UNIDAD JUDICIAL ESPECIALIZADA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER O MIEMBROS DEL NÚCLEO FAMILIAR CON SEDE EN EL CANTÓN LAGO AGRIO, PROVINCIA DE SUCUMBÍOS DE SUCUMBIOS. Lago Agrio, viernes 4 de febrero del 2022, las 20h24. VISTOS: ANTECEDENTES: El día miércoles 7 de enero del 2022 a las 14H46, se presenta en la Unidad Judicial Especializada de Violencia contra la Mujer o Miembros del Núcleo Familiar con Sede en el Cantón Lago Agrio Provincia de Sucumbíos, esta Acción de Protección. El día lunes 10 del mismo mes y año se califica la demanda y se ordena citar a la parte accionada y notificar a la Procuraduría General del Estado a través de deprecatorios, señalándose inicialmente para el día 17 de enero del 2022 a las 13h30 la celebración de la audiencia pública, más por peticiones de ambas partes se la trasladó para el día 27 de enero de 2022 a las 13h30, en este día y con la presencia virtual de las partes procesales, se celebra la diligencia realiza sin contratiempos y en virtud de los parámetros establecidos en el Art. 14 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.

1. LA IDENTIFICACIÓN DE LAS PERSONAS AFECTADAS Y DE LAS ACCIONANTES: Las accionante responden a los nombres de MIRIAM ELIZABETH VERA PÉREZ, de nacionalidad ecuatoriana, con cédula de ciudadanía No. 0911715266, mayor de edad, de estado civil casada, servidora pública, domiciliada en este Cantón Lago Agrio Provincia de Sucumbíos.

1.1. DAIRA KARINA COTERA GÓNGORA, de nacionalidad ecuatoriana, con cédula de ciudadanía No. 0800842981, mayor de edad, de estado civil soltera, servidora pública, domiciliada en este Cantón Lago Agrio Provincia de Sucumbíos.

1.2. BETTY MAGALY VÁSCONEZ BARRAGÁN, de nacionalidad ecuatoriana, con cédula de ciudadanía No. 2100096672, mayor de edad, de estado civil viuda, servidora pública, domiciliada en este Cantón Lago Agrio Provincia de Sucumbíos.

1.3. ENMA CARMITA SARANGO CARRILLO, de nacionalidad ecuatoriana, con cédula de ciudadanía No. 2100025432, mayor de edad, de estado civil casada, servidora pública, domiciliada en este Cantón Lago Agrio Provincia de Sucumbíos; y,

1.4. EDITA ESPERANZA NUELA GUACHAMIN, de nacionalidad ecuatoriana, con cédula de ciudadanía No. 0702022831, mayor de edad, de estado civil casada, servidora pública, domiciliada en

FUNCIÓN JUDICIAL
DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE
Firmado por OSCAR OMAR NARANJO VACA
C=EC
L=NUEVA LOJA
CI 1803673662

este Cantón Lago Agrio Provincia de Sucumbíos. Quienes comparecen por sus propios y personales derechos, en calidad de servidoras públicas del Ministerio de Salud Pública y prestan sus servicios en el Hospital General Marco Vinicio Iza de este cantón.

2. LA IDENTIFICACIÓN DE LA AUTORIDAD, ÓRGANO O PERSONA NATURAL O JURÍDICA CONTRA CUYO ACTO SE HA INTERPUESTO LA ACCIÓN: La parte accionada recae en el MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA, representado por la señora doctora XIMENA GARZÓN VILLALBA en calidad de Ministra de Salud. El MINISTERIO DEL TRABAJO representado por el arquitecto PATRICIO DONOSO CHIRIBOGA en calidad de Ministro de Trabajo. Contándose con la PROCURADURÍA GENERAL DEL ESTADO en su representante el Dr. ÍÑIGO SALVADOR CRESPO.

3. VALIDEZ PROCESAL: Al no evidenciarse omisión de solemnidad sustancial alguna, el proceso es válido y así se lo declara.

4. FUNDAMENTOS DE HECHO: ARGUMENTOS DE LA PARTE ACCIONANTE: El accionante en su demanda dice: ª Somos servidores públicos que venimos ejerciendo y prestando nuestros servicios en el Ministerio de Salud Pública desde hace varios años atrás. Al ser ganadores de concurso, por este derecho adquirido accedimos a la carrera administrativa. De esta manera siendo sujetos de derechos adquiridos y tutelados en la Constitución y la normativa aplicable del caso, Ley Orgánica de Servicio Público y su reglamento general. A los derechos adquiridos que nos hacemos referencia en relación con los hechos suscitados en estos 6 años de vulneración constante por seguir en ª trámiteº el proceso de reclasificación son los siguientes: 1. A que nos cancele nuestra remuneración de una manera justa y equitativa y de conformidad a las funciones y trabajo realizado. 2. Que nuestra situación y certezas jurídicas no sean modificadas salvo por conductos, preceptos y normativa previamente emanada y publicada. Sobre todo, cuando el manual de puestos es obligatorio en todo rol de pago, contrato, nombramiento y sobre todo cuando tenía dictamen presupuestario desde el año 2015. 3. A no tener una distinción en el trato entre dos servidores públicos que ejercen las mismas funciones, las mismas actividades, las mismas responsabilidades empero su remuneración es diferente. Ergo a no ser discriminado sin una causa justa, objetiva, razonable y debidamente probada.

5. A partir del 14 de enero de 2015 entra en vigor las Resoluciones MDT-DFI-2015-001 y MDT-DFI-

2015-002, las cuales son emitidas por el Ministerio del Trabajo y crean el nuevo Manual de puestos del Ministerio de Salud Pública. Este manual lo que establece es el perfil del servidor, el grado ocupacional que debe ocupar y consecuentemente su remuneración. Para determinar los pasos señalados se levanta el Formulario de Análisis Ocupacional FAO, en el mismo se determina que grado ocupacional pasa a ocupar el servidor público. De conformidad al artículo 62 de la LOSEP el mismo es de uso y cumplimiento obligatorio, es decir, no está sujeto a la discreción o arbitrariedad de la autoridad nominadora, (¼) como hablamos de que no está sujeta a la arbitrariedad y discreción de la autoridad nominadora, por seguridad jurídica, justamente lo que uno espera como servidores públicos a que se respete la ley. Consecuentemente el Ministerio de Salud (¼) aplicó y aplica el Manual porque está vigente a todo tipo de modalidad laboral excepto a los nombramientos permanentes, es por eso que, a la fecha actual, estoy realizando las actividades del nuevo Manual, pero percibiendo una remuneración que ya no está vigente a partir del 14 de enero de 2015.

6. Consecuentemente, en este transcurso de tiempo de 6 años, el Ministerio del Trabajo omitió lo determinado en el artículo 51 de la LOSEP, literal c) que determina lo siguiente (¼) de esta manera, el Ministerio del Trabajo al no haber realizado las siguientes acciones: Inspecciones. Verificaciones. Supervisiones. Evaluación gestión administrativa. En su OMISIÓN al no cumplir su obligación de velar por lo dispuesto en la nomra ibídem, respecto de las Resoluciones MDT-DFI-2015-001 y MDT-DFI-2015-002 (¼) vulnera derechos constitucionales, al trabajo, seguridad jurídica e igualdad formal, material y no discriminación, puesto que ha permitido que por 6 años se siga en ªproceso de reclasificaciónº (¼) Estos derechos constitucionales, ha sido violados por las entidades hoy demandadas, puesto que, por 6 años, se mantienen en un ªproceso de reclasificaciónº en el cual, el argumento constante para no dar por concluido dicho procedimiento ha sido el financiamiento. (¼) En este sentido, a raíz del 14 de enero de 2015, el Ministerio de Finanzas, emite dictamen presupuestario por un valor de 55.382.414.47 dólares (¼) los cuales tiene su sustento en el artículo 132 literal c) de la LOSEP, la cual señala: (¼) Es decir, al tener DICTAMEN PRESUPUESTARIO se cumplió con los establecido en el artículo 75, numeral 15 de Código Orgánico de Finanzas que señala: (¼).

7. Por lo tanto, llegándose a la conclusión de que, desde el 14 de enero del 2015, la entidad tenía el dictamen presupuestario y el Manual de puestos vigente. Fruto de ello es que, a raíz de esa fecha, a todo tipo de contrato ocasional y nombramiento provisional, se le cancela la remuneración vigente de conformidad a dicho manual. (¼) lo que se ha permitido en la actualidad, es que exista actos

discriminatorios hacia nuestra persona, al permitirse que exista dos servidores públicos ejerciendo las mismas funciones empero percibiendo distinta remuneración. Situación que sin lugar a duda vulnera nuestro derecho constitucional a la igualdad formal. Es por eso que la Corte Constitucional ya se ha pronunciado respecto de este derecho que está íntimamente relacionado con el derecho al trabajo sustentado en el principio de a igual trabajo igual remuneración.º

8. Derechos conculcados, según el accionante:

- Seguridad jurídica, trabajo e igualdad formal y material y no discriminación.

9. Fundamenta su petición, en el Art. 3; 11; 33; 88; 229; 326; 327; 328; 436 de la Constitución de la República. Artículos 51; 52; 61; 62 de la Ley Orgánica de Servicio Público. Arts. 162 y 163 del Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Público. Artículos 2; 4; 5; 16; 39; 40 de la Ley Organiza de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. Resoluciones MDT-DFI-2015-001 y MDT-DFI-2015-002 emitidas por el Ministerio del Trabajo el día 14 de enero de 2015; Dictamen presupuestario emitido por el Ministerio de Finanzas a través del Oficio No. MINFINDM-2014-1119 del 2 de diciembre de 2014. Formularios de análisis ocupacional de cada una de las accionantes. Manual de Puestos del Ministerio de Salud Pública. Sentencias de la Corte Constitucional No. 063-13-SEP-CC; No. 001-16-PJO-CC; No. 1754-13-EP/19.

10. Con los antecedentes expuestos, se solicita:

ª Una vez demostrada la vulneración de los derechos constitucionales hacia nosotros por la acción y omisión de las entidades demandadas, específicamente en los siguientes derechos constitucionales:

- Seguridad jurídica.
- Igualdad Formal y Material.
- No discriminación.
- Derecho al trabajo.

Por lo cual se solicita que en sentencia motivada se disponga lo siguiente:

1. Aceptar la acción de protección con la declaratoria de vulneración de los derechos constitucionales desarrollados.
2. Disponer a las entidades demandadas concluyan el proceso de reclasificación, una vez que se ha probado que el Manual fue emanado con su respectivo dictamen presupuestario y que se tiene todos los insumos (Formulario de Análisis Ocupacional y Dictamen Presupuestario).
3. Disponer el recibir la diferencia de las remuneraciones dejadas de percibir más los respectivos beneficios de ley e intereses, por el transcurso del tiempo, esto es desde el 14 de enero de 2015 hasta la presente fecha. Respecto al cargo y perfil que vengo ejerciendo y que se encuentra determinado en el Formulario de Análisis Ocupacional.º

11. AUDIENCIA PÚBLICA. FUNDAMENTACIÓN DE LA ACCIONANTE: El Dr. Andrés Oleas en calidad de abogado patrocinador de las accionantes dice en esencia: ª ¼ Nosotros hemos activado esta acción por la omisión de estas dos entidades del estado Ministerio de Salud Pública y Ministerio del Trabajo, esta omisión sistemática tiene una cronología de tiempo y espacio, (¼) del actual Manual desde el 14 de enero de 2015 con las Resoluciones MDT-DFI-2015-001 y MDT-DFI-2015-002 en donde se expide el nuevo Manual de Puestos del Ministerio de Salud Pública (¼) dicho Manual en qué consiste, en establecer la nominación del puesto, el grado ocupacional del personal técnico y el perfil para que los funcionarios de carrera que se encuentran trabajando (¼) para esto y en los accionantes tenía un procedimiento y establecido en los artículos 3 y 5 de las referidas resoluciones, se tenía que hacer el análisis ocupacional de estas servidoras para ver a qué denominación deben ir. (¼) para ello el Ministerio de Finanzas entregó un dictamen presupuestario de 55 millones de dólares (¼) eso debía darse en el año 2015, estamos 27 de enero de 2022, es decir han transcurrido 7 años que las defensas técnicas van a decir que aún no concluye que sigue en proceso de reclasificación, y sobre todo se va a decir que no tienen presupuesto.

12. Esta omisión sistemática porque participan dos instituciones, qué derechos fundamentales

vulneran, el primer derecho constitucional es la seguridad jurídica, (¼) dogmáticamente la Corte Constitucional de justicia en Sentencia No. 2004-13-EP/19 en el punto 28, estableció que *en términos generales la seguridad jurídica es una garantía de certeza, confianza y estabilidad jurídica respecto a la aplicación del ordenamiento jurídico vigente por parte de las autoridades competentes*. Estos tres núcleos esenciales certeza, confianza y estabilidad jurídica, se encuentra en desmedro en contra de las accionantes por cuanto dentro de nuestra Norma Magna, en los derechos de los servidores públicos en su Art. 229 señala, *La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia*. Así el Art. 33 señala, *El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.*

13. Así mismo, el numeral 4 del Art. 326 dice, *A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.* La norma aplicable al caso que es la LOSEP, en su Art. 23 literal e) dice, *Percibir una remuneración justa, que será proporcional a su función, eficiencia, profesionalización y responsabilidad. Los derechos y las acciones que por este concepto correspondan a la servidora o servidor, son irrenunciables*, qué dicen los accionantes soy servidora pública estoy trabajando más de una década, vengo ejerciendo mis funciones, la Constitución es clara en señalar que los servidores públicos ganaran remuneraciones justas y equitativas, como derecho adquirido (¼) en este sentido (¼) ¿es legal y razonable que dos entidades señalen que por 7 años no concluyen un procedimiento administrativo? Y de esta omisión afecta este derecho cuando podemos evidenciar que la norma constitucional es clara, el estado debe garantizar ese derecho.

14. El Art. 62 ibídem, dice, *El Ministerio del Trabajo, diseñará el subsistema de clasificación de puestos del servicio público, sus reformas y vigilará su cumplimiento. Será de uso obligatorio en todo nombramiento, contrato ocasional, ascenso, promoción, traslado, rol de pago y demás movimientos de personal. La elaboración de los presupuestos de gastos de personal se sujetará al sistema de clasificación vigente, en coordinación con la unidad de administración de talento humano de la entidad.* En ese sentido si la norma indica que el Manual es obligatorio, que aplica a todo tipo de contrato y el sistema de roles de pago de remuneración es sujeto a la clasificación vigente por qué a mi persona en calidad de accionante, no se me da el mismo trato, y se me permita estar en la misma situación jurídica (¼) por aquello se encuentra la seguridad jurídica vulnerada.

15. En cuanto al derecho al trabajo, (¼) la señora MIRIAM ELIZABETH VERA PÉREZ viene ejerciendo las funciones de ASISTENTE ADMINISTRATIVA 2, y por aplicación del Manual debería percibir una remuneración de un *servidor público 1*, empero en la actualidad ella sigue recibiendo una remuneración de un *servidor público de apoyo 3*, DAIRA KARINA COTERA GÓNGORA, BETTY MAGALY VÁSCONEZ BARRAGÁN, de igual manera. ENMA CARMITA SARANGO CARRILLO, debería percibir lo que le corresponde al cargo de ANALISTA DE TALENTO HUMANO, pero recibe una remuneración de *servidor público de apoyo 2*, y EDITA ESPERANZA NUELA GUACHAMIN de igual manera.

16. En la página 49 se puede ver que para el cargo de Analista de Admisiones en donde se adecua en las condiciones de las accionantes NUELA y VÁSCONEZ, el página 50, asistente administrativa 2 es lo que vienen ejerciendo las accionantes VERA y COTERA, en el punto 229 tenemos el cargo de analista de talento humano lo que viene ejerciendo la accionante SARANGO. Con dicho Manual el Ministerio debía realizar un formulario de análisis ocupacional, para la señora MIRIAM ELIZABETH VERA PÉREZ, con fecha 10 de julio del 2018, tres años después, y se determina que debe ser clasificada de ECONOMA a ASISTENTE ADMINISTRATIVA 2; EDITA ESPERANZA NUELA GUACHAMIN de igual manera con fecha 9 de febrero del 2018, se determina que debe ser clasificada de ANALISTA DE ADMISIONES a ANALISTA DE ADMISIONES SP3; BETTY MAGALY VÁSCONEZ BARRAGÁN con fecha 24 de agosto de 2018, se determina que debe ser clasificada de ASISTENTE ADMINISTRATIVA A a ANALISTA DE ADMISIONES 2; ENMA CARMITA SARANGO CARRILLO con fecha 24 de agosto de 2018, se determina que debe ser clasificada de ASISTENTE ADMINISTRATIVA B a ANALISTA DE TALENTO HUMANO 1.

17. En cuanto a la igualdad formal y material, la Corte Constitucional ha evidenciado que para entenderse discriminado, debe realizarse un ejercicio de comparabilidad, en su Sentencia 34-19-IN/21 en su punto 165 dice, *Esta Corte ha establecido que la discriminación directa se materializa en aquellos casos en los que existe un trato desfavorable en perjuicio de una persona frente a otra, en circunstancias comparables. En este sentido, la práctica o norma aplicada al caso bajo estudio implicaría consecuencias jurídicas distintas para dos personas que se encuentran en una situación análoga*. Con el informe No. GTH-0172-2018, se evidencia las situaciones reales, propuestas y actuales de las accionantes (¼) como se podrá evidenciar en este informe la diferencia de remuneraciones son de $200 a $300 dólares cada uno.

18. Comparando, con respecto a la señora BETTY MAGALY VÁSCONEZ BARRAGÁN, como analista de admisiones (¼) está el servidor *BRITO GUADALUPE ROBETO PAUL* prestando las mismas funciones pero ganando $817 dólares; la señora MIRIAM ELIZABETH VERA PÉREZ, como asistente administrativo 2 (¼) está la servidora *AGUILERA CARRILLO VERÓNICA NINA* prestando las mismas funciones pero ganando $817 dólares; la señora DAIRA KARINA COTERA GÓNGORA, como asistente administrativo 1 (¼) está la servidora *NANCY ELIZABETH ALBUJA GALARZA* prestando las mismas funciones pero ganando $817 dólares; la señora ENMA CARMITA SARANGO CARRILLO, como asistente de talento humano (¼) está el servidor *BORBOR APOLINARIO LUIS HUMBERTO* prestando las mismas funciones pero ganando $817 dólares; y, la señora EDITA ESPERANZA NUELA GUACHAMIN, como analista de admisiones (¼) está la servidora *BORJA NARANJO MARÍA MARLENE* prestando las mismas funciones pero ganando $817 dólares.

19. Con lo actuado dentro de la presente audiencia se podrá verificar con informes, con FAOS, demostrando que desde el año 2015 debían haber sido cambiadas de remuneración, para cada una de las acciones conforme a la política que les corresponde, estos 7 años, esta omisión sistemática incurre en la vulneración de estos tres derechos. Por lo que solicitamos que se acepte la presente acción, por cuanto se ha evidenciado que el Manual está vigente desde el 2015 y existe el dictamen presupuestario, en el 2018 recién se hicieron los levantamientos de los FAOS y estamos 2022 y que siga en proceso, es decir, que se les dice a los accionantes de que sigan nomás esperando.º

20. ARGUMENTOS DE LA PARTE ACCIONADA. MINISTERIO DEL TRABAJO: Quien en persona del Dr. Jorge Realpe dice: ª Voy a comenzar indicando que la acción de protección cuya definición está en el Art. 88 y que es concordante con el Art. 39 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional y dice (¼) las accionantes pretenden distraer a usted manifestando que el Ministerio del Trabajo ha omitido su accionar (¼) por no aplicar el Manual de puesto que se ha alegado (¼) según resoluciones ministeriales No. MDT-DFI-2015-001 y MDT-DFI-2015-002, (¼) el Ministerio del Trabajo es obediente de disposiciones de nuestro país y de la Constitución Art. 424, (¼) el Art. 51 de la LOSEP, que establece las competencias del Ministerio del Trabajo pero en su parte final se dice que este simplemente emitirá un informe sobre las entidades de control, así mismo, se indica que el Ministerio del Trabajo en cuanto al aumento de remuneración

previamente debe tener un *informe favorable del Ministerio de Finanzas respecto de la disponibilidad económica cuando fuere del caso,* es decir, si bien el Ministerio es el ente rector de las relaciones laborales, de las políticas públicas, este no es quien autoriza ordenar realizar desembolsos financieros.

21. Se ha hecho referencia al Ministerio de Finanzas, pero por qué no está aquí señor juez, (¼) el Art. 52 ibídem, indica las atribuciones de las Unidades de Administración del Talento Humano, *a) De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano*; *d) Elaborar y aplicar los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales, con enfoque en la gestión competencias laborales*, no es que el Ministerio del Trabajo haya omitido ejecutar dicho Manual, sino como se había indicado eso está en la ley es la responsabilidad de cada Unidad de Talento Humano, contempladas en el Art. 3 de la LOSEP, (¼) de las alegaciones realizadas por la parte accionante no se ha dicho qué derechos fundamental ha omitido el Ministerio del Trabajo.

22. Hay que considerar que los presupuestos de esta acción está en el Art. 40 que dice, *Requisitos.- La acción de protección se podrá presentar cuando concurran 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.* Ya está emitido dicho Manual entonces le corresponde al Ministerio de Salud Pública, (¼)no existe documento alguno de que las accionantes hayan presentado denuncia alguna (¼) existe el procedimiento previo para que avoque conocimiento el Director del Trabajo Regional, y solicite las debidas explicaciones en este caso a las autoridades en este caso del Hospital Marco Vinicio Iza, no existe.

23. La petición en concreto del accionante es clara, que es el Ministerio de Salud Pública, que ha omitido la reclasificación de puestos, más no por omisión del Ministerio del Trabajo, (¼) por la cantidad de trabajadores, es imposible estar atrás de cada uno de ellos, por eso es importante que la parte accionante pruebe cuál es el acto especifico con el que se han violentado derechos. (¼) Solicito comedidamente se deseche la acción de protección en contra de Ministerio del Trabajo por cuanto no ha omitido atender algún tipo de reclamaciones, como insisto no se ha presentado acción alguna para ello.º

24. INTERVENCIÓN DE LA ACCIONADA. MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA, quien a través de la Dra. Gladys Núñez indica ª acción de protección que ha sido presentada en contra de mi representada, me permito impugnarla y rechazarla, ya que la acción de protección conforme lo establece el Art. 88 de la Constitución, tiene como objeto el amparo directo de los derechos reconocidos en la Constitución y pondrá interponerse cuando exista una vulneración de derechos constitucionales, así mismo, la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional establece en el Art. 40 debe cumplir tres requisitos principales (¼) en el presente caso no se ha cumplido con los tres requisitos, no se ha demostrado lo que en particular determina el numeral 3, cabe indicar que la parte accionante no ha probado que se haya agotado la vía pertinente, peor aun no se ha demostrado que en la vía contenciosa (¼) o vía administrativa o contencioso administrativo.

25. En cuanto se establece a la seguridad jurídica del Art. 82 de la Constitución, que indica *El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes*, por parte del Ministerio de Salud Pública y del Hospital Marco Vinicio Iza, ha garantizado los derechos de los funcionarios, porque ellos siguen gozando de una remuneración, de una estabilidad laboral, no se les está negando el acceso al trabajo, están cumpliendo con sus funciones de conformidad de la ley y de todos los beneficios que la ley ampara, por su parte las autoridades administrativas, se debe contar con los presupuestos y recursos para poder dar como concluido un proceso de reclasificación que hoy es onbjeto de la acción de protección, así lo establece el Art. 115 del Código Orgánico de Finanzas Públicas, *Ninguna entidad u organismo público podrán contraer compromisos, celebrar contratos, ni autorizar o contraer obligaciones, sin la emisión de la respectiva certificación presupuestaria*, el Art. 178 ibídem, dice *La máxima autoridad de cada entidad y organismo público y los funcionarios y servidores encargados del manejo presupuestario, serán responsables por la gestión y cumplimiento de los objetivos y metas, así como de observar estrictamente las asignaciones aprobadas, aplicando las disposiciones contenidas en el presente Código y las normas técnicas correspondientes,* e incluso será destituido del puesto.

26. Lo que ha hecho el Ministerio de Salud Pública, se encuentra dentro de sus competencias, es claro el problema presupuestario para poder concluir con este proceso, dentro de esta acción de protección no aparece la comparecencia del Ministerio de Finanzas, en realidad de ello, el Ministerio de Salud

Pública ha cumplido en marco de sus competencias sus deberes, ha realizado un proceso conforme así se demuestra a continuación, tenemos una Acta de entrega-recepción en donde con fecha septiembre de 2018, en que se envía por parte del Analista de talento humano del Hospital Marco Vinicio Iza, los FAO, en donde se puede ver los nombres de los funcionarios quienes son accionantes, con este documento se puede evidenciar que se ha realizado la diligencia para que proceda la reclasificación. Así como también, de los oficios del Director que en ese entonces, quien constantemente en Oficio No. MSP-SCZ1-HMVI-2018-4326 de fecha 1 de octubre de 2018, (¼) con la finalidad que se dé respuesta al Memorando No. MSP-ZU-CZONAL-2018-11325-M, (¼) así también se puede verificar (en otro memorando) que el Director Encargado, en donde se existe la petición de los puestos de reclasificación.

27. Otro Memorando (¼) 24 de septiembre de 2019, en donde el Director Encargado del Hospital Marco Vinicio Iza, le remite un documento, al Coordinador Zonal 1 salud, con la finalidad dentro del asunto se dé seguimiento a la información y la reclasificación de los puestos, (¼) de nombramiento regular. Por parte del Ministerio de Salud Pública se ha estado haciendo en base a sus competencias y otro Oficio (¼) de fecha 7 de noviembre de 2019, en donde otro Director Encargado del Hospital le envía al Coordinador Zonal 1 el memorando, para que continúe con el seguimiento de la información de los procesos de reclasificación, de igual manera con fecha 11 de enero de 2020, mediante memorando (¼) se solicita información sobre los procesos de reclasificación (¼) igual con fecha 2 enero de 2020, se vuelve a insistir con respecto a la información de los procesos de reclasificación (¼) enviando al Coordinador Zonal 1, (¼) todos estos documentos son de parte del Hospital Marco Vinicio Iza.

28. Ahora vamos a verificar la información que ha sido enviada mediante Oficio (¼) de fecha 3 de mayo de 2021, en donde el Viceministro de finanzas contesta al Ministerio de Salud Pública (¼) en virtud de lo expuesto, se determina que el impacto (¼) lo asignado al Ministerio de Salud a 3.8 millones de dólares (¼) y una vez analizado el presupuesto durante el año fiscal 2021, se evidencia que el Ministerio de Salud Pública no cuenta con los recursos para el proceso de reclasificación de dichos puestos, en consecuencia (¼) el Gobierno Nacional que está orientado a la racionalización (¼) y considerando que nuestro país actualmente atraviesa por una emergencia sanitaria, (¼) en virtud de esto de oficio de puede establecer que no tenemos los recursos, pata poder terminar con un proceso de reclasificación señor juez, (¼) tenemos dos oficios más con fecha 13 de abril, también hay otro documento, en donde el Ministro de Salud Pública (¼) le remite al Ministro de Economía y

Finanzas, (¼) en donde también se envía un documento (¼) en donde solicita tomar en cuenta para dar cumplimiento al Art. 325 inciso 4to de la Constitución.

29. Por parte de la administración se han hecho las diligencias correspondientes, sin embargo, el problema es que no existe presupuesto, y este Ministerio de Salud está esperando que exista ese presupuesto. La defensa de las accionantes no ha podido justificar cuáles han sido los derechos vulnerados, no ha habido tal violación de derechos, por lo que se solicita que se rechace la acción de protección presentada.º

30. RÉPLICAS: En estas, se recalca por cada uno de los sujetos procesales sus alegatos iniciales haciéndose énfasis por la accionante que dentro de la presente acción la que tiene a cargo probar son los accionados. La acción de protección no es residual ni subsidiaria. Se dice que en la actualidad no tiene presupuestos pero estamos exigiendo un pago desde el año 2015, en donde si lo hubo. Y recalca que sí se han vulnerado los derechos fundamentales enumerados oportunamente con la actuación de las carteras de Estado accionadas. Y, por parte del Ministerio del Trabajo, el decreto ejecutivo 135 del 1 de septiembre de 2017, el presidente de le república, emitió las normas de austeridad y gasto público, y al hacer caso de este decreto el ministerio de trabajo no tiene responsabilidad alguna de lo que se demanda. Finalmente, termina su intervención las accionantes así, el derecho al trabajo como lo ha indicado la Corte Constitucional en su Sentencia No. 108-14-EP/20 ha indicado cuáles son sus tres elementos los cuales se han demostrado. Así en Sentencia 1178-19-JP/21, que narra, *las juezas y jueces constitucionales están en la obligación de verificar que efectivamente la vía judicial es la adecuada y eficaz para conseguir el fin que se persigue al impugnar un determinado acto.* Por aquello esta vía es la procedente.

31. CONSIDERACIONES POR PARTE DEL JUZGADOR: Una vez que se han evacuado las etapas previas dentro de la sustanciación oral de la audiencia pública, y de manera sencilla, rápida y eficaz la presente acción desde su presentación, este juzgador cree que para resolver los hechos puestos bajo su conocimiento se deben responder las siguientes preguntas y problemas jurídicos:

- ¿Las accionantes cumplen con los parámetros de legitimadas activas?
- ¿La legitimación pasiva o las llamadas a ser demandadas por la pretensión de las legitimadas activas, son la parte accionada?

- ¿Qué acto u omisión se exige al Ministerio del Trabajo y Ministerio de Salud Pública?
- ¿La acción de protección presentada es improcedente por cuanto se debían agotar las instancias administrativas y ordinarias?
- ¿Se vulneraron los derechos constitucionales a la seguridad jurídica, al trabajo, a la igualdad formal y material, y no discriminación con la omisión por parte de las accionadas?

32. *¿Las accionantes cumplen con los parámetros de legitimadas activas?*

Para responder esta interrogante se debe acudir a lo que determina la Constitución de la República en su Art. 86 numeral 1 que dice:

> ª Las garantías jurisdiccionales se regirán, en general, por las siguientes disposiciones: (¼)
>
> 1. Cualquier persona, grupo de personas, comunidad, pueblo o nacionalidad podrá proponer las acciones previstas en la Constitución.º

33. Disposición específica para la presente acción, que por la misma norma suprema es desarrollada transversalmente en su parte dogmática a través de otras disposiciones como las contenidas en los numerales 1, 3 y 5 del Art. 11 y que rezan:

> ª Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:
>
> 1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.
>
> 3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos

internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.

Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley.

Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento.

5. En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia.º

34. Así, de igual manera la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional en su Art. 9 dice:

Art. 9.- Legitimación activa.- Las acciones para hacer efectivas las garantías jurisdiccionales previstas en la Constitución y esta ley, podrán ser ejercidas:

a) Por cualquier persona, comunidad, pueblo, nacionalidad o colectivo, quien actuará por sí misma o a través de representante o apoderado; (¼)

Se consideran personas afectadas quienes sean víctimas directas o indirectas de la violación de derechos que puedan demostrar daño. Se entenderá por daño la consecuencia o afectación que la violación al derecho produce¼ º

35. Con esto, las accionantes MIRIAM ELIZABETH VERA PÉREZ, DAIRA KARINA COTERA GÓNGORA, BETTY MAGALY VÁSCONEZ BARRAGÁN, ENMA CARMITA SARANGO CARRILLO y EDITA ESPERANZA NUELA GUACHAMIN por sus propios y personales derechos, al sentirse afectadas en los derechos que exige sean tutelados, cumple formalmente con lo determinado por la Constitución y ley especial para incoar esta acción de protección a su favor.

36. *¿La legitimación pasiva o las llamadas a ser demandadas por la pretensión de las legitimadas activas, son la parte accionada?* Para solventar esta pregunta, hay que entender que la omisión demandada es la no conclusión de la reclasificación en los puestos de servicio con su correspondiente remuneración a las accionantes por parte del Ministerio del Trabajo, como vigilante a que se concluya con este proceso como así lo ordena la Ley (Arts. 51 a), 61 y 62 de la Ley Orgánica de Servicio Público); y, al Ministerio de Salud Pública siendo la cartera que se encuentra en la obligación de la implementación de las vías necesarias a fin de que se cumpla el Manual de puestos del Ministerio de Salud Pública, a través de las Unidades de Talento Humano a favor de sus servidoras y servidores públicos, como se exige en las Resoluciones MDT-DFI-2015-0001 y MDT-DFI-2015-0002, por lo que se verifica que precisamente la legitimación pasiva la integran las accionadas.

37. *¿Qué acto u omisión se exige al Ministerio del Trabajo y Ministerio de Salud Pública?* Las referidas Resoluciones MDT-DFI-2015-0001 y MDT-DFI-2015-0002 ambas de fecha 14 de enero de 2015, en el que se expiden el *Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de los Puestos Planta Central y sus Niveles Desconcentrados del Ministerio de Salud Pública*; y, el *Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de Hospitales y Establecimientos de Salud de Primer Nivel de Atención del Ministerio de Salud Pública*, respectivamente, previo dictamen presupuestario para su ejecución emitido por parte del Ministerio de Finanzas en *Oficio No. MINFIN-DM-2014-1119* de fecha 2 de diciembre de 2014, ordenaban que las accionantes debían ser reclasificadas en los puestos se servicio según la actividad que realizaban como funcionarias públicas dentro del Hospital General Marco Vinicio Iza, con la remuneración correspondiente.

38. Según los Formularios de Análisis Ocupacional de cada una de las accionantes, se indica a qué puesto cada quien debe ser clasificada, sin embargo dicho proceso no ha concluido desde el año 2015

en el que entraba en vigencia dicha obligación, hasta la actualidad, es decir, más de 7 años, indicándose expresamente que allí existe la vulneración de los derechos que se exige se tutelen. Ergo, esta es la omisión que se ataca mediante con la acción de protección propuesta, siendo para el accionante la vía directa y eficaz para aquello.

39. *¿La acción de protección presentada es improcedente por cuanto se debían agotar las instancias administrativas y ordinarias?* Para responder esta pregunta se transcribe lo manifestado por la Corte Constitucional del Ecuador en sus sentencias No. 028-10-SEP-CC de 10 de junio de 2010 R.O. (S) No. 290 de 30 de septiembre del 2010 y No. 021-10-SEP-CC de 11 de mayo de 2010, R.O. (S) No. 228 de 5 de julio de 2010.

40. En la primera se dice:

> [a] En primer lugar, bajo la óptica de quienes sostienen la opinión antes mencionada, no cabe la acción contra actos de la administración pública, en los que se reconozcan, declaren, establezcan, restrinjan o supriman derechos; y, por lo mismo, deben ser demandados en sede judicial. Los actos de la administración pública surgen. Generalmente, del denominado sector público, cuyas instituciones están detalladas en el artículo 225 de la Constitución vigente (El artículo 88 CRE) establece como situación primigenia que la acción de protección es de carácter tutelar; que procede contra los actos de la autoridad pública, y que vulnere derechos constitucionales por acción u omisión. Así, la disposición no hace diferencia alguno en cuanto al alcance del acto, sino que su esencia es que exista violación constitucional. En conclusión, si la autoridad pública dicta un auto en que se reconozcan, declaren, establezcan, restrinjan o supriman derechos, sin observar lo que determina el artículo 226 de la Constitución de la República, que fija el campo de las atribuciones de los funcionarios públicos, se estaría ante todo, frente a una violación de derecho. (¼) En definitiva, en lo que atañe al tema, independientemente del contenido del acto de autoridad pública, <u>la acción es procedente y llanamente si existe violación constitucional</u>, caso contrario sería un acto de mera legalidad, en cuyo caso procede su reclamo en las vías a las que se refiere el artículo 31 del Código Orgánico de la Función Judicial, particular que, necesariamente, debe realizarse a través de sentencia, en donde se resuelve el asunto de fondo (¼)°. El resaltado me pertenece.

41. La segunda, en la letra a) del primer epígrafe del Título II se formula la siguiente interrogante: Los hechos que caracterizan el caso concreto ¿son susceptibles de un análisis de mera legalidad o de constitucionalidad? Y responde:

> ª (¼) cabe aclarar que cuando esta Corte hace referencia a dos niveles de reflexión: el de legalidad y el de constitucionalidad, no pretende disminuir la importancia del primero y engrandecer el ejercicio del segundo. Por el contrario, más allá de una simple jerarquía, es necesario considerar que determinados problemas de carácter jurídico encuentran solución eficaz en un nivel de análisis de legalidad, y otros de constitucionalidad. Evidentemente la cuestión se torna más compleja ante la difícil tarea de establecer un límite exacto entre el nivel de reflexión constitucional y un nivel de reflexión legal de un derecho. Quizá una herramienta que podría darnos una relativa certeza sobre este problema es distinguir las diferentes facetas que puede tener un derecho como tal, por ejemplo: el Derecho de propiedad implica una realidad que tiene relación con el ejercicio de un derecho real sobre el cual se ejerce las potestades de uso, goce y disposición; negocios jurídicos sobre los bienes; compra y venta de los mismos; sucesión por causa de muerte, etc. Estas son cuestiones reguladas básicamente por el Código Civil y el de Procedimiento Civil, siendo por lo tanto una realidad que encuentra solución, ante un potencial conflicto, en un nivel de legalidad. Sin embargo, el derecho de propiedad podría ser objeto de un análisis en la dimensión constitucional, cuando los hechos en los que está en juego el derecho, sobrepasan las características típicas del nivel de legalidad, es decir, que no podrían ser abordados de manera global con los procedimientos y reglas contenidos en las leyes y que merecen una elucubración no meramente instrumental, sino esencial del derecho.º El énfasis me pertenece.

42. Por lo descrito, la acción de protección y según el numeral 3 del Art. 40 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, cabe ante la ª Inexistencia de otro mecanismo de defensa judicial adecuado y eficaz para proteger el derecho violado.º Para la administración se ha indicado que no se han agotado las vías administrativa y judicial en la presente causa, sin embargo, la ley al determinar *ª de otro mecanismoº* afirma que la acción de protección es ***alternativa***, es decir, que se encuentra a elección del accionante o afectado el inicio de esta o de la acción administrativa o judicial ordinaria que él decida iniciar; y no de ***subsidiaria,*** o sea, que primero debe agotarse como

requisito de su procedencia las mencionadas instancias ordinarias. Para cerrar y entender lo motivado, la Constitución de la República solamente entiende como garantía jurisdiccional residual o subsidiaria a la Acción Extraordinaria de Protección, al rezar en su Art. 94 ª El recurso procederá cuando se hayan agotado los recursos ordinarios y extraordinariosº y en el Art. 437 ª Para la admisión de este recurso la Corte constatará el cumplimiento de los siguientes requisitos: 1. Que se trate de sentencias, autos y resoluciones firmes o ejecutoriados.º La acción de protección procede siempre y cuando ésta sea la vía más adecuada y eficaz para la protección del derecho, que generalmente siempre lo es, y, no se debe esperar el agotamiento de otras vías que generalmente no lo son.

43. Y, sobre todo dentro de la presente acción, no se impugna un mal cálculo del acta de finiquito, o afirmaciones con respecto a temas de mera legalidad sino derechos constitucionales que presuntamente fueron afectados al momento de no aplicar las herramientas jurídicas (Resoluciones MDT-DFI-2015-0001 y MDT-DFI-2015-0002) para reclasificar a las accionantes luego de la obtención de los requisitos para aquello (dictamen presupuestario, FAOs) a cargo de las legitimadas pasivas. Por lo que la vía es la constitucional, no hallando este juzgador otra vía más adecuada y eficaz.

44. *¿Se vulneraron los derechos constitucionales a la seguridad jurídica, al trabajo, a la igualdad formal y material, y no discriminación con la omisión por parte de las accionadas?* Esta autoridad comienza el análisis considerando lo que la ley pertinente indica cuándo procede una acción de protección, y acudimos al Art. 40 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional y a los determinado por la Corte Constitucional en la Sentencia No. 001-16-P.JO-CC, con efectos vinculantes *ª Las 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*

45. EN CUANTO A LA SEGURIDAD JURÍDICA, este principio se halla en el Art. 82 de la Constitución de la República y que se fundamenta en el respeto a la Constitución y la existencia de

normas jurídicas previas, claras y públicas. La Corte Constitucional, en reiterada jurisprudencia, manifiesta que la seguridad jurídica es una garantía de certeza, confianza y estabilidad jurídica sobre la aplicación del ordenamiento jurídico vigente por parte de las autoridades competentes. Nuestra Corte Constitucional en Sentencia No. 1382-11-EP/19 en el párrafo 32 le da contenido al referido derecho de la siguiente manera È*El derecho a la seguridad jurídica asegura el cumplimiento de la Constitución y demás normas que forman parte del ordenamiento jurídico ecuatoriano. Dichas normas deben ser claras, previas y públicas. En virtud de éste derecho todas las personas deben contar con un ordenamiento jurídico: previsible, claro, determinado, estable y coherente, que le permita tener una noción razonable de las reglas de juego que le serán aplicadas. Este debe ser estrictamente observado por los poderes públicos para brindar certeza al individuo de que su situación jurídica no será modificada más que por procedimientos regulares establecidos previamente y por autoridad competente para evitar la arbitrariedad*É (sentencia Në 989-11-EP/19,parr. 20).

46. En este contexto la seguridad jurídica otorga certeza los ciudadanos en la relación entre sí y con la administración pública. En ésta perspectiva corresponde dimensionar el componente jurídico de las accionantes, en su relación laboral con el Ministerio de Salud Pública ente estatal que ha omitido el cumplimiento de las resoluciones emanada por el Ministerio del Trabajo, que se constituyen en directrices u ordenamientos aprobados, y que tenían que ejecutar la entidad accionada, obsérvese que está aprobado el presupuesto para el efecto por el Ministerio de Finanzas según consta en el *Oficio No. MINFIN-DM-2014-1119* de fecha 2 de diciembre de 2014, con el cual se emitió el dictamen favorable el mismo que regirá a partir del ejercicio fiscal 2015, es decir aprobado ese dictamen presupuestario para la aplicación del *Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de los Puestos Planta Central y sus Niveles Desconcentrados del Ministerio de Salud Pública*; y, el *Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de Hospitales y Establecimientos de Salud de Primer Nivel de Atención del Ministerio de Salud Pública*.

47. Es decir, el argumento esbozado por las accionantes es transparente por cuanto se exige que se les reclasifique porque así desde el año 2015 se lo exige, según la normativa aplicable para aquello, que son las referidas resoluciones, y ¿por qué a estas dos carteras de estado?, simplemente porque así lo ordena la Ley Orgánica de Servicio Público en sus Arts. 51 a), 61 y 62, así en cuanto al Ministerio del Trabajo:

ª a) Ejercer la rectoría en materia de remuneraciones del sector público, y expedir las normas técnicas correspondientes en materia de recursos humanos, conforme lo determinado en esta ley;º

ª Art. 61.- Del Subsistema de clasificación de puestos.- El subsistema de clasificación de puestos del servicio público es el conjunto de normas estandarizadas para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos en todas las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas de las señaladas en el Artículo 3 de esta Ley.

Se fundamentará principalmente en el tipo de trabajo, su dificultad, ubicación geográfica, ámbito de acción, complejidad, nivel académico; técnico, tecnológico o su equivalente y responsabilidad, así como los requisitos e aptitud, instrucción y experiencia necesarios para su desempeño de los puestos públicos.

La clasificación señalará el título de cada puesto, la naturaleza del trabajo, la distribución jerárquica de las funciones y los requerimientos para ocuparlos.º

ª Art. 62.- Obligatoriedad del subsistema de clasificación.- El Ministerio del Trabajo, diseñará el subsistema de clasificación de puestos del servicio público, sus reformas y vigilará su cumplimiento. Será de uso obligatorio en todo nombramiento, contrato ocasional, ascenso, promoción, traslado, rol de pago y demás movimientos de personal. La elaboración de los presupuestos de gastos de personal se sujetará al sistema de clasificación vigente, en coordinación con la unidad de administración de talento humano de la entidad.

Los cambios en las denominaciones no invalidarán las actuaciones administrativas legalmente realizadas.

En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos.º

48. Y, en cuanto al Ministerio de Salud Pública, el Arts. 162, 163 y 173 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público:

> *ª Art. 162.- Subsistema de clasificación de puestos.- El subsistema de clasificación de puestos es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos estandarizados para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos, que será aplicable para las instituciones descritas en el artículo 3 de la LOSEP.º*

> *ª Art. 163.- Principios y fundamentos del subsistema de clasificación de puestos.- La resolución que expida el Ministerio de Relaciones Laborales con el fin de establecer la clasificación de puestos, su nomenclatura y valoración, prevista en el artículo 61 de la LOSEP, reconocerá principalmente el tipo de trabajo, su dificultad, ámbito de acción, complejidad, nivel académico y responsabilidad, así como los requisitos de aptitud y experiencia necesarios para el desempeño de los puestos públicos.*

> *La valoración y clasificación de puestos se realizará en aplicación de los procedimientos y procesos que deban ejecutarse para la consecución del portafolio de productos y servicios institucionales, y los objetivos contenidos en la planificación del talento humano y demás planes institucionales.*

> *En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos, observando la normativa general que emita el Ministerio de Relaciones Laborales, respetando la estructura de puestos, grados y grupos ocupacionales así como los techos y pisos remunerativos que se establezcan en los respectivos acuerdos emitidos por el Ministerio de Relaciones Laborales. En todo momento, los Gobiernos Autónomos*

> *Descentralizados aplicarán esta normativa considerando su real capacidad económica. Todas las UATH de las instituciones del Estado registrarán la información de clasificación*

de puestos en el sistema de información administrado por el Ministerio de Relaciones Laborales.º

ª Art. 173.- Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos institucional.- Las UATH, en base a las políticas, normas e instrumentos de orden general, elaborarán y mantendrán actualizado el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos de cada institución, que será expedido por las autoridades nominadoras o sus delegados.

El manual contendrá entre otros elementos la metodología, la estructura de puestos de la institución, definición y puestos de cada grupo ocupacional, la descripción y valoración genérica y específica de los puestos. Este Manual será elaborado por cada institución del sector público y aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales en el caso de la administración pública central e institucional y referencial para las demás instituciones comprendidas bajo el ámbito de esta ley.º

49. Además, el Art. 226 de la Constitución, señala *ª Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución*°, obsérvese que las accionantes tanto en su demanda como en la audiencia pública, han sostenido es que vienen laborando bajo la modalidad de servidor con nombramiento permanente para el Hospital Marco Vinicio Iza del cantón Lago Agrio, percibiendo una remuneración inferior a la que deberían estar reclasificadas, y que luego de transcurridos 7 años desde que se expidió el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de los Puestos, Planta Central y sus Niveles Desconcentrados del Ministerio de Salud Pública; y del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de los Puestos de Hospitales y Establecimientos de Salud de Primer Nivel de Atención del Ministerio de Salud Pública, conforme las Resoluciones No. MDT-DFI-2015-0001 y Nro. MDT-DFI-2015-0002; los Ministerios de Trabajo y Salud Pública incurren en omisiones que no permiten su ejecución.

50. Por lo tanto, vulneran sus derechos ya indicados; siendo entonces la inobservancia de tales

resoluciones MDT-DFI-2015- 0001 Y MDT-DFI-2015-0002, del 14 de Enero del 2015, emanadas por el Ministerio del Trabajo, en las cuales se emite directrices al Ministerio de salud Pública, que integran el derecho constitucional a la seguridad jurídica en la presente causa constitucional lo cual no ha sido observado por la entidad accionada, por lo que se evidencia la vulneración a la seguridad jurídica que es un derecho de rango constitucional que otorga certeza al ciudadano por su contenido y en su relación con la administración pública.

51. SOBRE EL DERECHO AL TRABAJO, A LA ESTABILIDAD LABORAL Y CONEXOS, la Constitución de la República, se refiere el trabajo como un derecho de todas las personas en general, no hace distinción entre trabajadores, servidores públicos, u otra categoría; por su importancia estos derechos se sustentan en los principios que los prevé en su Art. 326, derechos y principios que deben ser respetados por ser un deber social que lo garantiza su artículo 325; y corresponden tanto a los obreros como a funcionarios públicos de carrera. Al respecto el derecho el derecho al trabajo conlleva el derecho a la estabilidad, que incluye la garantía de que la persona trabajadora no puede ser removida de su cargo en forma injustificada; respecto del cual la Constitución de la República del Ecuador manifiesta:

> *ª Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.º*

52. En idéntico sentido el Artículo 45 de la Carta de la Organización de Estados Americanos reconoce que:

> *ª 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;º*

53. Y el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el que se reconoce *ª ¼ el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado¼º* ; obligando a los estados a tomar todas las medidas que sean adecuadas para garantizar este derecho y estableciéndose a nivel nacional e internacional una protección irrestricta del trabajo de las personas,

de forma que se garantice una condiciones dignas, dentro de un trabajo decente; condiciones de trabajo decente que no pueden ser entendidas sino cuando se garantiza a las personas que acceden a funciones de naturaleza estable, aquella situación de seguridad y estabilidad, que les permita planificar sus vidas y las de sus familias; siendo por tanto obligación de los Estados y de las entidades que lo conforman, como es el caso de las empresas públicas garantizar no solo salarios justos, sino oportunidades de empleo y sobre todo *ª condiciones de trabajo aceptablesº* para sus ciudadanos, como lo recalca el artículo 34 literal g de la misma Carta, condiciones que de ninguna manera pueden existir en tanto a pesar de gozar de un puesto estable, la estabilidad laboral dependa únicamente de la voluntad, arbitraria, discriminadora e injustificada del empleador, sin que sea justificativo la aplicación del derecho a la libre contratación que, como se analizó anteriormente, no ampara a la empresa pública.

54. En forma concordante el Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador, en su artículo 7, literal d, proclama el derecho a *ª d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separaciónº* ; estableciéndose un criterio que es reconocido actualmente por todo Estado de Derecho, referente a la imposibilidad del empleador, público o privado, y sea cual fuere la naturaleza de la relación, de afectar la estabilidad de la persona trabajadora en forma injustificada; únicamente en esas condiciones se entiende que se asegura aquel principio consagrado en el artículo XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, referente a que *ª toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación¼º* ; puesto que de conformidad a lo señalado en el artículo 8 de la Carta Social de las Américas, la existencia de un trabajo decente es esencial para alcanzar el desarrollo económico con equidad, por lo que *ª ¼ el respeto de los derechos de los trabajadores, la igualdad de oportunidades en el empleo y la mejora de las condiciones de trabajo son elementos esenciales para lograr la prosperidadº* .

55. Ahora bien, esta lesión al señalado derecho constitucional de protección que es la seguridad jurídica, tiene como efecto directo, la relación laboral del accionante con el Ministerio de salud en cuanto a su remuneración, en la Sentencia 093-14-SEP-CC, la Corte Constitucional se pronuncia respecto del Derecho al trabajo: *El derecho al trabajo, es un derecho de trascendental importancia, por cuanto garantiza a todas las personas un trabajo digno, acorde las necesidades del ser humano, en el cual se les permita desempeñarse en un ambiente óptimo, con una remuneración justa y racional*. La Constitución de la República en el artículo 33 define a este derecho como: *"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".

56. Conforme lo dicho, el derecho al trabajo se constituye en una necesidad humana, que obligatoriamente debe ser tutelada por el Estado, a través del incentivo de políticas públicas que estimulen al trabajo a través de todas sus modalidades, así como también, a través de la protección de los derechos laborales de todas las trabajadoras y trabajadores. Este derecho, es un derecho universal, por cuanto es reconocido a "todas" las personas, así como también abarca "todas" las modalidades de trabajo. En este sentido, el artículo 325 de la Constitución 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*@ Por su parte, el artículo 326 ibídem consagra los principios que sustentan el derecho al trabajo, entre los cuales determina: *"El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario; 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras".*

57. Los principios transcritos, consagran la irrenunciabilidad de los derechos laborales y el principio indubio pro operario - aplicación de la norma más favorable al trabajador. La Corte Constitucional del Ecuador, respecto a este derecho manifestó: *"el derecho al trabajo, al ser un derecho social y económico, adquiere una categoría especial toda vez que tutela derechos de la parte considerada débil dentro de la relación laboral, quien al verse desprovista de los medios e instrumentos de producción puede ser objeto de vulneración de sus derechos; es en aquel sentido que se reconoce constitucionalmente el derecho a la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores, los cuales, asociados con el principio de indubio pro operario constituyen importantes conquistas sociales que han sido reconocidas de forma expresa en el constitucionalismo ecuatoriano*@

58. De allí que conforme el caso concreto las accionantes actualmente mantiene una relación laboral con el Ministerio de Salud Pública, bajo relación de dependencia con un sueldo o remuneración mensual que permite su sustento y que por sí solo sin un análisis comparativo, a prima facie parecería justo y equitativo. De tal forma que las indicadas accionantes continúan ejerciendo derechos laborables derivados de esa relación patronal. De hecho tampoco existe una renuncia de derechos por parte de las legitimadas activas, sino más bien una progresividad de derechos en función de la aplicación del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de los puestos, Planta Central y sus niveles desconcentrados del Ministerio de Salud Pública, expedidos a través de Resoluciones No

MDT-DFI-2015- 001 y MDT-DFI-2015-002, que no se ha hecho tangible y que es objeto de la presente acción de protección.

59. SOBRE EL DERECHO A GOZAR DE CONDICIONES DIGNAS DE TRABAJO, finalmente, en cuanto a derechos que en la órbita constitucional del derecho del trabajo hay que señalar que la doctrina laboral distingue entre condiciones de trabajo, que son aquellas correspondientes a la ejecución de la prestación de trabajo y sus contraprestaciones; y, condiciones de empleo, que son, en cambio, aquellas que se proyectan sobre la configuración de la relación laboral, entre las que se encuentran aquellos aspectos que llevan a la persona trabajadora a tomar la decisión, en ejercicio de su libertad de trabajo, de contratar con uno u otro empleador; todas estas condiciones deben responder a esa necesidad de trabajo digno, trabajo decente, que se reconoce tanto en nuestra Constitución, Art. 33

60. No se trata de un concepto abstracto, para la OIT el trabajo decente, buen trabajo o empleo digno, es aquel en que se respetan los principios y derechos laborales fundamentales, permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, aquel en que no existe discriminación, aquel en que se da la debida protección social a la persona trabajadora, garantizando, entre otras condiciones estabilidad en el puesto de trabajo y continuidad en las condiciones de empleo y de trabajo (Virgilo Levaggi, ª¿Qué es el trabajo decente?º, ILO, desde: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm.)

61. No se puede considerar digno un empleo que, de conformidad al artículo 82 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, se supone estable, cuando la continuidad de la persona trabajadora no depende de sus cualidades en el desempeño del cargo, sino de la voluntad de una autoridad administrativa o de un empleador público; lo que supone una violación flagrante de los derechos señalados y de aquellas pautas que el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales define, al decir:

> *ª Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: [¼] i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; [¼] ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto; [¼] c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;º*

62. SOBRE EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN, el artículo 11 numeral 2 de la Constitución señala:

ª El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: [¼] 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. [¼] 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.º

63. Norma relacionada a lo que contempla la Carta de las Naciones Unidas, dentro de su artículo 1.3, que proclama como uno de sus objetivos el *ª ¼ estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión;"*, encontrándose que la Declaración Universal de Derechos Humanos, dice: en su artículo 1: *"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos..."*; en su artículo 2:

"1. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. 2. Además no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía";

64. Y, en su artículo 7: *"Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación"*; por su parte, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en su artículo XIV, dice: *"Derecho al trabajo y a una justa retribución: Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo"*, normas concordantes con lo que señala la Convención Americana Sobre Derechos Humanos, que en su artículo 1 que contempla que

ª Los Estados Partes de esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica,

nacimiento o cualquier otra condición social. 2. Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano"

65. Y en el mismo sentido el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales indica que:

> *ª Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: [¼] i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; [¼] c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;º*

66. Estas normas del más alto nivel jerárquico establecen la necesidad de garantizar, especialmente, en las instituciones del sector público que las decisiones que afectan los derechos de las personas, aún más cuando se trata del goce del derecho al empleo y su conservación, de los que depende la vida digna de la persona, no se tomen en forma arbitraria, evitando cualquier posibilidad de discriminación, puesto que es obligación del Estado garantizar el trato igualitario, lo que en éste caso no se ha dado, puesto que las entidades accionadas no han justificado el motivo de manera razonable para no cumplir desde el año 2015 sus obligaciones para con las accionantes en cuanto a la reclasificación impuesta y que determine la conclusión de su reclasificación.

67. Más, si se considera que de cada una de las accionantes existe el requisito que es el Formulario de Análisis Ocupacional en donde la señora MIRIAM ELIZABETH VERA PÉREZ viene ejerciendo las funciones de ASISTENTE ADMINISTRATIVA 2, y por aplicación del Manual debería percibir una remuneración de un *servidor público 1*, $817 dólares, como lo recibe por ejemplo la señora *AGUILERA CARRILLO VERÓNICA NINA,* empero en la actualidad aquella sigue recibiendo una remuneración de un *servidor público de apoyo 3* ($675 dólares).

68. La accionante DAIRA KARINA COTERA GÓNGORA viene ejerciendo las funciones de ASISTENTE ADMINISTRATIVA 2, y por aplicación del Manual debería percibir una remuneración de un *servidor público 1*, $817 dólares, como lo recibe por ejemplo la señora *ALBUJA GALARZA NANCY ELIZABETH,* empero en la actualidad aquella sigue recibiendo una remuneración de un *asistente administrativo A* ($585 dólares).

69. La accionante BETTY MAGALY VÁSCONEZ BARRAGÁN viene ejerciendo las funciones de ASISTENTE DE ADMISIONES, y por aplicación del Manual debería percibir una remuneración de

una *analista de admisiones o servidor público 1*, $817 dólares, como lo recibe por ejemplo el señor *BRITO GUADALUPE ROBETO PAUL,* empero en la actualidad aquella sigue recibiendo una remuneración de $585 dólares.

70. La señora ENMA CARMITA SARANGO CARRILLO viene ejerciendo las funciones de ANALISTA DE TALENTO HUMANO, y por aplicación del Manual debería percibir una remuneración de un *servidor público 1*, $817 dólares, como lo recibe por ejemplo el señor *BORBOR APOLINARIO LUIS HUMBERTO,* empero en la actualidad aquella sigue recibiendo una remuneración de $622 dólares.

71. Finalmente, la señora EDITA ESPERANZA NUELA GUACHAMIN viene ejerciendo las funciones de ANALISTA DE ADMISIONES, y por aplicación del Manual debería percibir una remuneración de un *servidor público 1*, $817 dólares, como lo recibe por ejemplo la señora *BORJA NARANJO MARÍA MARLENE,* empero en la actualidad aquella sigue recibiendo una remuneración de $675 dólares.

72. Así las cosas, la Corte Constitucional ha indicado en su Sentencia 34-19-IN/21 párrafo 165 dice, [a] *Esta Corte ha establecido que la discriminación directa se materializa en aquellos casos en los que existe un trato desfavorable en perjuicio de una persona frente a otra, en circunstancias comparables. En este sentido, la práctica o norma aplicada al caso bajo estudio implicaría consecuencias jurídicas distintas para dos personas que se encuentran en una situación análoga*.

73. Se ha presentado también el informe No. GTH-0172-2018, en este se videncia las situaciones reales, propuestas y actuales de las accionantes y que hacen hincapié de lo que el Manual profesa para ser considerado en la reclasificación que sin duda alguna su omisión ha resultado una discriminación en contra de las accionantes.

74. La discriminación es el acto de hacer una distinción o segregación que atenta contra la igualdad de oportunidades; al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, así como el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, en relación al artículo 14 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, indican que una desigualdad constituye discriminación y la igualdad se considera vulnerada cuando esta desigualdad se produce sin una justificación objetiva y razonable; es decir, que la discriminación se genera cuando una distinción de trato carece de una justificación objetiva y razonable; al respecto la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha señalado:

ª CUARTA.- La discriminación es el acto de hacer una distinción. Esta palabra se utiliza de muchas formas, por ejemplo la discriminación estadística. En otras palabras, es la capacidad de discernir las cualidades y reconocer las diferencias entre las cosas (objetos, animales o personas). Un breve ejercicio de reflexión lógica jurídica nos induce a advertir que se trata de un asunto intrínsicamente relacionado con la violación a la igualdad de derechos para los individuos y la vida social. La discriminación es denominada negativa cuando: 1.) Realiza un prejuicio en base a esa diferencia (por ejemplo considerar que un grupo de individuos específico es superior a otro); y, 2.) Realiza una acción perjudicial hacia un grupo, basándose en un prejuicio.º (Primera Sala del Tribunal Constitucional, Resolución Tribunal Constitucional 563, Registro Oficial Suplemento 45, 18 de Abril del 2008)

75. En el caso sub judice, para establecer si existió una acción discriminatoria por parte de las carteras de estado demandadas es de entender que el principio de igualdad tiene dos dimensiones, una formal, que refiere a la igualdad establecida en las normas, y una material que, en cambio, tiene que ver con el acceso igualitario a las mismas condiciones; esta visión se refleja en el ya citado artículo 11.2 de la Constitución, que reconoce condiciones mínimas para la igualdad de las personas, estableciendo el criterio de *ª categorías sospechosasº* , las cuales, sin embargo, no pueden excluir otras distinciones cuando su que su objeto o resultado es menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. Para que exista, entonces una igualdad real de los ciudadanos, es necesario que, cualquier distinción, aún más si proviene de entidades públicas, no sean previas, ni subjetivas. De esta forma, para que la decisión no sea discriminatoria deberá tener una justificación objetiva razonable, que en materia de recursos humanos debe estar relacionada con criterios empresariales relacionados a situaciones económicas, técnicas, operativas o productivas; y, en relación a la funcionaria en un análisis respecto a conocimientos, competencias, experiencia y profesionalización.

76. Con lo anterior, al realizar un análisis sobre una posible vulneración del principio de igualdad y no discriminación, debe acudirse a una valoración que lleva a la aplicación del denominado test de igualdad y no discriminación, que se despende del principio de proporcionalidad contemplado en el artículo 3.2 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, que señala:

ª Principio de proporcionalidad. - Cuando existan contradicciones entre principios o normas, y no sea posible resolverlas a través de las reglas de solución de antinomias, se aplicará el principio de proporcionalidad. Para tal efecto, se verificará que la medida en cuestión proteja un fin constitucionalmente válido, que sea idónea, necesaria para garantizarlo, y que exista un debido equilibrio entre la protección y la restricción constitucional.º

77. De esta forma, a criterio de Daniel Vasquez (Vásquez, Daniel. *ª Test de razonabilidad y los*

*humanos: instrucciones para armar. Restricción, igualdad y no discriminación, ponderación, contenido esencial de derechos, progresividad, prohibición de regresión y máximo uso de recursos disponibles*º . México. UNAM, 2015, pp. 75-79.), ha de establecerse si se cumplen los siguientes elementos:

a. Objeto constitucionalmente válido;

b. Racionalidad de los medios utilizados, requisito que refiere a la justificación legal y fáctica;

c. Necesidad de la medida, en la que se requiere demostrar que la medida tomada era preferible a otras posibles;

d. Proporcionalidad de la medida, que exige un adecuado equilibrio entre la medida tomada y la afectación a los bienes jurídicos tutelados;

78. Lo que no se ha verificado por parte de las accionadas. Observándose entonces la diferenciación en el trato relacionado a la remuneración mensual percibida, ante lo cual por imperio constitucional normativamente expreso en el Art. 427 de la Constitución de la República, corresponde interpretar en el sentido que más favorezca la plena vigencia de los derechos. El principio de igualdad en este caso sub judice se traduce a la prohibición de un trato desigual a personas en circunstancias equivalentes o para situaciones que son comparables. En este sentido hay una diferenciación en el trato remuneratorio para con el accionante sin justificación de ninguna naturaleza, pues la entidad accionada en la contestación dada en audiencia pública no respondió al cuestionamiento explícito del accionante sobre el trato remuneratorio desigual frente a otros funcionarios con las mismas responsabilidades y funciones.

79. De lo indicado se concluye que el artículo 326.4 de la Constitución determina que a trabajo de igual valor, igual remuneración como norma-regla para establecer las circunstancias equivalentes entre los servidores públicos o cualquier trabajador en general; existe este parámetro de equivalencia entre servidores en cuanto a la remuneración salarial por la misma función desempeñada; existiendo entonces entre uno y otro servidor un tratamiento diferenciado; sin justificación; por lo que sí existe la vulneración del derecho constitucional de principio de igualdad, pues no se ha dado un trato igualitario a personas en circunstancias equivalentes; así en el presente caso no solo se observa el incumplimiento de las Resoluciones No MDT-DFI-2015- 0001 y MDT-DFI-2015-0002, emitidas por el Ministerio de Trabajo y las directrices dictadas para su cumplimiento; sino también la transgresión expresa que da lugar a una afectación a derechos constitucionales.

80. Por lo que no cabe al respecto lo alegado, tanto por las partes accionadas. De lo analizado,

realizado el análisis de los hechos y desarrollado las interrogantes planteadas en el presente fallo, puede concluir que en un estado constitucional de derechos y justicia como el que rige en nuestro país, un Juzgador constitucional, se convierte en guardián del ordenamiento jurídico vigente a efecto de que no se contradigan los mandatos ni constitucionales, ni legales, para de esta manera brindar la confianza que la sociedad requiere. Es así, que el Art. 76 numeral 1 de la norma suprema ya mencionada, sostiene que en todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso, que incluirá como una de sus garantías básicas, el respeto de toda autoridad administrativa o judicial, en garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes.

81. En este sentido, el Art. 82 ibídem, refuerza dicha garantía, señalando que la seguridad jurídica es un derecho, que se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes. En este caso como quedó indicando en líneas anteriores, en la presente Acción de Protección se ha detectado la vulneración de los derechos constitucionales del accionante, en lo que hace relación al derecho de protección a la seguridad jurídica que por cuyo efecto han anulado el ejercicio al derecho constitucional del principio de igualdad material, en la prohibición de un trato desigual al accionante ;por lo que se cumplen los requisitos constitucionales y legales para la procedencia de la garantía jurisdiccional de Acción de Protección

82. Por lo expuesto, esta autoridad revestido de competencia constitucional ª ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICAº declara con lugar la acción de protección presentada por parte de las servidoras MIRIAM ELIZABETH VERA PÉREZ, DAIRA KARINA COTERA GÓNGORA, BETTY MAGALY VÁSCONEZ BARRAGÁN, ENMA CARMITA SARANGO CARRILLO y EDITA ESPERANZA NUELA GUACHAMIN, en calidad de servidoras públicas del área de la salud, dentro del Hospital General Marco Vinicio Iza de este cantón Lago Agrio provincia de Sucumbíos, en contra de la señora Doctora XIMENA GARZÓN VILLALBA en calidad de Ministra de Salud; y, Arquitecto PATRICIO DONOSO CHIRIBOGA en calidad de Ministro de Trabajo, y se declaran vulnerados por parte de las accionadas los derechos fundamentales a la seguridad jurídica, al trabajo y a la igualdad formal y material y no discriminación, contenidos en el Art. 3; 11; 33; 88; 229; 326; 327; 328; 436 de la Constitución de la República. Artículos 51; 52; 61; 62 de la Ley Orgánica de Servicio Público. Arts. 162, 163 y 173 del Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Público. Artículos 2; 4; 5; 16; 39; 40 de la Ley Organiza de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. Como consecuencia de tal declaratoria, se dispone que al existir la omisión y por ende la vulneración del principio de igualdad material por el Ministerio de

Salud Pública, como empleador, al no viabilizar y ejecutar las Resoluciones Nro. MDT-DFI-2015-0001 y Nro. MDT-DFI-2015-0002 y con esto mantener sin reclasificación a funcionarias dentro de una denominación laboral, con diferencia de remuneraciones respecto de otros funcionarios con la misma denominación. Con esto, y por ser mandatorio de conformidad con el artículo 20 de la Ley de Garantías Jurisdiccionales se declara responsabilidad del Estado, por ser el Ministerio del Trabajo y Ministerio de Salud Pública parte del mismo, en la violación al principio de igualdad material; por lo que se dispone oficiar a las máximas autoridades del Ministerio de Salud Pública para que determine las identidades de los funcionarios responsables de tal violación e inicie las acciones administrativas correspondientes. Como medidas de reparación integral, se dispone:

a) De conformidad a lo previsto en el Art. 18 de la Ley Orgánica de Garantías Constitucionales y Control Constitucional, se dispone a las carteras de estado Ministro del Trabajo y Ministro de Salud Pública, para que en un plazo no superior a los TREINTA DÍAS (30) el ente rector en materia laboral en coordinación con los demás Ministerios tanto de Salud cuanto de Finanzas, procederán a dar cumplimiento cabal y obligatorio a lo establecido y ordenado en la Resolución Nro. MDT-DFI-2015-0001- 14 de enero de 2015 y Resolución Nro. MDT-DFI-2015-0002- 14 de enero de 2015, emanadas por el propio Ministerio de Trabajo, esto es concluir con el proceso de reclasificación a favor de las accionantes.

b) Se dispone que se cancelen las diferencias de las remuneraciones dejadas de percibir por las afectadas, más los respectivos beneficios de ley e intereses, desde el 14 de enero de 2015 hasta la actualidad, con respecto al cargo o puesto que debían ser reclasificadas cada una de las accionantes, según lo determinado en los Arts. 18 y 19 de la Ley Orgánica de Garantías Constitucionales y Control Constitucional.

c) Se prohíbe toda forma de hostigamiento en contra de las accionantes y que puedan asumir sus inmediatos superiores o demás compañeros de trabajo y que tenga como consecuencia el inicio de esta acción y su resolución.

d) Las accionadas deberán publicar durante 30 días en sus portales web, esta sentencia.

e) Y en la hoja de portada del Diario El Comercio de la ciudad Quito por una sola vez, se debe publicar por las accionadas las debidas disculpas públicas a favor de las accionantes. De dicho cumplimiento se hará conocer a esta autoridad de la forma más

idónea.

83. A la presente fecha se encuentran legitimadas las intervenciones de los defensores técnicos de cada una de las entidades accionadas. Una vez ejecutoriada esta sentencia cúmplase lo que determina el numeral 5 del Art. 86 de la Constitución de la República. Por haberse interpuesto el recurso de apelación en audiencia por parte de las accionantes, súbase el proceso hacia el superior. Notifíquese y cúmplase.

NARANJO VACA OSCAR OMAR

JUEZ