medios económicos necesarios ni para subsistir de poder ejercer cargo público, por lo cual adjunto el certificado con fecha 04 de diciembre del cual se refleja dicho impedimento. A más de lo expuesto tengo el estado civil de divorciada, tengo dos hijos de 29 y 19 años, los cuales se encuentran bajo mi cuidado y manutención, y de acuerdo a la impresión del sistema SUPA, el padre de mi hijo menor se encuentra adeudando pensiones desde el mes de octubre del año 2020 a la presente fecha, situaciones que sumados a que no me encuentro trabajando, han afectado mis derechos Constitucionales a la vida, integridad personal y salud de la compareciente. 7.- Con fecha 17 de septiembre del año 2020, solicité se revea la decisión de dar por terminado mi contrato de trabajo como docente en la ESPOCH, obteniendo la resolución No. 644.CP.2020 en la cual el Consejo Politécnico en sesión ordinaria realizada el día martes 27 de octubre del año 2020, resolvió: "Artículo

1.- Disponer a la Dirección de Talento Humano, determine el personal vulnerable y de atención prioritaria de cada unidad académica que haya quedado fuera de la carga académica proceda a buscar los mecanismos de solución para cada caso, se deberá remitir un informe al Consejo Politécnico en un plazo máximo de 8 días, para la ejecución de la presente resolución deberá observarse el informe jurídico remitido mediante oficio Nro. ESPOCH-DJ-2020-1159-0, por el Abg. Daniel Antonio Núñez Bucay, Director Jurídico. 8.- Con fecha 01 de octubre del año 2020, mediante oficio No. ESPOCH-DTH-2020- 5035-0, la oficina de Talento Humano de la ESPOCH, realiza varias puntualizaciones llegando a considerarse en cierta manera como llamados de atención sobre el oficio No. ESPOCH-CASL2020-1006-0, que dice "también es cierto que ustedes son el primer filtro en la atención a los servidores politécnicos; y, es importante que el momento en que se determina que un servidor tiene una enfermedad catastrófica, esta se debe informar a salud ocupacional DE MANERA INMEDIATA y con un informe individual, los cuales como es el protocolo serán tratados con la confidencialidad que estos ameritan. LA FALTA DE COMUNICACIÓN DE ESTOS CASOS, que son especiales PROVOCA DESFASES en la aplicación de las normas y procedimientos respecto al tratamiento del personal vulnerable, lo que provoca PERJUICIO TANTO AL SERVIDOR COMO A LA INSTITUCIÓN, por lo que solicito de la manera más comedida se sirva disponer al personal médico a su cargo ser OPORTUNOS en la presentación de la de los casos detectados como personal vulnerable, para que a partir de eso salud ocupacional se haga cargo del seguimiento de los mismos". Particular que demuestra los desfases existentes en el Interior de la ESPOCH, sobre la información correspondiente a las personas que padecen enfermedades catastróficas, asumiendo soluciones a partir de que mi caso fue puesto en conocimiento de las máximas autoridades, si bien es cierto se ha dispuesto mi reintegro a la ESPOCH, pero no al cargo que me encontraba desempeñando como docente de Facultad con una remuneración de \$2115.00, sino como personal académico del Centro de Admisión y Nivelación, que no pertenece a facultad y que su remuneración corresponde a \$1212.00 dólares americanos, existiendo un trato discriminatorio no solamente en el desempeño de las funciones que venía ejerciendo sino en la remuneración que percibía. A más de aquello, propuse que, de no ser posible mi reintegro como personal académico de facultad se me permita formar parte del personal administrativo, lo cual tampoco fue escuchado por la Institución de Educación Superior, más aún cuando, los contratos del Centro de Admisión y Nivelación, son esporádicos, no otorgan estabilidad al servidor, y duran alrededor 4 meses, luego de los cuales se corta nuevamente la relación laboral hasta que exista una nueva necesidad. Tengo formación en Fisioterapia, Administradora de servicios de la Salud, una especialidad en Evaluación Curricular por Competencias, Master en Docencia Universitaria y Administración Educativa, lo cual habilita ejercer los cargos de docente de carrera o de personal administrativo.

VIOLACIÓN DE DERECHOS CONSTITUCIONALES: 4.1 Violación del derecho DE

PARTICIPACIÓN -IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION, concerniente al derecho a desempeñar empleos y funciones públicas en base a los méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, INCLUYENTE, equitativo pluralista y democrático (...) previsto en el Art. 61 No. 7 Y 11 No. 2 de la Constitución de la República del Ecuador. No se me permite ejercer mis actividades laborales pese a tener un contrato vigente hasta el mes de julio del año 2020, y al haberse ordenado mi reintegro se lo hace al Centro de Admisión y Nivelación, de manera discriminatoria, no en las mismas condiciones legales que me encontraba ejerciendo anteriormente, disponiéndose que todas las personas que padecemos de la enfermedad catastrófica o que pertenecemos a un grupo de atención prioritaria se nos envíe al Centro de Admisión y Nivelación, como que fuéramos la última rueda del coche. En base a esta premisa la Corte Constitucional de Colombia ha manifestado en sentencia NO. C-176 de 2017 M.P. Alberto Rojas Ríos lo siguiente: "Una de las principales expresiones de los derechos de participación en la conformación, el ejercicio y el control del poder político es la posibilidad de acceder a cargos o funciones públicas, conforme al numeral 7° del artículo 40 de la Constitución. El derecho de acceso a cargos públicos ha sido entendido por la Corte como la protección del ciudadano contra las decisiones estatales que de manera arbitraria: i) le impiden el ingreso a un cargo público; ii) lo desvinculan del mismo; y iii) una vez encuentra empleo, le obstaculicen injustificadamente cumplir con sus funciones" Tal Garantía, se refuerza en ciertos casos en los que se ha reconocido existencia del "derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada", que deriva directamente del principio y el derecho a la igualdad en el trabajo, y que se concreta mediante medidas diferenciales en favor de personas en condición de vulnerabilidad, que en la evolución histórica de la sociedad han sufrido discriminación por razones sociales, económicas, físicas o mentales. En términos generales, son titulares de la estabilidad laboral reforzada las personas amparadas por el fuero sindical, aquellas en condición de invalidez o discapacidad y las mujeres en estado de embarazo, pues el objetivo de esa figura es "proteger al trabajador que por sus condiciones especiales es más vulnerable a ser despedido por causas distintas al trabajo que desempeña. En el mismo sentido la Corte Constitucional Colombia manifiesta en un caso estrechamente similar lo siguiente: Sentencia T-201/18 Doris Cecilia Elorza Tobón promovió acción de tutela contra Tablemac MDF por considerar que ésta última comprometió sus derechos al trabajo, seguridad social, estabilidad laboral reforzada, dignidad humana y mínimo vital, cuando sin justa causa resolvió terminar su contrato de trabajo en forma anticipada, aun cuando conocía que se encontraba en un proceso de diagnóstico de CÁNCER DE SENO. (Énfasis fuera de texto) (...) En el año 2016, al detectar nódulos de alta densidad en sus senos, debió asistir a controles médicos. A partir de ese momento, se le ordenaron exámenes a través de los cuales se encontró un crecimiento en el nódulo izquierdo, por lo que en febrero de 2017 fue necesario practicarle una biopsia. En abril de ese mismo año se le ordenó una resección que derivó en una incapacidad de 15 días. Según lo afirmó la tutelante,

la empresa estuvo al tanto de su proceso de diagnóstico y de la posibilidad de que los tumores en sus senos fueran malignos". (...) 12. La estabilidad laboral reforzada implica que los sujetos amparados no pueden ser desvinculados de su puesto de trabajo por razón de la condición que los hace más vulnerables que el resto de la población. Los motivos que lleven a la terminación de su relación laboral deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones, y sean verificados por el Inspector de Trabajo cuando se trate de "asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público", en cumplimiento de las obligaciones internacionales, constitucionales y legales que tiene el Estado colombiano en materia laboral con el fin de forjar "relaciones laborales en una forma ordenada y constructiva. "Decisión: Segundo. ORDENAR a Tablemac MDF que, en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta decisión, (i) REINTEGRE a la señora Doris Cecilia Elorza Tobón, al cargo que venía desempeñando en la empresa o, en su defecto y de conformidad con las restricciones médicas que puedan existir en la actualidad, a uno de igual o mayor rango y remuneración; y (i) pague en forma retroactiva los salarios dejados de percibir por la accionante (para lo cual podrá descontar mensualmente el valor ya pagado en la liquidación, en un plan de pagos acordado con la accionante) y los aportes a la seguridad social del caso, con la correspondiente actualización de pagos; y (ii) la indemnización de la que trata el inciso 2° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. 4.2

VIOLACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO.- El Art. 326 ibidem.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 1. "El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo". Art. 341 ibidem indica.- "El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes; a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación. y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad LA CARTA DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS. Artículo 45.- literal a) y b): a) "Todos los seres humanos sin distinción de raza, sexo, nacionalidad credo o condición social, tienen derecho al bienestar material y a su desarrollo espiritual, en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica"- b) "El trabajo es un derecho y un deber social, otorga DIGNIDAD a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar" las normas descritas se desprende que es obligación del Estado otorgar estabilidad a los trabajadores, en base a sus requerimientos, más aún cuando, perteneciendo a un grupo de atención prioritaria constitucionalmente reconocido se le debe

garantizar el acceso al mismo y más aún cuando en las mismas condiciones que las venía ejerciendo hasta la terminación unilateral anticipada de mi contrato.

VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DEL BUEN VIVIR, CONTENIDOS EN LOS ARTÍCULOS 32, 33 Y 66 NUMERAL 2 DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA. Al respecto se debe destacar que la Constitución de 2008 supera la división clásica de la distinción de los derechos por generaciones, clasificando a los derechos constitucionales en siete grupos entre ellos los del: derechos del buen vivir; derechos de las personas y grupos de atención prioritaria; derechos de comunidades, pueblos y nacionalidades; derechos de participación, derechos de libertad, derechos de la naturaleza, y derechos de protección; estableciéndose una correlación permanente entre los diversos derechos reconocidos tanto en la Constitución ecuatoriana como en instrumentos internacionales de derechos humanos. La Corte Constitucional del Ecuador indica: "El presente caso denota la característica advertida por el constituyente ecuatoriano, la interdependencia que existe entre la efectividad de los derechos, dado que la alegación de la vulneración de un derecho constitucional puede acarrear la vulneración sistemática de otros derechos constitucionales, en efecto, en el caso se encuentran inmersos derechos del buen vivir, como la salud. Sentencia No. 088-13-SEP-CC, en la sentencia la Corte Constitucional dice: "En el libelo de la demanda, el accionante sostiene que las decisiones judiciales impugnadas vulneran su derecho constitucional al trabajo, sin embargo, previo a hacer referencia a este derecho, la Corte Constitucional, como máximo órgano de control, interpretación constitucional y de administración de justicia en esta materia, en aplicación del principio *iure novit curia* que establece que: "La jueza o juez podrá aplicar una norma distinta a la invocada por los participantes en un proceso constitucional, estima pertinente analizar si las sentencias judiciales impugnadas cumplieron el presupuesto constitucional de motivación, así como el derecho a la dignidad humana", derechos de libertad como la vida digna y derechos de grupos de atención prioritaria al padecer el accionante una enfermedad profesional. Nuestra Constitución establece entre los deberes primordiales del Estado ecuatoriano garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos entre otros el derecho a la salud art. 3 No. 1 CRE. Art. 32.- La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir". La Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU de 1948 determina que: "Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar..."n. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas de 1976, reconoce varios derechos asociados con la salud de los trabajadores; entre otros el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial, la seguridad y la higiene en el trabajo; el

derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental, en particular, el mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente; la prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas; así como la creación de condiciones que aseguren a todos asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad. En cuanto a la estabilidad laboral reforzada esta Corte Constitucional ha sostenido que dadas las peculiaridades de determinados trabajadores se les debe brindar un trato preferente, se debe manifestar este criterio fue sostenido en la sentencia N° 080-13-SEP-CC dentro del caso N.º 0445-11-EP cuando manifestó: "Todas las personas que de una u otra manera se encuentran prestando un servicio, desempeñando una actividad o labor, están sujetas a una condición de trato igualitario con la consecuente prohibición de discriminación cuando las circunstancias son también iguales, PERO LA SITUACIÓN CIRCUNSTANCIAS PARTICULARES QUE AMERITAN UN TRATO DIFERENCIADO"; de lo cual, se justifica la existencia de una estabilidad laboral DIFIERE CUANDO EXISTEN reforzada. La actuación de la ESPOCH, vulnera el principio de estabilidad laboral reforzada, debiendo garantizar de forma prioritaria los derechos de estos trabajadores, evitando al máximo su desvinculación laboral, puesto que aquello generaría un deterioro en su salud y vida digna, toda vez que al estar desprovisto de medios necesarios para su subsistencia y afrontar su enfermedad, la separación de su fuente de trabajo e ingresos genera una seria vulneración a estos derechos. En el Caso N." 0526-13-EP, la Corte Constitucional del Ecuador Resolvió como regla jurisprudencial lo siguiente: "i) Las personas portadoras de enfermedades catastróficas/profesionales gozan de un principio de estabilidad laboral reforzada merecedores de una especial protección; en tal virtud, no podrán ser separados de sus labores en razón de su condición de salud; ii) Las personas portadoras de enfermedades catastróficas/profesionales que fueren separadas de sus labores, se presume prima facie como violatoria de los derechos constitucionales, por fundarse. En Criterios sospechosos, a menos que el empleador funde en una causa objetiva-razones válidas y suficientes que justifiquen de manera argumentada y probatoria ante la autoridad competente que no se trata de un despido que se funda en un criterio sospechoso; y, iii) Bajo ningún motivo el empleador podrá justificar la terminación de relaciones laborales fundado en argumentos que se agote en el rendimiento de las actividades laborales del empleado portador de enfermedades profesionales, pues, el deterioro físico y psicológico que influye en el desempeño de las actividades laborales es propio de una enfermedad de esta naturaleza. Por ello, los trabajadores que padecen enfermedades profesionales deberán tener acceso a la reubicación laboral en su medio de trabajo cuando el desempeño de sus actividades se vea mermado por su condición de salud.

IDENTIFICACIÓN CLARA DE LA PRETENSIÓN. La pretensión concreta de la presente Acción de Protección es que se declare la vulneración de los derechos constitucionales antes citados, y en consecuencia y como reparación integral se disponga mi reintegro como personal académico de

facultad y además la cancelación de las remuneraciones dejadas de percibir tomando en cuenta que mi contrato tenía fecha de finalización el mes de julio del año 2020 y fue cortado de forma unilateral el 23 de marzo del año 2020.

Calificada que ha sido la Acción de Protección, como obra del proceso a fojas. 48 en auto de fecha 09 de diciembre del 2020 las 15h21, en base a lo previsto en los Arts. 86 y 88 de la Constitución de la República, en concordancia con lo que prescribe el Art. 8 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, se señaló para el día viernes 18 de diciembre del 2020, a las 14h00 para que se lleve a efecto la Audiencia Oral Publica y se procede a notificar a las partes procesales inmersas en ésta acción, actuación procesal que consta de fecha 17 de diciembre del 2020 y que figura en el sistema Informático de la Función Judicial SATJE. A fs. 68 se presente el Ing. Byron Vaca Barahona, Rector y Representante Legal de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, señalando casillero judicial para recibir sus notificaciones y autorizando su defensa al Ab. Daniel Núñez Bucay, Bladimir Cedeño, solicitando se difiera la Audiencia prevista, a fin de que no se vulnere su derecho a la defensa y se fija la misma para el día viernes 8 de enero del 2021, a las 10h30. Siendo el día y hora señalados, comparece la actora acompañada del Abogado Jorge Vallejo Lara; el Abogado David Villacis y Bladimir Cedeño en calidad de abogados del Ing. Byron Vaca Barahona, Rector de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. En dicha diligencia cada parte ha expuesto sus aseveraciones, réplicas y contra réplicas respectivas, sin que sea necesario transcribir la referida acta, puesto que de autos se puede apreciar la misma.

Concluido el procedimiento, la causa se encuentra en estado de resolver, y para hacerlo se considera:

PRIMERO.- El suscrito operador de justicia es competente para conocer y resolver la presente Acción de Protección, ya que se radica la competencia por sorteo de ley como obra de fs. 45, en relación con lo que prescribe La Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, en su Art. 7 que manifiesta: ^a Será competente cualquier juez o jueza de primera instancia del lugar donde se origina el acto u omisión o donde se produce sus efectos. Cuando en la misma circunscripción territorial haber varias juezas o jueces competentes, la demanda se sorteará entre ellos. Estas acciones serán sorteadas de modo adecuado, preferente e inmediato°, en concordancia a lo que establece el Art. 13 Ibídem, y, 86, Numeral 2 de la Constitución de la República.

SEGUNDO.- Dentro de la tramitación de la causa, se han observado las solemnidades comunes a este tipo de acciones, por lo que, se declara la validez procesal en todo lo actuado.

TERCERO.- En la Audiencia Oral publica, el legitimado pasivo, basa su defensa manifestando lo siguiente: En primer lugar respecto de las omisiones internas que ha manifestado quiero indicar que el art 11 numeral 9 inciso último de la CRE indica que cada servidor público es responsable de sus actos,

no es justo, técnico, ni administrativamente correcto que el Señor Rector, tenga que pedir disculpas públicas y quiero puntualizar aquello, se ha realizado todas las gestiones internas para poder reintegrar a la funcionaria, si existe una reparación debería ser a los funcionarios que hicieron mal sus actuaciones administrativas el oficio 12-20 de 13 de marzo de 2020 en donde se termina el contrato en educación superior N° 338-E/20-CACE-ESO y por qué la razón de la finalización de este contrato, la justificación es que no existe la necesidad de la carga laboral esto se ve reflejado con el Art. 58 inciso 8, 146 de la LOSEP y la explicación del mismo en este sentido se está motivado claro, quizá no sea comprensible para la Dra. en ese momento, la autoridad nominadora no tenía conocimiento en ese caso el Señor Rector, dentro de la teoría institucional, una entidad pública se compone por órganos, en los art 42 y 47 del COA, debió haberse canalizado y oficializado debidamente para que en su momento no se termine en contrato, pudo haber tenido conocimiento un órgano, un ente pero no el Señor rector, se ha dado la posibilidad de que la doctora se pueda reintegrar, , no es que la ESPOCH conocía, los médicos si, la terminación fue unilateral pero no arbitraria, llama la atención que se declara violación de derechos el oficio en la cual se ordena se incluya en el distributivo y el oficio 16 09 suscrito por la Dra. Miño quien solicita que se le vincule a la doctora, así mismo el oficio 1270-O del 18 de noviembre de 2020 donde se solicita que se reintegre a la carga académica de admisión e nivelación, esto es contradictorio porque en una parte de la demanda se indica que por la enfermedad se la quiera poner en otro cargo, no es así, en la facultad no tenemos, técnicamente no teníamos como incorporarle al mismo puesto, busquemos la solución, no se le puede incorporar en un cargo administrativo, porque la doctora en su momento pidió aquello pero dentro de estos no es lo mismo ni su remuneración, pero no es que se le quiera dar otra partida por su condición, nada tiene que ver con su condición, es por la partida, no había carga académica para el perfil de la doctora, se le puede reintegrar en el case como fisioterapeuta o tecnólogo medico se le puede canalizar en uno de estos dos medios, ahora si en sentencia ordena se le integra al doctora a una partida que no va sin que la doctora pueda dar clases, pero nosotros administrativamente no podemos hacer pro que a igual trabajo igual sueldo devengado , así si usted dice que le integren a la doctora, entonces estos hechos son los que nos son correctos da una apariencia de falsedad la teoría del caso de la actora, tampoco es aceptable, por eso nos queda la duda, no es culpa de la ESPOCH, como punto principal quien tiene conocimiento es la Dra. Barragan que conoce la enfermedad catastrófica de la accionante es decir para la fecha de su desvinculación, no se conocía de este particular, se indica que debió ser comunicado por parte de la doctora, quien es médico y debía saber si actuó bien o no la funcionaria, escuchado todos los derechos vulnerados, aclaro ciertas cosas la igualdad de principios si hay que tomar en cuenta una cosa 1375-17-CC indica que las personas con enfermedades catastróficas tiene que ser objetivamente perceptible, cierta, tangible y no tiene necesidad de presentar un carnet, pero en ese momento pongámonos en los zapatos de la institución pública, si no es perceptible ni oficializada como podíamos habernos dado

cuenta, el señor rector, la vicerrectora académica, todo consta en el informe, la estabilidad laboral reforzada si es tangible, cierta, si se oficializo es conocida es perceptible u oficializada, por ejemplo en el caso que dio origen a la estabilidad reforzada en caso de un trabajador con VIH , que se le reincorporo a su puesto por que no se puede decir a todo el mundo que se posee VIH es objetivamente discriminatorio, como podía saber toda la ESPOCH que la Dra. tenía una enfermedad catastrófica, entonces en ese sentido se tendría que marcar en sentencia desde cuando se tenía conocimiento claro que sí pero si no se tenía conocimiento la autoridad nominadora a nuestro criterio no debía haber estabilidad laboral una vez emitido el criterio si la doctora tiene una enfermedad catastrófica y se le reincorpora, pero si determinado en el nuevo contrato, no es responsabilidad de la ESPOCH, y por lo tanto no genera una reparación económica, porque se actuado dentro de una legalidad, irresponsabilidad de un funcionario si pero si hay un criterio que se reconoce, se hacen todos los esfuerzos pero no se le puede reincorporar en un puesto de igual por lo que tiene la ESPOCH en este momento, en nuestro criterio no se le ha vulnerado la estabilidad laboral, debo indicar que la naturaleza de este contrato se enmarca dentro del art. 3 de la LOSEP hay un régimen particular de contratación, que se regula en la Ley Orgánica de Educación Superior y en el reglamento de carrera o escalafón de docente investigador, el art 35 de este reglamento indica que este contrato ocasional para ser profesor o dar clases, no puede durar más de cinco años consecutivos o acumulativos, por eso se contrata por semestres, estos contratos no generan estabilidad laboral y la doctora ya sabía que no genera estabilidad laboral, en esto ya hay sentencias de la Corte Constitucional donde indica que no genera estabilidad laboral esto es la sentencia15CC dentro del caso 385 en donde se dice que el contrato ocasional es una contrato precario donde no genera estabilidad laboral ante esto la administración tiene esta potestad no excesiva y es legal, constitucional, con esto quiero recalcar y termino Señor juez solicito se tome en cuenta los hechos muy objetivos y así mismo la reparación que corresponde, pero sí que se tome en cuenta que el señor Rector, Talento Humano no ha tenido conocimiento, y si hay una responsabilidad es de los médicos de la ESPOCH.

CUARTO: El Art. 88 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que ^aLa acción de protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la constitución y podrá interponerse cuando exista una vulneración de derechos constitucionales por actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial; contra políticas públicas cuando supongan la privación del goce o ejercicio de los derechos constitucionales y cuando la violación proceda de una persona particular, si la violación del derecho provoca un 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^o; este precepto constitucional tiene concordancia con lo establecido en el Art. 39 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional y, en definitiva, lo que se debe establecer mediante esta acción es si ha existido vulneración de derechos

constitucionales. La Corte Constitucional al respecto sobre el amparo eficaz y directo de los derechos resalta en su SENTENCIAN. 0003-11-SEP-CC la vigencia del nuevo paradigma constitucional: El artículo 1 de la actual Constitución de la República establece que "el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia...", calificativo que denota a la Constitución como determinadora del contenido de la ley, el acceso y el ejercicio de la autoridad y la estructura del poder, siendo los derechos de las personas, a la vez, límites del poder y vínculos, por lo que la Constitución de la República es de directa e inmediata aplicación, y los derechos y garantías en ella contenidos justifican el orden institucional. La acción de protección como garantía jurisdiccional establece varios principios que la rigen y normas de procedimiento como las enunciadas en el Art. 86 numeral 2 de la Constitución de la República, así como el ser invasora de aplicación directa e integral plasmados en los Arts. 4, 5 y 6 del Código Orgánico de la Función Judicial y que tienen su fundamento en el neo-constitucionalismo como doctrina constitucional, normas que procuran superar el esquema positivista y dar un contenido formal y sobre todo material a los derechos constitucionales; por tal motivo es un deber para el juez constitucional dar un contenido material a estos principios, más aún cuando es imperativo para el juez constitucional tutelar los principios de acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva, así como la seguridad jurídica que se fundamenta en el respeto a la Constitución entre otros presupuestos jurídicos. Razón por la cual la Corte Constitucional del Ecuador, sentencia N.0 0016-13-SEP-CC, caso N.0 1000-12-EP nos refiere: La acción de protección constituye 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 estos derechos que no sean las garantías jurisdiccionales. La acción de protección procede solo cuando se verifique una real vulneración de derechos constitucionales, con lo cual, le corresponde al juez verificar y argumentar si existe o no la vulneración de un derecho constitucional. Paralelamente se debe tener en claro que el derecho a la seguridad jurídica garantiza la supremacía constitucional de la cual se encuentra investida la Constitución de la República, ya que asegura que sus postulados sean respetados, así como también que se aplique la diferente normativa que conforma el ordenamiento jurídico. Por su parte, el derecho constitucional al debido proceso en la garantía del cumplimiento de las normas y derechos de las partes, se encuentra consagrado en el artículo 76 numeral 1 de la Constitución que determina: "Corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes". En esta línea, se debe establecer que en la resolución de una acción de protección, el análisis efectuado por los jueces constitucionales tiene que encontrarse encaminado a verificar la vulneración de derechos constitucionales. Así la Corte Constitucional en la sentencia No. 001-16-PJO-CC estableció la siguiente regla con carácter erga omnes: ^aLas juezas y jueces constitucionales que conozcan de una acción de protección, deberán realizar un profundo análisis acerca de la real existencia de la vulneración de derechos constitucionales en sentencia, sobre la real

ocurrencia de los hechos del caso concreto. Las juezas o jueces constitucionales únicamente, cuando no encuentren vulneración de derechos constitucionales y lo señalen motivadamente en su sentencia, sobre la base de los parámetros de razonabilidad, lógica y comprensibilidad, podrán determinar que la justicia ordinaria es la vía idónea y eficaz para resolver el asunto controvertido.^o. Por tal razón, los jueces constitucionales se encuentran en la obligación de garantizar que la acción de protección cumpla el objetivo para el cual fue creada, observando lo dispuesto tanto en el artículo 88 de la Constitución de la República y 39 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. La Corte Constitucional en la sentencia No. 187-14-SEP-CC, estableció: "Es claro entonces que el derecho a la tutela judicial, no implica únicamente el derecho de acceder a la justicia, por el contrario, comporta también el deber de los jueces y juezas de ajustar sus actuaciones dentro del marco constitucional y legal correspondiente, por tanto, este derecho constituye un derecho integral, al ser los jueces los encargados de realizar la vigencia de los derechos constitucionales". Para que una sentencia se encuentre motivada, deberá cumplir con tres requisitos, siendo estos: a) Razonabilidad, que implica la observancia y aplicación por parte de los operadores de justicia de disposiciones constitucionales, legales y/o jurisprudenciales acordes con la naturaleza de la causa puesta a su conocimiento; b) Lógica, en el sentido de que la decisión se encuentre estructurada de forma sistemática, es decir que exista coherencia entre las premisas y la conclusión, así como entre ésta y la decisión; y c) Comprensibilidad, el cual exige por último, que las decisiones judiciales deben gozar de claridad en el lenguaje, con miras a su fiscalización por parte del gran auditorio social, más allá de las partes en conflicto.

QUINTO.- El artículo 39 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional establece: ^a Objeto.- La acción de protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución y tratados internacionales sobre derechos humanos, que no estén amparados por las acciones de hábeas corpus, acceso a la información pública, hábeas data, por incumplimiento, extraordinaria de protección y extraordinaria de protección contra decisiones de la justicia indígena^o. El artículo 40 ibídem establece: ^a Requisitos.- La acción de protección se podrá presentar cuando concurren los siguientes requisitos: 1. Violación de un derecho constitucional; 2. Acción u omisión de autoridad pública o de un particular de conformidad con el artículo siguiente; y, 3. Inexistencia de otro mecanismo de defensa judicial adecuado y eficaz para proteger el derecho violado^o. El artículo 6 del Código Orgánico de la Función Judicial establece: ^a Interpretación integral de la norma constitucional.- Las juezas y jueces aplicarán la norma constitucional por el tenor que más se ajuste a la Constitución en su integralidad. En caso de duda, se interpretarán en el sentido que más favorezca a la plena vigencia de los derechos garantizados por la norma, de acuerdo con los principios generales de la interpretación constitucional^o. Es importante considerar, en cuanto al caso sub iúdice, los diferentes planteamientos doctrinarios en relación a la acción de protección como una garantía,

más relaciones y correlaciones nacionales e internacionales, citando algunas fuentes doctrinarias y otras: ¿Que persigue la Acción de Protección?.^a La acción de protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución, y podrá interponerse cuando exista una vulneración de derechos constitucionales...", analizando esto, podemos considerar como una garantía del derecho interno y reconocido por el derecho internacional, definido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, con la proclamación ya señalada anteriormente: "que toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes que le ampara contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la Ley". Para Manuel Osorio, al referirse al amparo constitucional señala que: "¼ es una institución que tiene su ámbito dentro de las normas del Derecho Público o Constitucional y que va encaminada a proteger la libertad individual o patrimonial de las personas cuando han sido desconocidas o atropelladas por una autoridad pública no judicial, que actúe fuera de sus atribuciones legales o excediéndose en ellas, generalmente vulnerando las garantías establecidas en la Constitución o los derechos que ella protege¼ ". La Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica, que para muchos juristas lo catalogan como el "amparo interamericano", al referirse a la Protección Judicial que señala: "Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por las personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales", convención en la que los estados partes se comprometen: a) Garantizar que la autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado decida sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso, b) Desarrollar las posibilidades del recurso judicial; y, c) Garantizar el cumplimiento, por las autoridades competentes, de toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso", lo cual a su vez, veo la necesidad de vincular con lo expuesto por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Velázquez Rodríguez, sentencia de 29 de julio de 1988, párrafo 64, Caso Godínez Cruz, sentencia de 20 de enero de 1989, párrafo 67, y Caso Fairén Garbi y Solís Corrales, sentencia del 15 de marzo de 1989, párrafo 88, ha señalado que disponer de recursos adecuados, como la acción de protección, significa: "¼ que la función de esos recursos, dentro del sistema del derecho interno, sea idónea para proteger la situación jurídica infringida¼ °. El objetivo de la acción de protección es claro, el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en nuestra Constitución, teniendo como misión reparar el daño causado, hacerlo cesar si se está produciendo o para prevenirlo si es que existe la presunción o indicios claros de que el acto ilegítimo puede producirse a priori, no es necesario que el daño se haya causado, es suficiente la existencia de la presunción de que el daño puede causarse; el juez que tramita la Acción de protección, tiene las más amplias facultades para tomar las medidas cautelares conjunta o Independientemente de las acciones constitucionales de protección de derechos,

con el objeto de evitar o hacer cesar la violación o amenaza de violación de un derecho. Es indispensable citar al insigne maestro Luigi Ferrajoli en su texto "Derecho y Razón", indica: "¼ si se instituyen en un ordenamiento concreto derechos sin las obligaciones correspondientes, estos presuntos derechos no son tales, dicho de otra manera no puede existir un derecho sin una norma reguladora y eficiente para regular las actuaciones¼ ", es decir, como son las acciones de protección y el marco regulador en la misma Constitución y en la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. Analizando los ^a filtros de fondo°, es pertinente el pronunciamiento sobre la vulneración a los derechos que afirmativamente se dicen haber sido quebrantados.

SEXTO.- Como pruebas documentales agregadas por la legitimada activa, se tiene: A fs. 1-2 Certificados de evaluación de desempeño del docente, de los últimos 2 períodos académicos en los cuales se desprende como resultado EXCELENTE. A fs. 3 a 8 Historial laboral emitido por del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, con el que demuestra la permanencia que ha tenido dentro de la ESPOCH, y que en la actualidad se encuentra personalmente sufragando los aportes de manera voluntaria, es decir sin relación de dependencia. A fs. 48 y 49 Copias de Sebastián Fernando Arguello Escobar y Jannina Daniela Aramayo Escobar quienes se encuentran bajo su cuidado personal y apoyo económico. A fs. 9 aviso de salida del IESS, del cual se desprende "despido unilateral por parte del empleador". A fs. 10 Certificado emitido por el Dr. Roberto Aguirre Carpio, especialidad de cirugía oncológica, médico de la Unidad Oncológica Solca Chimborazo, con fecha 19 de octubre del año 2020, quien refiere en el cuadro clínico lo siguiente: ^a "Paciente con CO DG de CA de mama estadio IIIA"¼ que acude con evaluación cardiológica que no contraindica procedimiento quirúrgico, se ha conversado con oncología clínica y se ha dejado en libertad de tomar la conducta al servicio de cirugía, siempre tomando en cuenta los riesgos de recurrencia, descritos en la literatura mundial, se explica la situación a la paciente y se programa cirugía conservadora más disección ganglionar niveles 1 y 2 para el 9 de noviembre del año 2020¼ °. A fs. 12 Certificado con fecha 11 de noviembre del año 2020, suscrito por el Dr. Roberto Aguirre, médico de la Unidad Oncológica Solca Chimborazo, del cual se desprende que fue sometida el 09 de noviembre de 2020 a CUADRANTECTOMÍA + ET +LINFADENECTOMÍA NIVEL I Y II. A fs. 14 Certificado Médico de fecha 14 de septiembre del año 2020, suscrito por la Dra. Sonia Fonseca, médico de la ESPOCH, en la cual se certifica que fue atendida en la ESPOCH, ^a ..en consulta externa el 21 de febrero del año 2020, con un diagnóstico presuntivo de displasia mamaria Cie N60, y masa en mama en estudio Cie N63 se solicitó exámenes de ecografía, Mamografía de mamas y laboratorio urgentes, con el fin de referir a la paciente a control y tratamiento en el área de Ginecología°. A fs. 16 Certificado emitido por el BIESS, No. 17574, suscrito por Luisa Fernanda Vinueza Bandera, en el cual se indica que se encuentra en mora de los pagos de su crédito hipotecario, "PH generado por \$ 54439.32 con cuotas de \$498.33 Estado: Mora". A fs. 17 Copia simple obtenida del internet del sistema SUPA, en el cual se demuestra que recibe

pensiones alimenticias por su hijo Sebastián Fernando Arguello Escobar, las mismas que no se encuentran al día. A fs. 37 y 38 Petición realizada al Dr. Byron Vaca Barahona en su calidad de Rector, con fecha 16 de septiembre del año 2020, solicitando su reintegro a la institución la cual originó que se expida las resoluciones No. 644 y 676 de Consejo Politécnico, en donde se dispone que se realicen las gestiones necesarias para su reintegro. A fs. 18 y 19 Certificado emitido por el Dr. Roberto Vaca Riofrio, Director Técnico de Medicina Crítica del IESS, quien en lo pertinente indica ^a "Diagnóstico definitivo C509 TUMOR MALIGNO DE MAMA". A fojas 29 a 36 obra la resolución 676.CP.2020 expedida por el Consejo Politécnico, y suscrita por la Secretaria de la Dirección General de la ESPOCH, de fecha 10 de noviembre de 2020, en la cual resuelve Art. 1 ^a ¼ disponer a la misma Dirección de Talento Humano, realice las acciones pertinentes en coordinación con las unidades pertinentes para la ubicación de las personas que constan en el informe con la leyenda ^a no consta en la carga académica ¼ ° Art.2 ^a Disponer a la Dirección de Talento Humano que antes de la fecha establecida en el Calendario Académico para la presentación de las cargas académicas, remita un informe a cada unidad académica sobre las personas que pertenecen a grupos vulnerables con miras a que dichas personas sean ubicadas en las mismas y se mantenga constantemente actualizada esta base de datos con la finalidad de respetar los derechos de las personas pertenecientes a grupos vulnerables°. A fs. 21 a 28 consta la resolución 644.CP.2020, expedida por el Consejo Politécnico, suscrita por la Secretaria de la Dirección General de la ESPOCH, de fecha 27 de octubre de 2020 donde se resolvió ^a Art 1.- Disponer a la Dirección de Talento Humano, determine el personal vulnerable y de atención prioritaria de cada unidad académica que haya quedado fuera de la carga académica proceda a buscar los mecanismos de solución para cada caso, se deberá remitir un informe al Consejo Politécnico en un plazo máximo de 8 días, para la ejecución de la presente resolución deberá observarse el informe jurídico remitido mediante oficio Nro. ESPOCH-DJ-2020-1159-0, por el Abg. Daniel Antonio Núñez Bucay, Director Jurídico.° A fs. 41, 42 y 43 figura el Oficio Nro. 1609. DTH.ESPOCH.2020, emitido por la Ing. Jacqueline Caisaguano Villa, Directora de Talento Humano de la ESPOCH, en el numeral 10, señala: ^a ¼ con oficio ESPOCH-DTH-2020-0111-C, de 13 de octubre de 2020, Talento Humano remite a la Dra. María Paulina Robalino Valdiviezo, Decana de la Facultad de Salud Pública, el informe sobre el pronunciamiento jurídico, emitido por el Abg. Douglas Cedeño Guzmán, analista de Patrocinio y Defensa 3, indicando que en el numeral próximo anterior, solicitando se analice el documento adjunto y de existir requerimiento en alguna asignatura se tome en consideración a la profesional, de acuerdo al análisis en base a la necesidades que se presenten en su unidad académica, misma que consta con el aval de las autoridades pertinentes, en el numeral 12 se señala: ^a Con Resolución 644.CP.2020, se resolvió ^a Art 1.- Disponer a la Dirección de Talento Humano, determine el personal vulnerable y de atención prioritaria de cada unidad académica que haya quedado fuera de la carga académica proceda a buscar los mecanismos de solución para cada caso, se deberá remitir un

informe al Consejo Politécnico en un plazo máximo de 8 días, para la ejecución de la presente resolución deberá observarse el informe jurídico remitido mediante oficio Nro. ESPOCH-DJ-2020-1159-0, por el Abg. Daniel Antonio Núñez Bucay, Director Jurídico.º. en el numeral 14 dice: º Así mismo en la Resolución 676.CP.2020, de 10 de noviembre de 2020, se resuelve Art. 1 º¹/₄ disponer a la misma Dirección de Talento Humano, realice las acciones pertinentes en coordinación con las unidades pertinentes para la ubicación de las personas que constan en el informe con la leyenda º no contra en la carga académica¹/₄ º. En el numeral 15 indica: º Mediante oficio ESPOCH-DTH-2020-0119-C de 16 de noviembre de 2020, esta dependencia da a conocer a la Ing. Gloria Miño Cascante, Vicerrectora Académica, el personal que a la presente fecha no se encuentra vinculado en los Distributivos de Carga Académica, en donde se encuentra la profesional Eileen Escobar Zurita, por lo que se solicita se disponga a cada una de la unidades académicas pertinentes, el análisis, verificación, e inclusión de los profesionales, mismos que pertenecen a los grupos vulnerables y de atención prioritaria, con la finalidad de garantizar los derechos de los profesionales, y se menciona que, de no ser procedente la inclusión del personal en cada una de las facultades, se recomienda a su autoridad que de ser procedente se incluya a los mismos en la carga académica de la Unidad de Admisión y Nivelaciónº. En el numeral 16 manifiesta: º Finalmente, con oficio ESPOCH-VRA-2020-1270-O, de 18 de noviembre de 2020, la Ing. Gloria Miño Cascante, PHD, comunica al Ing. German Torres Guananga, Director de la Unidad de Admisión y Nivelación, que una vez que las actividades académicas a nivel de grado iniciaron el 19 de octubre de 2020, conforme lo determino el calendario académico institucional vigente, se solicita comedidamente se incluya a los profesionales detallados en el documento anexo dentro del Distributivo de Carga Académica del Centro de Admisión y Nivelación¹/₄ º. A fs. 90 a 101 se encuentra el oficio Nro. ESPOCH-DTH-2020-7457-O, de fecha 16 de diciembre de 2020 suscrito por la Ing. Jaqueline Caisaguano Directora de Talento Humano, donde en sus conclusiones menciona º Que, la Inge. Gloria Miño Cascante, Phd., ha solicitado de le incluya a varios de los profesionales dentro del distributivo de Carga Académica del Centro de Admisión y Nivelación, para el próximo periodo académico especial, entre los cuales consta la Lcda. Eileen Escobar Zurita.º; º Que el Señor Coordinador de la Unidad de Admisión y Nivelación Lcdo. Alex Inca Falconi, da a conocer las observaciones de la documentación presentada por varios profesionales; además de dicho informe se deprende que, hasta la presente fecha la Lcda. Eileen Escobar Zurita, no asiste al dictado de ninguna hora de clases, no ha presentado los demás requisitos contractuales, y también posee impedimento e ejercer un cargo público; yº. A fs. 102 a 106 consta el oficio Nro. ESPOCH-DJ-2020-1158-O, de fecha 06 de octubre de 2020, en relación al caso de la Señora EILEEN ROSA ESCOBAR ZURITA suscrito por el Abg. Douglas Bladimir Cedeño Guzmán Analista de Patrocinio y Defensa 3, el cual en sus conclusiones y recomendaciones menciona que º En conclusión la reincorporación de la Señora EILEEN ROSA ESCOBARE ZURITA, es viable, en relación al

cumplimiento eficaz de los derechos constitucionales reconocidos en las sentencias precedentes, eximiendo de lo sucedido a la ESPOCH, en virtud de que esta, esta institución no ha desvinculado a la señora EILEEN ROSA ESCOBAR ZURITA por razones de discriminación por su condición, sino simplemente por la carga horaria que implica ser docente en una casa de estudios.^o ^a En tal sentido se recomienda, se reincorpore a sus funciones a la Señora EILEEN ROSA ESCOBAR ZURITA en mención, en virtud de que se ha dado a conocer su condición, posteriormente a su desvinculación, debiendo agregarse en su contrato una clausula especifica que indique que por su condición en un futuro no puede desempeñar sus funciones será otorgada las aquellas que le correspondan, así como se determina que la ESPOCH, respecto de lo sucedido, en honor a la verdad, desconocía de su condición^o. A fs. 107 a 112 obra el informe técnico Nro. 224. IT.DTH.2020, de fecha 01 de diciembre de 2020, adoptada por el Consejo Politécnico en sesión extraordinaria conforme lo certifica el Secretario General Abg. Carlos de la Cadena Reinoso, donde se resuelve lo siguiente: ^a Art. 1 Aprobar la carga académica de profesores titulares de las Facultades, Sedes y Centros Académicos, así como las necesidades de contratación de personal académico ocasional para el periodo académico septiembre 2019-febrero 2020 de conformidad al documento adjunto y los respectivos reajustes.^o ^a Art.2 Disponer a la Dirección Financiera, emita las certificaciones presupuestarias plurianuales para cubrir las necesidades de la planta docente ocasional^o ^a Art.3 Disponer a la Dirección de Talento Humano, realice los contratos de las y los profesores ocasionales que se requiera de conformidad a las necesidades aprobadas en el Art. 1 de la presente resolución, a partir de la fecha de inicio de clases establecida en el calendario académico^o. A fs. 113 a 114 obra la Resolución 381.CP.2019 donde el Consejo Politécnico en sesión extraordinaria de fecha viernes 5 de julio de 2019 resuelve ^a Art 1^¼ Aprobar la Carga Académica de los profesores titulares de las facultades para el periodo académico septiembre 2019- febrero2020^o ^a Art. 3 Disponer a la Directora de Talento Humano realice los contratos de las y los profesores^¼ A fs. 115 a 116 obra la Resolución Nro.036.CP.2020, de fecha 7 de enero de 2020, adoptada por el Consejo Politécnico en sesión extraordinaria conforme lo certifica el Secretario General Abg. Carlos de la Cadena Reinoso, donde se resuelve lo siguiente ^a Art.2 Disponer a las autoridades académicas de las facultades y Sedes, que para la elaboración de la carga académica del próximo periodo académico marzo- julio 2020, asignen el dictado de las asignaturas para las cuales ganaron el concurso de méritos y oposición, a los nuevos profesores titulares auxiliares 1, recordándoles que las necesidades para el desarrollo del concurso fueron repostadas por parte de las Unidades Académicas correspondientes ^o. A fs. 117 a 119 se encuentra el Contrato Ocasional de trabajo N°0338-E/20/CSO de Docente en Educación Superior dedicación tiempo completo de fecha 7 de enero de 2020 suscrito por el Ing. VACA BARAHONA BYRON ERNESTO, PhD., Rector de la Escuela Politécnica Superior de Chimborazo y por otra parte la Lcda. EILEEN ROSA ESCOBAR ZURITA Mgs., donde ^a 24. Mediante oficio N°0001.DTH.ESPOCH.2020 de 02 de enero de 2020, la

Directora de Talento Humano solicita a la Dirección Financiera la correspondiente disponibilidad presupuestaria para las contrataciones del personal docente Ocasional y Personal de Apoyo Académico que se integran a laborar en la ESPOCH en la modalidad de servicios ocasionales en el periodo Enero- Julio 2020 ° en el Objeto del contrato se menciona que ^a¼ se obliga a prestar sus servicios lícitos y profesionales en calidad de DOCENTE A TIEMPO COMPLETO¼ ° En la Cuarta de su remuneración menciona que ^a¼ la cantidad mensual de 2115.00 (DOS MIL CIENTO QUINCE 00/100 USD)¼ °. A fs. 120 a 122 consta el Contrato Ocasional de trabajo N°0779-S/19/CSO de Docente en Educación Superior dedicación tiempo completo de fecha 23 de septiembre de 2019, suscrito por el Ing. VACA BARAHONA BYRON ERNESTO, PhD., Rector de la Escuela Politécnica Superior de Chimborazo y por otra parte la Lcda. EILEEN ROSA ESCOBAR ZURITA Mgs., donde en el numeral 19^a¼ correspondiente al periodo académico septiembre 2019-febrero2020° En la Cuarta de su remuneración menciona que ^a¼ la cantidad mensual de 2115.00 (DOS MIL CIENTO QUINCE 00/100 USD)¼ °. A fs. 123-124 obra el Contrato Ocasional de trabajo Nro.0802-O/18/CSO de Docente en Educación Superior dedicación tiempo completo de fecha 01 de octubre de 2018, suscrito por el Ing. VACA BARAHONA BYRON ERNESTO, PhD., Rector de la Escuela Politécnica Superior de Chimborazo y por otra parte la Lcda. EILEEN ROSA ESCOBAR ZURITA Mgs., donde en el numeral 5^a¼ correspondiente al periodo académico octubre 2018-marzo2019° En la Cuarta de su remuneración menciona que ^a¼ la cantidad mensual de 2115.00 (DOS MIL CIENTO QUINCE 00/100 USD)¼ °. A fs. 125 a 126 obra el Contrato ocasional de trabajo Nro.0157-A/18/CSO de Docente en Educación Superior dedicación tiempo completo de fecha 09 de abril de 2018, suscrito por el Ing. VACA BARAHONA BYRON ERNESTO, PhD., Rector de la Escuela Politécnica Superior de Chimborazo y por otra parte la Lcda. EILEEN ROSA ESCOBAR ZURITA Mgs., donde en el numeral 14^a¼ correspondiente al periodo académico abril-agosto2018° En la Cuarta de su remuneración menciona que ^a¼ la cantidad mensual de 2115.00 (DOS MIL CIENTO QUINCE 00/100 USD)¼ °. A fs. 127 encontramos el oficio 039.VRA.ESPOCH.2020, de fecha 14 de enero de 2020, suscrito por la Ing. Gloria Miño C., donde ^a¼ solicito comedidamente a Usted, se sirva planificar y elaborar la propuesta de Carga para el periodo académico marzo-julio 2020: Carga Académica del personal académico titular y las necesidades de contratación para el personal académico ocasional°. A fs. 132 a 134 reza la atestación de fecha marzo 12 de 2020, suscrito por la Secretaria Académica, Coordinador de Nomina y Remuneraciones, y otros, donde en sus conclusiones menciona que ^a3. Esta comisión con la finalidad de presentar un análisis objetivo, elabora un reporte de acuerdo al sistema académico institucional, que contempla una confiabilidad de 95%, identificándose el número de estudiantes que pueden unificarse por paralelo en cada una de las asignaturas y carreras°. A fs. 135 a 138 obra el Oficio Nro. 0420. R.ESPOCH.SGD.2020, suscrito por el Ing. Byron Vaca. A fs. 139 consta el oficio Nro.0457.R.ESPOCH.SGD.2020, suscrito por el Ing.

Byron Vaca donde menciona ^a 1/4 remite el listado de los señores docentes de la facultad que no serán considerados en el próximo periodo ¹4 °. A fs. 140 consta el oficio Nro.0467.R.ESPOCH.SGD.2020, suscrito por el Ing. Byron Vaca donde menciona ^a 1/4 resume a 83 docentes ocasionales ¹4 °. A fs. 141 a 145 consta el oficio Nro.ESPOCH.SGD.2020-0466-O, suscrito por el Ing. Byron Vaca. A fs. 146 OFICIO N°122.DTH.ESPOCH.2020 de fecha 23 de marzo de 2020 suscrito por el Ing. Byron Vaca Barahona donde se notifica la terminación del contrato ocasional de la Señora Eileen Rosa Escobar Zurita. A fs. 147 obra el oficio Nro.2194.R.RSPOCH.SGD.2020 de fecha 07 de julio de 2020 Pedido de informe técnico legal sobre el requerimiento de la Sra. Eileen Escobar Zurita. A fs. 148 a 152 consta el oficio Nro.ESPOCH-DTH-2020-2585-O de fecha 20 de julio de 2020, Informe técnico legal del caso Ex Servidora Eileen Escobar Zurita, donde se recomienda ^a 1/4 el informe se ponga en conocimiento de la Directora Jurídica, a fin de que emita criterio jurídico sobre el caso ¹4 °. A fs.153 obra el oficio Nro.ESPOCH-DTH-2020-246-O de fecha 15 de julio de 2020, suscrito por Talento Humano donde se ^a 1/4 solicita revisar en el sistema si la mencionada profesional consta como persona vulnerable ¹4 °. A fs. 154 encontramos la contestación mediante Oficio N°ESPOCH-DTH-2020-2531-O de fecha 16 de julio de 2020, suscrito por Lcda. Sandra Cadena Analista de Desarrollo de Talento Humano 3, donde menciona que ^a 1/4 no presenta ninguna documentación como persona vulnerable ¹4 °. A fs. 155 obra el Oficio Nro.2502.R.ESPOCH.SGD.2020, de fecha 23 de julio de 2020, donde se remite documentación pertinente a fin de presentar un criterio respecto al caso, suscrito por el Ing. Byron Vaca Rector de la ESPOCH. A fs. 156 a 160 obra el Oficio Nro.ESPOCH-DJ-2020-0754-O, de fecha 04 de agosto de 2020, en respuesta al documento Nro.ESPOCH-DTH-2020-2585-O, suscrito por Abg. Douglas Cedeño Analista de Patrocinio y Defensa 3, donde menciona que ^a 1/4 la potestad administrativa no puede ir más allá de lo previsto en la ley ¹4 ° A fs. 161 obra el oficio Nro. ESPOCH-DJ-2020-0759-O, de fecha 4 de agosto de 2020, suscrito por el Director Jurídico, Abg. Daniel Núñez de asunto: Criterio Jurídico respecto el caso de la ex servidora EILEEN ESCOBAR ZURITA. A fs.162 obra el Oficio Nro.2739.R.ESPOCH.SGD.2020, de fecha 6 de agosto de 2020, suscrito por el Ing. Byron Vaca Rector de la ESPOCH, de asunto: Criterio Jurídico respecto al caso de la ex servidora EILEEN ESCOBAR ZURITA. A fs. 163 Oficio Nro.3485.R.ESPOCH.SGD.2020, suscrito por el Ing. Byron Vaca Rector de la ESPOCH, asunto: Informe Jurídico sobre escrito presentado por defensor público de Chimborazo. A fs.164 obra el Oficio Nro.ESPOCH-DTH-2020-4975-O, de fecha 23 de septiembre 2020, suscrito por la Directora de Talento Humano, asunto: Informe Jurídico sobre escrito presentado por defensor público de Chimborazo. A fs.165 obra el Oficio Nro.ESPOCH-CASI-2020-1006-O, de fecha suscrito por el Jefe del Centro de Atención Salud Integral, asunto Informe Jurídico sobre escrito presentado por defensor público de Chimborazo. A fs. 166 obra el Oficio Nro.ESPOCH-DTH-2020-4876-O, de fecha 23 de septiembre de 2020, suscrito por la Directora de Talento Humano, asunto Informe Jurídico sobre escrito presentado por defensor público de

Chimborazo. A fs.167 Oficio Nro.ESPOCH-USO-2020-1539-O, de fecha 23 de septiembre de 2020, suscrito por el Medico Ocupacional, asunto Informe del caso de la Sra. EILEEN ESCOBAR ZURITA. A fs. 168 a 169 Oficio Nro. ESPOCH-DTH-2020-4988-O, de fecha 23 de septiembre de 2020, suscrito por la Directora de Talento Humano, asunto Informe referente al caso de la Sra. EILEEN ESCOBAR ZURITA. A fs. 170, Oficio Nro. 3654. R.ESPOCH.SGD.2020, de fecha 28 de septiembre de 2020, suscrito por Ing. Byron Vaca, Rector de la ESPOCH, asunto: Informe referente al caso de la Sra. EILEEN ESCOBAR ZURITA. A fs. 171 Oficio Nro.ESPOCH-DTH-2020-5035-O, de fecha 1 de octubre de 2020, suscrito por la Directora de Talento Humano, asunto Informe Jurídico sobre escrito presentado por defensor público de Chimborazo. A fs. 172, Oficio Nro.4738.R.ESPOCH.SGD.2020, de fecha 27 de noviembre de 2020, suscrito por Ing. Byron Vaca, Rector de la ESPOCH, asunto: Gestión del pedido de personal técnico docente para el periodo académico especial diciembre2020-marzo2020. A fs. 178 oficio Nro. ESPOCH-DJ-2020-1159-0, de fecha 6 de octubre de 2020, suscrito por el Abg. Daniel Antonio Núñez Bucay, Director Jurídico, asunto: Informe Jurídico. A fs. 179 Obra el Oficio ESPOCH-DTH-2020-0111-C, de 13 de octubre de 2020, Talento Humano remite a la Dra. María Paulina Robalino Valdiviezo, Decana de la Facultad de Salud Pública, asunto: FSP-se remite informe jurídico. A fs. 180 obra el Oficio Nro.ESPOCH-FSP-2020-0056-C, de fecha 16 de octubre de 2020, suscrito por Dra. María Robalino, Decana de facultad, asunto: FSP- Informa sobre el caso de la Lic. Eileen Escobar Zurita. A fs. 189 a 193 obra la circular Nro.ESPOCH-DTH-2020-0117-C, de fecha 8 de noviembre de 2020, suscrito por la Directora de Talento Humano, asunto: DTH- Informe de personal vulnerable solicitado mediante resolución 644.cp.2020. A fs. 202 a 203 obra la circular Nro.ESPOCH-DTH-2020-0119-C, suscrito por la Directora de Talento Humano, asunto: VA-Informe en base a la resolución de Consejo 676.CP.2020. A fs. 204 Obra el Oficio Nro.ESPOCH-VRA-2020-1270-O, suscrito por la Vicerrectora Académica, asunto: Se remite el informe en base a la resolución de Consejo 676.CP.2020. A fs. 205- 206 obra el Oficio Nro.ESPOCH-DTH-2020-6660-O, de fecha 2 de diciembre de 2020, suscrito por la Directora de Talento Humano, asunto: VA-Observaciones de documentación del personal técnico docente del centro de admisión y nivelación. A fs. 207 obra el Oficio Nro.0627.2020.CNA.ESPOCH.OD, de fecha 4 de diciembre de 2020, suscrito por el Director del Centro de Nivelación y Admisión, asunto: Entrega informe en base a las observaciones de documentación del personal técnico docente del centro de Admisión y Nivelación. A fs. 208 obra el Oficio Nro.0140.2020.CNA.CA.ESPOCH.OCA, de fecha 4 de diciembre de 2020, suscrito por el Coordinador del Programa Académico del Centro de Admisión y Nivelación, asunto: VA-Observaciones de documentación del personal técnico docente del Centro de Admisión y Nivelación. A fs. 209 a 2011 obra el Oficio.ESPOCH-DTH-2020-6794-O, de fecha 4 de diciembre de 2020, suscrito por la Directora de Talento Humano, asunto VA-Informe final sobre las observaciones del

personal técnico docente CAN. A fs. 212 obra la validación de registro impedimento legal para ejercer cargo público "inhabilidad" N°CIWEB9555008, de fecha 17 de diciembre de 2020 donde se informa que la Sra. ESCOBAR ZURITA EILEEN ROSA, si registra impedimento. A fs. 233 a 239 obra la Resolución Administrativa N° 187-ESPOCH-2018, suscrita por la Ing. Gloria Miño Rectora Subrogante de la ESPOCH, donde resuelve en su Art. 1º 1/4 Disponer la renovación de los Contratos del personal Académico, que se encuentra actualmente vinculado a la institución bajo la modalidad de contratos ocasionales.

SEPTIMO.- En la especie, se desprende que Eileen Rosa Escobar Zurita presto sus servicios lícitos y profesionales en la Escuela Politécnica Superior de Chimborazo en el periodo de abril 2018 a agosto 2018, en octubre 2018 a julio a 2019 y desde 07 de enero hasta el 31 de julio del 2020, mediante Contrato ocasional de Docente en Educación Superior dedicación tiempo completo, cuando repentinamente se le notifico con la terminación de su contrato, con fecha 23 de marzo de 2020, a pesar que padece de una enfermedad catastrófica TUMOR MALIGNO DE MAMA (CIE 10:C50) y que la Institución accionada tenía conocimiento del caso por las atenciones médicas recibidas en el Dispensario Anexo IESS-ESPOCH de fecha 21 de febrero y 12 de marzo del 2020 además de los resultados de los exámenes que refiere el Hospital General Docente Riobamba, y sin tomar en consideración estos hechos trascendentales, han terminado unilateralmente la relación contractual. Ante tal situación, la actora presenta un oficio con fecha 16 de septiembre de 2020 indicando su inconformidad y reclamando sus derechos que han sido violentados, obteniendo respuesta mediante oficio Nro.1609.DTH.ESPOCH.2020 en el que se dispone su inclusión en los Distributivos de carga Académica, y de no ser procedente se le incluya en la carga académica de la Unidad de Admisión y Nivelación, por un sueldo menor al que venía percibiendo. A este contexto, la acción de protección es el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución, cuando no existiera otro mecanismo por el cual accionarlo y en virtud de la norma constitucional es necesario previamente determinar los problemas jurídicos del caso en examen: Si existe o no la vulneración de derechos constitucionales como son el de participación, igualdad y no discriminación; y, consecuentemente el derecho al trabajo y al buen vivir; y Cuales son los actos sujetos a impugnación mediante acción de protección.

OCTAVO.- En virtud de lo señalado por la accionante, es necesario realizar un análisis referente al derecho al trabajo. En el año 2008 se aprobó en el Ecuador una nueva Constitución, que denominó al Estado como constitucional de derechos y justicia, lo cual no se redujo a una simple denominación, sino que trajo consigo un cambio integral respecto de la protección de derechos constitucionales, en tanto se instituyó como el más alto deber del Estado, el respetar y hacer respetar los derechos previstos tanto en la Constitución de la República, así como en los instrumentos internacionales de derechos

humanos conforme lo previsto en el artículo 11 numeral 9 del texto constitucional. En virtud de lo señalado, se generó una corresponsabilidad de todas las autoridades públicas de respetar de forma integral los postulados constitucionales, de tal forma que en el modelo constitucional vigente, ninguna actuación pública se encuentre fuera de este deber de protección de los derechos. Por lo expuesto, se establecieron además principios encaminados a garantizar el ejercicio de los derechos constitucionales, como es el principio de aplicación directa de la Constitución, progresividad de los derechos, prohibición de regresión, etc. Entre estos principios, se destaca el de interdependencia, en virtud del cual todos los derechos constitucionales se encuentran relacionados unos con otros, lo cual implica que para garantizar su protección hay que observar el contenido integral de todos los derechos, asimismo una vulneración de un derecho puede generar una vulneración sistemática de otros derechos constitucionales, sin que en el modelo constitucional vigente exista predominancia de un derecho respecto a otro como sucedía tradicionalmente en la historia constitucional del Ecuador. Por tanto, la protección de los derechos en el modelo constitucional vigente debe ser analizada desde una concepción integral esto es, considerando su relación con otros derechos constitucionales. La Corte Constitucional del Ecuador en la sentencia No. 146-14-SEP-CC dictada dentro del caso No.1773-11-EP estableció: Así, conforme lo dispuesto en el artículo 11 numeral 6 de la Constitución de la República, todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía. Inalienables en el sentido de que los derechos constitucionales no pueden ser negados a ninguna persona; irrenunciables, por cuanto estos no pueden ser privados, ni su titular puede renunciar a ellos; indivisibles, en razón de que los derechos no pueden ser disgregados de los demás derechos, deben actuar todos de forma interdependiente, relacionados unos con otros, ya que son la base en la que se asienta el aparato estatal. Finalmente, nuestra Constitución de la República determina que los derechos constitucionales son de igual jerarquía y de aplicación directa, en el sentido de que todos tienen el mismo valor e importancia, y requieren la misma protección por parte del Estado, es decir, todos los derechos constitucionales, sin distinción alguna, son justiciables. En este sentido, los derechos constitucionales deben ser observados desde todas las dimensiones que abarcan, ya sea desde el análisis de la función que cumplen, de su desarrollo infraconstitucionales, así como de las modalidades que estos pueden tener; análisis bajo el cual, el juez constitucional, caso a caso, debe discernir acerca de si se trata de la vulneración de un derecho constitucional como tal o del reconocimiento de la titularidad de un derecho justicia ordinaria. En consideración a lo señalado, para la resolución del caso concreto se analizará el derecho al trabajo desde su relación con otros derechos constitucionales. El derecho al trabajo se constituye en un derecho que ha tenido una evolución significativa dentro de la historia del derecho constitucional ecuatoriano que requirió por parte del Estado de una intervención cada vez mayor para garantizar su protección. Este derecho tradicionalmente ha sido encasillado dentro de los denominados derechos sociales, sin embargo, con

la vigencia de la Constitución del año 2008 que eliminó la categorización de derechos se lo ubica dentro de los derechos del buen vivir. El artículo 33 de la Constitución de la República establece que: El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño en un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. Es decir, la norma constitucional no solo reconoce al trabajo como un derecho constitucional cuya protección corresponde al Estado, sino además como un deber social y derecho económico, en tanto se constituye en la base de la economía. El artículo 325 de la Constitución de la República consagra: "El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores". Lo cual demuestra que en el texto constitucional vigente se impone al Estado la garantía de este derecho dentro de todas sus modalidades, garantizando el auto sustento y cuidado humano a todas las personas trabajadoras. Por lo que, en virtud de lo dispuesto en los citados artículos 33 y 325 de la Constitución de la República donde establece que se garantizará a las personas el pleno respeto a su dignidad y el cuidado humano, se desprende que el derecho al trabajo tiene una relación directa con el derecho a la dignidad humana. Al respecto, la Corte Constitucional del Ecuador en la sentencia No. 093-14-SEP-CC determinó: Estos criterios, permiten a la Corte Constitucional, a través de una interpretación sistemática, referirse al artículo 33 de la Constitución, el cual contiene un mandato hacia el Estado para garantizar a las personas trabajadoras el pleno respeto de su dignidad, a una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y al desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. Así como, al salario digno reconocido en el artículo 328 del texto Constitucional. Así, pretendemos establecer en primer lugar que el concepto de la dignidad humana podría ser entendido como aquella condición inherente a la esencia misma de las personas, que en una íntima relación con el libre desarrollo de su personalidad, a su integridad y a su libertad, le dotan de características especiales que trascienden lo material y que tienden a una profunda consolidación en el más alto nivel de la tutela, protección y ejercicio de los derechos humanos. Por lo que, considerando que el derecho a la dignidad humana es un derecho inherente a la esencia misma de todas las personas, este debe encontrarse presente dentro del ejercicio de todos los derechos constitucionales, ya que por ejemplo no podría decirse que el Estado tutela el derecho a la salud cuando permite el acceso de las personas a centros de atención médica, si estos centros no cumplen las Condiciones adecuadas para prestar un servicio oportuno y digno. Dependiendo de la naturaleza de cada derecho constitucional, habrá derechos donde la dignidad humana se verá mayormente reflejada que en otros, no obstante se constituye en un derecho que debe conformar todos los derechos constitucionales. En el caso del derecho al trabajo, la dignidad humana es un derecho de sustancial importancia, ya que desde la era

industrial se debatió mucho acerca de la necesidad de protección de este derecho, por cuanto fue un derecho que constantemente se vulneró debido a los abusos constantes que recibieron los trabajadores y la falta de regulaciones adecuadas donde se determinen sus derechos. Es decir, pese a que el derecho al trabajo es un derecho que existe desde hace mucho tiempo, este no siempre ha sido garantizado en condiciones dignas. Por tal razón, la Constitución ecuatoriana hace especial énfasis en que el Estado garantice a las personas trabajadoras el pleno respeto de su dignidad. La Corte Constitucional respecto de lo señalado ha establecido 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. En tal virtud, para garantizar el derecho al trabajo se debe observar el respeto a la dignidad humana de la persona, ya que caso contrario este derecho no sería tutelado. En función de lo señalado, la Corte Constitucional estima indispensable referirse al establecimiento del derecho al trabajo en los instrumentos internacionales de derechos humanos y por tanto efectuar un control de convencionalidad a efectos de precisar si en el caso concreto este derecho fue vulnerado. El derecho al trabajo, amparado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, afirma la obligación de los Estados Partes de garantizar a las personas su derecho al trabajo libremente elegido o aceptado, en particular el derecho a no ser privado de trabajo de forma injusta. Esta definición subraya el hecho de que el respeto a la persona y su dignidad se expresa a través de la libertad del individuo para elegir un trabajo, haciendo hincapié al tiempo en la importancia del trabajo para el desarrollo personal, así como para la integración social y económica. Lo cual demuestra la importancia que tanto en la normativa constitucional, así como en la normativa convencional se otorga al derecho al trabajo, el cual debe ser garantizado en observancia de otros derechos que son inseparables con este, como lo es por ejemplo el derecho a la libertad. Por consiguiente, el Estado ecuatoriano al determinar en el artículo 3 de la norma constitucional como un deber ineludible el garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, se encuentra en la obligación de en virtud del principio de favorabilidad de los derechos, aplicar las disposiciones tanto constitucionales como convencionales que regulan estos derechos. Por lo que, el análisis del derecho al trabajo no solo debe enmarcarse en lo establecido expresamente en la norma constitucional, sino además en los instrumentos internacionales, observaciones generales, jurisprudencia interamericana y demás mecanismos que forman parte del sistema interamericano de protección de derechos humanos. El Comité de Derechos Económicos,

Sociales y Culturales ha determinado que el derecho al trabajo debe garantizarse en virtud de tres elementos: a) Disponibilidad; b) Accesibilidad; y, c) Aceptabilidad y calidad. Respecto de estos tres elementos, la Corte Constitucional en la sentencia No. 016-16-SEP-CC dentro de la cual efectuó un control de convencionalidad, a efectos de determinar en qué consiste este derecho, estableció: Sobre la disponibilidad, ha precisado que los Estados deben contar con servicios especializados que tengan por función ayudar y apoyar a los individuos para permitirles identificar el empleo disponible y acceder a él. La accesibilidad por su parte, determina que el mercado de trabajo debe ser accesible a toda persona que esté bajo la jurisdicción de los Estados. Finalmente, la aceptabilidad y calidad determinan que la protección del derecho al trabajo presenta varias dimensiones, especialmente el derecho del trabajador a condiciones justas y favorables de trabajo en particular, a condiciones laborales seguras, el derecho a constituir sindicatos y el derecho a elegir y a aceptar libremente el empleo. Para el análisis del caso concreto, un elemento de sustancial importancia es la aceptabilidad y calidad, por cuanto el derecho al trabajo se garantiza cuando las personas cuentan con las condiciones adecuadas para desarrollar su trabajo. En igual sentido, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, respecto de las obligaciones del Estado para la protección del derecho al trabajo determinó: Al igual que todos los derechos humanos, el derecho al trabajo impone tres tipos o niveles de obligaciones a los Estados Partes: las obligaciones de respetar, proteger y aplicar. La obligación de respetar el derecho al trabajo exige que los Estados Partes se abstengan de interferir directa o indirectamente en el disfrute de ese derecho. La obligación de proteger exige que los Estados Partes adopten medidas que impidan a terceros interferir en el disfrute del derecho al trabajo. La obligación de aplicar incluye las obligaciones de proporcionar, facilitar y promover ese derecho. Implica que los Estados Partes deben adoptar medidas legislativas, administrativas, presupuestarias, judiciales y de otro tipo adecuadas para velar por su plena realización. En virtud de lo establecido por el Comité, los Estados se encuentran en la obligación de tutelar el derecho al trabajo a través de obligaciones positivas y negativas. Dentro de las obligaciones positivas, se encuentra la obligación de acceso o de aplicar, la cual implica que el Estado debe establecer las condiciones necesarias para que las personas accedan al ejercicio del derecho al trabajo, ya sea a través de la legislación, políticas públicas, etc. Por su parte, dentro de las obligaciones negativas se encuentran la obligación de respetar y de proteger, a las cuales la Corte Constitucional las definió de la siguiente manera: "... La obligación de respetar implica que los Estados se abstengan de interferir directa o indirectamente en el disfrute de ese derecho; la de proteger establece que los Estados deben adoptar medidas que impidan a terceros interferir en el disfrute del derecho al trabajo". El derecho al trabajo es un derecho de sustancial importancia no solo para el desarrollo económico del país, sino principalmente para la vida de las personas, razón por la cual este derecho se encuentra plenamente relacionado con otros derechos constitucionales, como por ejemplo con el derecho a la igualdad tanto formal como material, ya que a

pesar de que todos los trabajadores cuentan con los mismos derechos, deben observarse las condiciones que ubican a unos trabajadores en situaciones diferentes y que por tanto requieren de un tratamiento disímil, un ejemplo de aquello es el caso de las personas que sufren enfermedades catastróficas como el VIH Sida, las cuales conforme la Corte Constitucional lo determinó en la sentencia No. 080-13-SEP-CC cuentan con estabilidad laboral reforzada. Otro de los derechos de sustancial importancia que se encuentra relacionado con el derecho al trabajo, es el derecho a la libertad, por cuanto las personas trabajadoras deben escoger libremente su trabajo. Sin embargo, la relación de estos dos derechos no se agota solamente en la capacidad de la persona de decidir qué trabajo ejercer, por cuanto la libertad abarca un conjunto de derechos regulados en diversos ámbitos de la vida cotidiana de las personas que de igual forma deben ser tutelados. La Constitución de la República, en el artículo 66 determina: "Art. 66. Se reconoce y garantizará a las personas: 1. El derecho a la inviolabilidad de la vida. No habrá pena de muerte. 2. El derecho a una vida digna, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios. 3. El derecho a la integridad persona, que incluye: a) La integridad física, psíquica, moral y sexual, b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual, c) La prohibición de la tortura, la desaparición forzada y los tratos y las penas crueles, inhumanos o degradantes, d) La prohibición del uso de material genético y la experimentación científica que atenten contra los derechos humanos. 4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material. Es decir, a efectos de garantizar el derecho al trabajo en condiciones dignas de todas las personas, el empleador debe permitir que las personas trabajadoras ejerzan los derechos reconocidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, ya que cualquier limitación al ejercicio de los derechos implica una inobservancia de las disposiciones constitucionales y convencionales. En razón de lo señalado, el ejercicio de derecho al trabajo no puede estar supeditado a la limitación del ejercicio de otros derechos, en otras palabras el ingreso, permanencia o separación de una persona de un trabajo, no puede encontrarse condicionado a la aceptación de limitaciones de derechos, como por ejemplo al ejercicio del derecho al libre desarrollo de su personalidad, o a la decisión adoptada por la persona de cuántas hijas o hijos tener, por cuanto el establecimiento de estas limitaciones se constituiría en una vulneración del derecho de toda persona a la dignidad humana. Por consiguiente, si bien todo empleador tiene la libertad de determinar condiciones necesarias para la consecución de un óptimo ambiente laboral, como por ejemplo, el establecimiento de requisitos para ingresar a un trabajo, esta determinación no puede sustentarse en limitaciones a derechos constitucionales. En el

caso del ejercicio del derecho al trabajo en observancia del derecho a la discriminación. 5. El derecho al libre desarrollo de la personalidad, sin más limitaciones que los derechos de los demás. 6. El derecho a opinar y expresar su pensamiento libremente y en todas sus formas y manifestaciones. 7. El derecho de toda persona agraviada por informaciones sin pruebas o inexactas, emitidas por medios de comunicación social, a la correspondiente rectificación, réplica o respuesta, en forma inmediata, obligatoria y gratuita, en el mismo espacio u horario. 8. el derecho a practicar, conservar, cambiar, profesar en público o en privado, su religión o sus creencias, y a difundirlas individual o colectivamente, con las restricciones que impone el respeto a los derechos. El Estado protegerá la práctica religiosa voluntaria, así como la expresión de quienes no profesan religión alguna, y favorecerá un ambiente de pluralidad y tolerancia. 9. El derecho a tomar decisiones libres, informadas, voluntarias y responsables sobre su sexualidad, y su vida y orientación sexual El Estado promoverá el acceso a los medios necesarios para que estas decisiones se den en condiciones seguras. 10. El derecho a tomar decisiones libres, responsables e informadas sobre su salud y vida reproductiva y a decidir cuándo y cuántas hijas e hijos tener. 11. el derecho a guardar reserva sobre sus convicciones. Nadie podrá ser obligado a declarar sobre las mismas. En ningún caso se podrá exigir o utilizar sin autorización del titular o de sus legítimos representantes, la información personal o de terceros sobre sus creencias religiosas, filiación o pensamiento político; ni sobre datos referentes a su salud y vida sexual, salvo por necesidades de atención médica... libertad, el empleador no podrá por ejemplo exigir como una condición para ingresar o permanecer en un trabajo, que el trabajador no ejerza sus derechos a opinar y expresarse libremente; o a practicar, conservar, cambiar y profesar en público sus creencias religiosas; o a tomar decisiones libres sobre su sexualidad, su vida y orientación sexual; o a tomar decisiones libres sobre su vida reproductiva; o a guardar reserva sobre sus convicciones; a la objeción de conciencia; a asociarse, reunirse y manifestarse de forma voluntaria; o al honor y al buen nombre; a la intimidad personal y familiar; o a la inviolabilidad y al secreto de la correspondencia física y virtual, entre otros, por cuanto cualquier limitación de este tipo, no solo incluirá una vulneración del derecho al trabajo sino además una práctica discriminatoria en cuanto al ejercicio de otros derechos. (SENTENCIA N°057-17-SEP-CC, CASO N°1557-12-EP CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR)

NOVENO.- Por lo tanto, la Constitución de la República en su artículo 33, consagra el derecho al trabajo en los siguientes términos: 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 y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado, al respecto, la Constitución en su artículo 25 establece: "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 auto

sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores". Adicionalmente, el artículo 326 de la Constitución en sus numerales 2 y 3 consagra los principios que sustentan el derecho al trabajo, y en particular se encuentran: "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 y trabajadores". Adicionalmente en relación al derecho al trabajo, en la sentencia No. 016-13-SEP-CC, dentro del caso No. 1000-12-EP se manifiesta: ^aEl 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^o. En relación al trabajo como derecho en la sentencia No. 241-16-SEP-CC dentro del caso No. 1573-12-EP, la Corte Constitucional señaló: ^aDe 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. 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.^o 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: ^a 147. En este sentido, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su Observación General No. 13 sobre el derecho al trabajo, expresó que este mismo "implica el derecho a no ser privado injustamente del empleo". Asimismo, ha señalado que el "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". ^a 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.^o

Al respecto, este Juzgador, tiene en cuenta que 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. Conforme lo reconocido en la Constitución de la República del Ecuador, la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y la Ley Orgánica de Discapacidades en particular en su artículo 51, las personas con discapacidad gozan de un régimen de protección especial al derecho al trabajo, así como a las garantías de estabilidad laboral.

En el caso en estudio, de los contratos de servicios ocasionales constantes de fs. 223 a 235 del expediente, se corrobora que la accionante desarrolló su actividad laboral mediante CONTRATO DE DOCENCIA OCASIONAL EN EDUCACIÓN SUPERIOR DEDICACIÓN TIEMPO COMPLETO, en los siguientes periodos: del 9 de abril al 31 de agosto de 2018; del 1 de octubre al 31 de diciembre de 2018; del 23 de septiembre al 31 de diciembre de 2019; y del 7 de enero al 31 de julio de 2020. Debiendo señalar que este contrato fue terminado unilateralmente por parte de la autoridad nominadora Escuela Superior Politécnica de Chimborazo de acuerdo a necesidades institucionales de carga académica, conforme el Oficio No. 1220.DTH.ESPOCH.2020 de fecha 23 de marzo del año 2020, lo cual se revalida con el aviso de salida del IESS constante a fs. 9 del expediente, situación que no ha sido discutida por la defensa técnica del legitimado pasivo, por cuanto afirma, que se culminó con la relación laboral por necesidad Institucional por cuanto no hay carga horaria para el mismo, basándose en lo determinado el Art 58 inciso 8 y 146 de la LOSEP, incluso reconoce que la terminación contractual fue unilateral pero no arbitraria, y que se le ha dado la posibilidad para que se pueda reintegrar a la institución como docente de Nivelación.

DECIMO.- Como otro elemento de análisis y en atención a los argumentos de las partes procesales, conviene indicar que el aludido artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público, manifiesta ^aDe los contratos de servicios ocasionales. La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe de la unidad de administración el talento humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin. La contratación de personal ocasional no podrá sobrepasar el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante; en caso de que se superare dicho porcentaje deberá contarse con la autorización previa del Ministerio de Relaciones laborales, estos contratos no podrán exceder de doce meses de duración o hasta que

culmine el tiempo restante del ejercicio fiscal en curso. Se exceptúa de este porcentaje a aquellas instituciones u organismos de reciente creación que deban incorporar personal bajo esta modalidad, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición y en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior. Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad. El personal que labora en el servicio público bajo esta modalidad, tendrá relación de dependencia y derecho a todos los beneficios económicos contemplados para el personal de nombramiento, con excepción de las indemnizaciones por supresión de puesto o partida o incentivos para jubilación. Las servidoras o servidores públicos sujetos a este tipo de contrato no ingresarán a la carrera del servicio público, mientras dure su contrato. Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento, lo cual podrá constar del texto de los respectivos contratos. La remuneración mensual unificada para este tipo de contratos, será la fijada conforme a los valores y requisitos determinados para los puestos o grados establecidos en las Escalas de Remuneraciones fijadas por el Ministerio de Relaciones Laborales, el cual expedirá la normativa correspondiente. El contrato de servicios ocasionales que no se sujete a los términos de esta Ley, será causal para la conclusión automática del mismo y originará en consecuencia la determinación de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de conformidad con la ley. Al respecto, conforme lo determinado en el artículo enunciado, la naturaleza jurídica de los contratos de servicios ocasionales tiene el carácter temporal; es decir, no genera una estabilidad laboral al servidor público contratado. Ahora bien, de los antecedentes expuestos, se desprende que la accionante permaneció en una relación laboral continua durante tres años consecutivos mediante la modalidad de contrato de servicios ocasionales. La Corte Constitucional en relación a la desnaturalización de los contratos ocasionales, en la sentencia No. 048-17-SEP-CC dentro del caso No. 0238-13-EP consideró: La suscripción de contratos ocasionales sucesivos e ininterrumpidos más allá de lo dispuesto en la normativa legal pertinente, equivale a la desnaturalización del contrato de trabajo de modalidad ocasional en el servicio público, cuyo objeto es cubrir una emergente necesidad institucional, precautelando de esta manera el servicio de la administración pública que debe ejecutarse con eficacia y eficiencia. Así, la dilación de la necesidad institucional por sobre el tiempo que establece la ley para la duración de los contratos ocasionales y para su renovación evidencia la necesidad estable del trabajo realizado y la consecuente responsabilidad de la institución pública de convocar a un concurso de méritos y oposición para seleccionar a la persona que cubra el cargo que se requiere.

DECIMO PRIMERO.- Como otro punto de análisis y conforme las atestaciones que rezan del expediente: el certificado médico de fs. 14, de fecha 14 de septiembre del año 2020, suscrito por la Dra. Sonia Fonseca, médico de la ESPOCH, en la cual se certifica que la Señora EILEEN ROSA

ESCOBAR ZURITA fue atendida en la ESPOCH, en consulta externa el **21 DE FEBRERO DEL AÑO 2020**, con un diagnóstico presuntivo de displasia mamaria Cie N60, y masa en mama en estudio Cie N63; Certificado de fs. 10 emitido por el Dr. Roberto Aguirre Carpio, especialidad de cirugía oncológica, médico de la Unidad Oncológica Solca Chimborazo, con fecha 19 de octubre del año 2020, quien refiere en el cuadro clínico: ^a Paciente con CO DG de CA de mama estadio IIIA°; Certificado de fs. 12 suscrito por el Dr. Roberto Aguirre, médico de la Unidad Oncológica Solca Chimborazo, de fecha 11 de noviembre del año 2020, del cual se desprende que fue sometida el 09 de noviembre de 2020 a CUADRANTECTOMÍA + ET +LINFADENECTOMÍA NIVEL I Y II; Certificado de fs. 18 y 19 emitido por el Dr. Roberto Vaca Riofrio, Director Técnico de Medicina Crítica del IESS, quien indica ^a Diagnóstico definitivo C509 TUMOR MALIGNO DE MAMA". Se ha demostrado de manera concluyente que la Legitimada Activa **padece una enfermedad catastrófica**, por lo que tiene un régimen de protección especial, al pertenecer al grupo de personas con derecho a recibir atención prioritaria conforme el artículo 35 de la Constitución de la República. En este sentido la Corte Constitucional ha considerado en casos similares que la autoridad administrativa no tuvo en cuenta que la accionante en el momento de terminación del contrato de servicios ocasionales, se encontraba en una situación especial de vulnerabilidad debido a su enfermedad, por lo tal condición debió ser estimada previo a la figura contractual utilizada, configurándose la transgresión del derecho constitucional del trabajo de la Legitimada Activa, reconocido en el Art. 33 de la Constitución de la Republica.

Reforzando lo manifestado, se procede a realizar un examen al derecho indicado conforme lo establecido en el Art. 11 numeral 2 de la Constitución de la Republica ^a El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: ... 2.-Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio económica, condición migratoria, orientación sexual, **ESTADO DE SALUD**, portar VIH, discapacidad, diferencia física, ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación"

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre materia de empleo y ocupación ha establecido: "La discriminación en el empleo puede observarse en contextos diferentes desde los altos edificios de oficinas hasta las aldeas rurales y revestir formas muy variadas. Puede afectar a hombres o mujeres por motivo de sexo, o porque su raza o color de piel, extracción nacional u origen social, religión, u opiniones políticas difieren de las de los demás. Con frecuencia, los países deciden prohibir las

distinciones o exclusiones e impedir la discriminación por otros motivos como la discapacidad, VIH/SIDA o la edad. La discriminación en el empleo resta oportunidades a las personas y priva a la sociedad de lo que esas personas pueden y deberán aportar°. Por otro lado, se ha definido "Discriminar: Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos políticos, etc."

Cuando la Constitución de la República, en su artículo 11 numeral 2 consagra el principio de igualdad real y no discriminación, su interpretación se decanta en algunas preguntas que tienen como finalidad dar contenido a estas cláusulas o principios constitucionales y es que: ¿Cuál es la pauta interpretativa que deben utilizar los jueces y tribunales cuando una de las partes invoca que mediante un acto o una disposición determinada se viola el principio de igualdad?, (Hernán Víctor Gullco, "El uso de las categorías sospechosas en el derecho argentino" en *El Derecho a la Igualdad, Aportes para un constitucionalismo igualitario*, Marcelo Alegre y Roberto Gargarella (coordinadores), Lexis Nexis Argentina S.A., 2007, p. 253) ¿cuáles son los criterios para considerar que un trato es discriminatorio?, ¿cuándo un trato diferenciado no constituye un trato discriminatorio?, ¿qué se entiende por categorías sospechosas?.

Nuestra norma constitucional es específica y taxativa al establecer criterios por los cuales nadie podrá ser discriminado; la misma disposición constitucional (artículo 11 numeral 2 CR), es amplia al determinar que nadie podrá ser discriminado por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La inclusión de estos criterios o categorías contenidos en el artículo referido es lo que en doctrina se han denominado las categorías o criterios sospechosos. Las categorías sospechosas son criterios utilizados tanto por el Estado, como por los particulares con miras a realizar diferencias que nunca parecerían justificarse; y que en otros casos se presentan también como justificativos utilitaristas apelando a categorías como: el orden jurídico, el orden público, la moral pública, las buenas costumbres, etc. "La calificación de una categoría como sospechosa no es una cuestión menor, desde que aquella deposita en aquel que realiza la distinción la carga de la demostración argumentativa de que existe un interés estatal urgente, si se trata del ámbito estatal, o de una excepción basada en lo que la jurisprudencia de los Estados Unidos ha denominado calificación ocupacional de buena fe, si la distinción se realizara en la actividad privada a fin de superar la presunción de inconstitucionalidad". (Roberto Saba, "(Des) Igualdad estructural" en *El Derecho a la Igualdad, Aportes para un constitucionalismo igualitario*, Marcelo Alegre y Roberto Gargarella (coordinadores), Lexis Nexis Argentina S.A., 2007, pp. 193-194). Así, las categorías sospechosas son aquellas categorías utilizadas para realizar tratos "diferentes" respecto de ciertos grupos o personas vulnerables que no resultan razonables y proporcionales, cuyo uso ha estado históricamente asociado a

prácticas que tienden a colocar en situaciones de desventaja o desprotección a grupos de personas generalmente marginados y que sin ser taxativos, se encuentran contenidos en el artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República. Los tratos "diferenciados" cuando están de por medio categorías sospechosas que contribuyen a perpetuar la inferioridad y la exclusión de determinados grupos (mujeres embarazadas, niños, adolescentes, personas portadoras de VIH, personas enfermas de SIDA u **OTRA ENFERMEDAD CATASTRÓFICA**, personas con discapacidad, indígenas, afro ecuatorianos, etc.) se presume su inconstitucionalidad a menos que se demuestre lo contrario mediante razones válidas y suficientes. Para identificarlos de alguna manera, es necesario tener presente que i) aparecen incluidos como categorías prohibidas en el texto constitucional (artículo 11 numeral 2 CR); ii) restringen derechos constitucionales; y que, iii) generalmente afectan de manera desfavorable a minorías o grupos sociales que se encuentran en estado de debilidad manifiesta y que requieren especial protección por parte del Estado. En tal virtud, quien acude a estas categorías o factores sospechosos para establecer diferencias en el trato, se presume que ha incurrido en una conducta arbitraria. Si la Constitución ha previsto el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación (artículo 66 numeral 4 de la CR), resulta difícil pensar que una actividad, sea laboral, política, académica o de otro tipo, pueda estar condicionada por el sexo, la edad, la nacionalidad, mucho menos por una enfermedad, dada la condición y las consecuencias propias que ello implica. Resulta claro, en primer lugar, que todas aquellas "distinciones" que se fundan en los criterios expuestos en la norma constitucional del artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República, prima facie son inconstitucionales a menos que se demuestre lo contrario, dada la carga argumentativa y probatoria que implica justificar para quienes establecen un trato diferente que el mismo es razonable y proporcional; y en segundo lugar, solo una justificación razonable exime a quienes hayan establecido distinciones, de la responsabilidad de que pueda imputárseles un tratamiento discriminatorio. Por otro lado, la norma constitucional del artículo 11 numeral 2 prohíbe tanto una discriminación directa, que tiene por objeto, y una discriminación indirecta, que tiene por resultado, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La discriminación directa que tiene por objeto es una discriminación expresa, directa, valga la redundancia, y explícita; en tanto que la discriminación indirecta que tiene por resultado es una discriminación que a primera vista aparece como neutral o invisible, pero que es irrazonable, injusta y desproporcional. (Judith Salgado, "Derechos de personas y grupos de atención prioritaria en la Constitución" en la nueva Constitución del Ecuador, Estado, derechos e instituciones, Santiago Andrade y otros (editores), Quito, Corporación Editora Nacional, 2009, p. 139.) A pesar de que no son pocos los casos en que no se hace una alusión directa o uso directo de estas categorías sospechosas para realizar tratos diferentes irrazonables, lo cual implicaría una actitud abiertamente inconstitucional, la discriminación indirecta que tiene por resultado es cada vez más frecuente, dado el ropaje o apariencia de buen derecho que

comporta recurrir a criterios o categorías aparentemente justificables por parte del Estado o de los particulares, que en el fondo implican un trato discriminatorio.

El Derecho Internacional de los Derechos Humanos no solo prohíbe políticas, actitudes y prácticas deliberadamente discriminatorias, sino también aquellas cuyo impacto es discriminatorio contra cierto grupo de personas, cuando no se pueda probar la intención directa de tal discriminación. La Corte destaca que la utilización de categorías tales como la raza, el sexo, la nacionalidad, la identidad cultural, un estado de salud, portar una enfermedad, son justificables únicamente en la medida en que el fin propuesto sea aminorar las desigualdades existentes, impidiendo que las mismas se perpetúen. Se trata entonces de un sentido inverso al uso discriminatorio de estas categorías, (discriminación inversa), compensando, si se quiere, un tratamiento injusto, como la única forma de que el Estado y los propios particulares puedan superar ese estado de cosas que generan un grado de injusticia real de la que son víctimas algunos grupos sociales. Lo que se busca en definitiva es romper la desigualdad histórica, entendiendo que la desigualdad es una construcción social y no natural. (SENTENCIA N°080-13-SEP-CC, CASO N°0445-11-EP CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR).

Con base a los elementos analizados y como anteriormente ya se manifestó, claramente se aprecia que la terminación de la relación laboral de la hoy accionante, constituye una vulneración de su derecho constitucional al trabajo, y que las omisiones de las autoridades de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo en adoptar, medidas necesarias para la atención, cuidado, y protección de grupos de atención prioritaria y condición de vulnerabilidad, quebrantaron su derecho a la igualdad formal, material y no discriminación, y aun conscientes de aquello, no optaron por tutelar en legal y debida forma tales derechos, sino al contrario pretendieron mediante las resoluciones administrativas No. 644 y 676 del Consejo Politécnico subsanar sus omisiones, (que por cierto fueron reconocidas en la audiencia pública), con el reintegro de la hoy accionante a la entidad, y no al puesto y sueldo que ostentaba, sino al cargo de Docente-Nivelación por un contrato de una remuneración menor considerable, situaciones que denotan detrimento en cuanto a su entorno laboral, social, económico y hasta psicológico, violentando indiscutiblemente sus derechos constitucionales que han sido claramente determinados en su petición y analizados de manera minuciosa en los considerandos de este fallo.

DECIMO SEGUNDO.- Es necesario señalar, que tradicionalmente se concibió que únicamente los derechos civiles y políticos eran derechos exigibles por el deber o garantía de abstención que sobre ellos pesaba por parte de la actividad estatal y sus órganos; y, paralelamente se creó la conciencia de que los derechos económicos, sociales y culturales DESC, eran derechos no exigibles, cláusulas programáticas, susceptibles de ser cumplidas en la medida de lo posible; sin embargo, algo es claro en los actuales momentos, los DESC son derechos que se relacionan de manera directa con un concepto

de dignidad humana y por lo tanto son derechos exigibles acorde a un nuevo paradigma de Estado. Esta Corte no pretende manifestar que los derechos civiles y políticos, de participación y de libertad que corresponden a un primer paradigma de la dignidad humana, no son derechos necesarios o no son derechos exigibles, ello sería absurdo, sino que, tanto los unos como los otros, son derechos exigibles, necesarios, indivisibles e interdependientes en tanto las obligaciones de los estados democráticos hoy en día consiste en respetar, proteger, garantizar y promover todos los derechos de sus administrados. En lo que se refiere al principio a la igualdad y no discriminación, a pesar de la indeterminación normativa de la que se puede desprender del mismo, como un principio de rango constitucional y como derecho también, según nuestra Carta Magna (artículos 11 numeral 2 y 66 numeral 4), no siempre es fácil decidir cómo debe ser este interpretado y aplicado. Una primera posibilidad es considerarlo como un enunciado según el cual los seres humanos son siempre iguales sin diferencias; no obstante, esta interpretación es poco efectiva y nada atractiva ya que esta descripción resulta obviamente falsa. Una segunda interpretación es considerarlo como un enunciado según el cual los seres humanos diferentes deben ser tratados de forma diferente atendiendo a las circunstancias. Así, los enfermos necesitan de una atención médica que no requieren los sanos, las personas con ínfimos recursos económicos necesitan medios de subsistencia que para las personas con recursos económicos son superfluos, los grupos denominados en nuestra Constitución de atención prioritaria merecen precisamente por parte del Estado una atención prioritaria que no requieren las personas que no se encuentran en esas condiciones.

Frente a estas diferencias, le corresponde al juez conforme a derecho dilucidar si su obligación de impedir prácticas discriminatorias implica responder a ellas con un trato similar, igualitario e idéntico en todos los casos, o si por el contrario, debe encargarse de ellas y es su deber establecer tratos diferentes en condiciones distintas que garanticen una vigencia y aplicación real de los derechos. Tal como se indicó, la indeterminación del principio de igualdad y prohibición de discriminación aparece desde que la propia Constitución no determina a priori todos los casos para establecer cuándo un trato es discriminatorio y es necesario que así aparezca en el texto constitucional, puesto que los actos discriminatorios pueden ser de diferente índole siempre que tengan por objeto y por resultado menoscabar el reconocimiento y goce de los derechos y por lo tanto, violatorio del inciso 2 numeral 2 del artículo 11 de la Constitución, y cuando una acción u omisión del Estado y de los particulares viola el mandamiento de trato diferenciado.

La aplicación de un concepto de trato preferencial, (estabilidad laboral reforzada), especial protección o trato prioritario, tal como es tratado en nuestra Constitución (artículo 35), no es contrario o violatorio de un derecho a la igualdad por el efecto de "favorecer" a una o varias personas, lo cual agravaría aún más la brecha, sino todo lo contrario, lo que busca es superar aquellas desigualdades que

necesitan ser protegidas para que se pueda hablar de una verdadera igualdad dentro de una sociedad atravesada por relaciones de poder.

En este sentido, nuestra Corte Constitucional en la SENTENCIA N°080-13-SEP-CC, hace alusión en el presente caso a lo que establece la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP determina expresamente que "Art. 23.-Derechos de las servidoras y los servidores públicos.-Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos: o) Mantener su puesto de trabajo cuando se hubiere disminuido sus capacidades por enfermedades catastróficas y/o mientras dure su tratamiento y en caso de verse imposibilitado para seguir ejerciendo efectivamente su cargo podrá pasar a desempeñar otro sin que sea disminuida su remuneración salvo el caso de que se acogiera a los mecanismos de la seguridad social previstos para el efecto. En caso de que se produjere tal evento se acogerá al procedimiento de la jubilación por invalidez y a los beneficios establecidos en esta ley y en las de seguridad social". Del mismo modo, la legislación laboral ecuatoriana determina en el artículo 174 que se encuentra prohibido dar por terminado el contrato en caso de "Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año". Concordantemente, el artículo 175 establece que "Caso de enfermedad no profesional del trabajador.-El empleador no podrá desahuciar ni despedir intempestivamente al trabajador durante el tiempo que éste padeciere de enfermedad no profesional que lo inhabilite para el trabajo, mientras aquélla no exceda de un año". Es decir, el padecimiento de una enfermedad no laboral, como es el caso sub judice, no le habilita al empleador a dar por terminada la relación laboral; por lo tanto la separación, como quedó anotado en los párrafos precedentes, es una actitud sospechosa de discriminación por parte de la empresa empleadora. Todas las personas que de una u otra manera se encuentran prestando un servicio, desempeñando una actividad o labor, están sujetas a una condición de trato igualitario con la consecuente prohibición de discriminación cuando las circunstancias son también iguales, pero la situación difiere cuando existen circunstancias particulares que ameritan un trato diferenciado. El término distinción se empleará para lo admisible, en virtud de ser razonable, proporcional y objetivo. La discriminación se utilizará para hacer referencia a lo inadmisibles, por violar derechos humanos. Por tanto, se utilizará el término discriminación para hacer referencia a toda exclusión, restricción o privilegio que no sea objetivo y razonable que redunde en detrimento de los derechos humanos. Esta diferencia resulta fundamental desde el momento en el que circunstancias diferentes obligan al empleador a justificar la separación de un funcionario público que padece una enfermedad catastrófica no tiene como fundamento dicha enfermedad.

En cuanto a la estabilidad laboral reforzada la Corte Constitucional en la sentencia N° 080-13-SEP-CC dentro del caso N.° 0445-11-EP, ha sostenido que dadas las peculiaridades de determinados trabajadores se les debe brindar un trato preferente, cuando manifestó: "Todas las personas que de una

u otra manera se encuentran prestando un servicio, desempeñando una actividad o labor, están sujetas a una condición de trato igualitario con la consecuente prohibición de discriminación cuando las circunstancias son también iguales, pero la situación circunstancias particulares que ameritan un trato diferenciado"; de lo cual, se justifica la existencia de una estabilidad laboral. La actuación de la ESPOCH, vulnera el principio de estabilidad laboral reforzada, por cuanto era su deber garantizar de forma prioritaria los derechos de estos trabajadores, puesto que la separación de su fuente de trabajo e ingresos genera una seria vulneración de derechos concatenados al derecho del trabajo. En el Caso N." 0526-13-EP, la Corte Constitucional del Ecuador Resolvió como regla jurisprudencial lo siguiente: "i) Las personas portadoras de enfermedades catastróficas/profesionales gozan de un principio de estabilidad laboral reforzada merecedores de una especial protección; en tal virtud, no podrán ser separados de sus labores en razón de su condición de salud; ii) Las personas portadoras de enfermedades catastróficas/profesionales que fueren separadas de sus labores, se presume prima facie como violatoria de los derechos constitucionales, tanto más, que nuestra Constitución establece entre los deberes primordiales del Estado ecuatoriano garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos entre otros el derecho a la salud art. 3 No. 1 CRE. Art. 32.- La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir". La Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU de 1948 determina que: "Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar^{1/4}". El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas de 1976, reconoce varios derechos asociados con la salud de los trabajadores; entre otros el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial, la seguridad y la higiene en el trabajo; el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental, en particular, el mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente; la prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas; así como la creación de condiciones que aseguren a todos asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad.

DECIMO TERCERO.- Así, desde un punto de vista formal, el hecho puesto en conocimiento a través de la presente Acción de Protección no versa sobre inaplicación o violación de normas legales o reglamentarias, sino directamente la violación de normas constitucionales, por vía de presuntas vulneraciones de derechos 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. Por otra parte, en relación directa con el criterio últimamente mencionado, la misma Corte Constitucional, en la Sentencia No. 001-16-PJO-CC, caso No. 0530-10-JP, del 22 de marzo del 2016,

publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 767, del 2 de junio del 2016, pág. 49, aporta los siguientes razonamientos: ^aEn este sentido, la norma legal Art. 40, numeral 1, de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional exige que la vulneración de la que es objeto el derecho deba estar orientada a atacar su ámbito constitucional o iusfundamental. Esto significa que, para que proceda la acción de protección, la violación del derecho necesariamente debe afectar el contenido constitucional del mismo°. En efecto, una consideración de la que se debe partir para comprender el alcance del numeral 1 del artículo 40 de la LOGJCC, es que todos los derechos consagrados en la Constitución presentan varias facetas; es decir, son multidimensionales. Por tanto, los mecanismos o vías que el ordenamiento jurídico adopte para garantizar su efectiva vigencia deben abarcar tanto la dimensión constitucional del derecho como su ámbito legal, de manera que se proteja integralmente el contenido del derecho vulnerado. En tal virtud, la doctrina ha sostenido que la dimensión constitucional de un derecho es aquella que tiene relación directa con la dignidad de las personas como sujetos de derechos, posición que ha adoptado la Constitución ecuatoriana, al afirmar que el reconocimiento de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos no excluirá los demás derechos derivados de la dignidad de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, que sean necesarios para su pleno desenvolvimiento. La seguridad Jurídica establecida en el Art. 82 de la Constitución de la República del Ecuador que señala: ^aEl derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes°, el 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 ese contexto es importante indicar que según nuestra normativa constitucional e infra constitucional el objeto de la acción de protección es el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la constitución y puede presentarse cuando existe una vulneración de derechos constitucionales por actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial que suponga privación del goce o ejecución de los derechos constitucionales la acción de protección es la tutela de los derechos constitucionales, cuando existan circunstancias que denoten una violación a los derechos. La Acción de protección es la garantía idónea y eficaz que procede cuando el juez efectivamente verifica una real vulneración a los derechos constitucionales, con lo cual se establece que no existe otra vía para la tutela de estos derechos que no sean las garantías jurisdiccionales. En tal sentido, para garantizar la seguridad jurídica y el debido proceso se debe considerar siempre que según el Art. 76 numeral 3 de la Carta Suprema solo se podrá juzgar a una persona ante el juez o autoridad competente y con observancia del trámite propio para cada procedimiento; y además de acuerdo al artículo 169 ibídem, el sistema procesal constituye un medio para la realización de la justicia y por tanto las normas procesales consagraran los principios de simplificación, uniformidad, eficiencia, intermediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas

las garantías del debido proceso.^o Por lo que al amparo de lo previsto en el Art. 88 de la Constitución de la República del Ecuador, en concordancia con lo que establece los Arts. 39 y 40 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, que trata sobre el objeto y requisitos de la presente acción constitucional, sin más análisis que realizar, el suscrito Juez,

^aADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCION Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA^o,

1. Declara, la vulneración de los derechos reconocidos en el Art. 11 numeral 2; Arts. 32, 33, 35; Art. 66 numerales 2, 4, 10, 11; y, Arts. 325 y 326 de la Constitución de la República.

2. Acepta la Garantía Constitucional de Acción de Protección propuesta por Eileen Rosa Escobar Zurita en contra de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH), representada legalmente por el Dr. Byron Ernesto Vaca Barahona PhD.

3. Como medidas de reparación integral de las vulneraciones establecidas en la presente acción de protección, se dispone:

3.1. Para restituir los derechos vulnerados por la autoridad administrativa, disponer que la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo ESPOCH, a través de su autoridad nominadora o del jefe o jefa del Departamento de Recursos Humanos, reincorpore a través de un contrato de servicios ocasionales a la ciudadana Eileen Rosa Escobar Zurita, en un puesto de trabajo con las mismas o similares condiciones y con la remuneración que corresponde al cargo que ostentaba; en un término de veinte días a partir de la notificación con la presente sentencia.

3.2. Como reparación económica del daño ocasionado, disponer que la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo ESPOCH, a través de su autoridad nominadora o del jefe/a del Departamento de Recursos, cancele a la señora Eileen Rosa Escobar Zurita el valor correspondiente a las remuneraciones no percibidas y más beneficios de ley, desde el 23 de marzo de 2020, hasta el 31 de julio del 2020 conforme el contrato ocasional de trabajo suscrito. La cuantificación del monto de reparación económica establecida en esta sentencia deberá seguir el procedimiento establecido en el artículo 19 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. Para tal efecto, se dispone al señor secretario del despacho, remita copias certificadas del presente expediente al Tribunal Distrital de lo Contencioso Administrativo, con sede en el Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua.

3.3. Como medida de investigación, determinación de responsabilidades y sanción, disponer a la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo ESPOCH, a través de su representante legal, que ordene

al órgano correspondiente la investigación y establecimiento de responsabilidades civiles y administrativas según corresponda conforme a la ley, por las vulneraciones al derecho al trabajo y a la igualdad y no discriminación, lo cual incluirá el ejercicio del derecho de repetición por el pago de la reparación económica por parte de la institución accionada. En caso de verificarse la existencia de infracciones que merezcan ser sancionadas, se deberá proceder con dichas sanciones.

3.4. Como medida de garantía de no repetición de las violaciones a los derechos por parte de la autoridad administrativa, ordenar que Escuela Superior Politécnica de Chimborazo ESPOCH a través de su unidad administrativa de talento humano, con la asistencia técnica de la Defensoría del Pueblo y del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, diseñe e implemente una jornada de capacitación de ocho horas como mínimo, a sus servidoras y servidores en materia de derechos y garantías constitucionales, con especial énfasis en los derechos de las personas con discapacidad y enfermedades catastróficas. Los representantes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo ESPOCH, de la Defensoría del Pueblo y del Consejo Nacional para la Igualdad de discapacidades, o sus respectivos delegados, deberán informar de manera documentada, dentro del término máximo de veinte días, el inicio de la ejecución de la medida, e informarán mensualmente sobre el avance de su ejecución, hasta su finalización.

4.- Ejecutoriada la presente sentencia, el señor Secretario del despacho cumpla con lo que dispone el numeral 5 del Art. 86 de la Constitución de la República. NOTIFIQUESE.-

ESCOBAR CALDERON NELSON CRISTOBAL

JUEZ