

Juicio No: 09359202402081, PRIMERA INSTANCIA, número de ingreso 1

Casillero Judicial No: 0

Casillero Judicial Electrónico No: 0

Fecha de Notificación: 27 de enero de 2025

A: AB MIGUEL BONARD RUGEL EN CALIDAD DE DIRECTOR PROVINCIAL DE TALENTO HUMANO

Dr / Ab:

UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO CON SEDE EN EL CANTÓN GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS

En el Juicio No. 09359202402081, hay lo siguiente:

VISTOS. - A fojas 41 a 90-99 vuelta comparece IDELFONSO ALBERTO DECKER GOMEZ, manifestando: Que la Constitución de la República establece una protección especial y una estabilidad laboral reforzada para las personas con discapacidad, extendiendo estos beneficios a sus representantes legales. En particular el artículo 47 de la Constitución, garantiza a las personas con discapacidad el derecho al trabajo en condiciones adecuadas y con una remuneración justa, asegurando su integración laboral y social. La Ley Orgánica de Discapacidades, en su artículo 48, establece la figura de trabajador sustituto definiéndolo como la persona que, por solidaridad humana, asume la responsabilidad de cuidar y asistir a una persona con discapacidad severa que no puede valerse por sí misma gozando de los mismos derechos y beneficios sociales que la persona con discapacidad, incluyendo la estabilidad laboral reforzada. Con fecha 9 de septiembre de 2.024, mediante memorando # PCG-DTH-2024-M, y el informe técnico # 023-DTH-2024, se le notifica el cese de funciones de manera unilateral, sin una debida motivación, pretendiendo que acepte una disminución de sueldo, y amenazándolo con el hecho de que si no firmaba no le iban a renovar contrato, situación que se vio configurada a través de esas resoluciones y que lo han dejado en el desempleo, siendo el único sustento económico de su hija, afectando de este modo la protección especial y la estabilidad laboral reforzada que amparan a las personas con discapacidad y a sus trabajadores sustitutos. A más de ello, como trabajador sustituto bajo la modalidad de nombramiento provisional por excepción, se vio visto inmerso en una simulación laboral, lo cual es considerado como un elemento constitutivo de la precarización laboral determinado en el Art 327 C.R. Por lo tanto, el acto que vulnera sus derechos constitucionales radica en la transgresión a la protección especial y la estabilidad laboral reforzada otorgada a las personas con discapacidad extendida a través de su representante legal. Su empleador la Prefectura del Guayas, fue debidamente notificada mediante el certificado de trabajador sustituto emitido el MDT de fecha 8 de febrero de 2.023, no obstante, se procedió a precarizar su situación laboral como trabajador sustituto, pretendiendo reducir su remuneración y cargo vulnerando los artículos 35 y 36 de la Ley Orgánica de Servicio Público (Losep), para terminar, después desvincularlo de sus funciones sin respetar las disposiciones constitucionales y legales. Esta desvinculación afecta directamente a su hija de 4 años, con una discapacidad severa de 78%, conocida como parálisis cerebral. Inició sus servicios en la Prefectura del Guayas el 7 de junio de 2.021, con un sueldo inicial de \$ 817.00, con el cargo de Analista Junior de Veterinaria. Posteriormente el 5 de julio de 2.021, fue cambiado a Responsable de Bienestar Animal, con un salario de \$ 1.676.00, posterior a ello impartía clases a niños, niñas y adolescentes con discapacidad en caballos en el Centro de Integral de Terapias de la Prefectura, bajo la modalidad de nombramiento provisional por excepción. Le asignaron un contrato bajo la modalidad de servicio ocasional, con la pretensión de reducir sus ingresos, a pesar de continuar ejerciendo las mismas funciones bajo una simulación laboral que vulnera los principios de progresividad e irrenunciabilidad de los derechos laborales, establecidos en el Art. 326 CR. Fue informado que debía firmar el

recibido de Acción de Personal # 1488-PG-DTH-2024 de fecha 15 de agosto de 2.024. Con fecha 16 de agosto de 2.024, le solicitaron que firmara un contrato bajo la modalidad de servicio ocasional, como analista 3, con una remuneración de \$1.200.00, lo cual no aceptó. Con memorando # PCG-DTH- 2024-2445-M se dispone el cese de sus funciones, al no haber aceptado sus nuevas condiciones. Con fecha 23 de septiembre de 2.024, presentó un recurso de apelación amparado en los artículos 217 # 1 y 219 del Código Orgánico Administrativo, dirigido a la Prefectura sin obtener respuesta alguna. Por lo que, fundamentado en la Constitución de la República, en el derecho a la estabilidad reforzada, el derecho a la igualdad y no discriminación, a los principios de progresividad e irrenunciabilidad de los derechos laborales, el derecho al trabajo, a la seguridad jurídica, al debido proceso, a la motivación, a la inobservancia de los precedentes jurisprudenciales 172-18-SEP-CC y 4-18-SEP-CC, relativos a la estabilidad reforzada, y adjuntando pruebas al respecto, solicita la reparación económica de todas las remuneraciones, desde que fue cesado de sus funciones, hasta su reintegro incluyendo todos los beneficios sociales y de seguridad social, y como medida de reparación se requiera a la Prefectura del Guayas a colocar en su página web institucional las disculpas públicas correspondientes a la vulneración de sus derechos constitucionales en la sustanciación del memorando # PCG-DTH-2024-M, de fecha 9 de septiembre de 2.024, y el informe técnico # 023-DTH-2024, y se mantengan publicadas por un período de 60 días. De su parte la accionada da contestación a las pretensiones del accionante en los siguientes términos: Compareciendo las defensas técnicas de parte de la Prefecta como del Procurador Síndico y manifiestan que no existe fundamento constitucional para considerar que la Prefectura del Guayas haya realizado un despido sin considerar que el accionante tenga a su cargo a su hija discapacitada, en razón de que mediante memorándum # PCG-PG-2024-0022-M, de fecha 19 de enero de 2.024, la Máxima Autoridad de la Institución dispuso realizar la reforma del Subsistema de Clasificación de Puestos y demás procesos y procedimientos propios de la gestión de Talento Humano, a fin de que se dé una correcta implementación de la nueva estructura Orgánica Institucional. Y mediante Resolución # PCG-PG-2024-0003-R de fecha 7 de febrero de 2.024, la Máxima Autoridad de la institución resolvió expedir la Planificación Institucional del Talento Humano de la Prefectura. Y con ello se solicitó la declaración juramentada periódica de todo el personal, estableciéndose como fecha máxima de entrega el 13 de agosto de 2.024, considerando que la nueva estructura orgánica entraría en vigencia el 16 de agosto de 2.024. Con fecha 15 de agosto de 2.024, mediante Acción de Personal # 1488-PG-DTH-2024, consta el cese de funciones como Responsable de Bienestar Animal, por reestructuración debidamente suscrita por el accionante Sr. Decker Gómez Idelfonso Alberto, otorgándole un nuevo cargo por contrato ocasional al servidor, solicitándole que se acerque al área de Desarrollo Organizacional de Talento Humano, para legalizar su contrato. Insistiendo mediante correo institucional de fecha 26 de agosto de 2.024. Con fecha 3 de septiembre de 2.024, el área de Desarrollo insistió mediante correo institucional al accionante para que el servidor se acerque con la finalidad de legalizar su contrato ocasional, ya que no existía el cargo anterior, por lo que lo reubicaba en un puesto disponible dentro de la Dirección de Bienestar Ciudadano, acorde a su perfil y campo profesional, precautelando su derecho al trabajo. Para el efecto le corresponde a este juzgador resolver la siguiente acción de protección dejando constancia previamente, que la Procuraduría General del Estado, presentó un escrito en horas de la tarde del día anterior a la audiencia, solicitando se realice via soon la diligencia, escrito que fuera puesto en consideración de las partes quienes se manifestaron, que siendo esta diligencia una nueva convocatoria, toda vez que la anterior no se pudo realizar por vía soon, las partes solicitaron que sea de manera presencial, razón por la cual se convocó nuevamente en ese sentido, y siendo la legitimada pasiva una institución que goza de autonomía y representación, siendo una garantía jurisdiccional constitucional, solicitan que se realice la audiencia con la ausencia de la Procuraduría General del Estado. Corresponde analizar si la legitimada pasiva actuó respetando las garantías constitucionales del accionante o si el demandante no accedió a la

oferta presentada considerando su calidad de sustituto. **BASE CONSTITUCIONAL DE LA ACCIÓN DE PROTECCIÓN.**- La Acción de Protección Constitucional tiene por objeto según el Art. 88 de la Constitución de la República, que textualmente dice: "...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 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".-Esta acción tiene una única misión: amparar y/o proteger los derechos reconocidos por la Constitución a las personas; pero, a través de ella, no se puede obtener la declaración de inconstitucionalidad de una ley, reglamento u ordenamiento; tampoco es una garantía para proteger la libertad personal y el derecho para que un sujeto obtenga información, eso corresponde a otras garantías. La Corte Constitucional, se ha pronunciado de manera clara y categórica con respecto a las personas discapacitadas y sustitutos conforme lo vamos a anunciar: La Corte Constitucional ha determinado que "las personas con discapacidad tienen, entre otros derechos, el de trabajar en condiciones de igualdad de oportunidades, en un marco de estabilidad laboral, que permita alcanzar la realización económica y personal de este grupo de personas con derecho a recibir atención prioritaria. La garantía de la estabilidad reforzada implica la permanencia en el lugar de empleo como medida de protección y se extiende a las personas que se encuentren a cargo de su cuidado y protección, a fin de asegurar el pleno disfrute de los derechos en el marco de la atención prioritaria. La persona con discapacidad y la persona que tiene a su cargo a una tienen derecho a la garantía de estabilidad reforzada en el ámbito laboral. Esta garantía prevista por el legislador y la jurisprudencia constitucional es independiente de la modalidad de contrato. La ley y la jurisprudencia han reafirmado que en el caso de un despido injustificado del cuidador de una persona con discapacidad "deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente". La Corte considera que la desvinculación de una persona sustituta o de una persona con discapacidad constituye la última alternativa. Incluso ante necesidades institucionales legítimas, previo a la desvinculación, se debe buscar, de ser posible, la reubicación en la misma entidad, en otro puesto similar o de equivalente rango y función, acorde con la circunstancia especial de la persona con discapacidad. Solo frente a la imposibilidad de una reubicación, se puede efectuar una desvinculación y se debe realizar el pago de la indemnización legal correspondiente. De este modo, se verificará si existió una vulneración al derecho a la estabilidad laboral del cuidador sustituto. El accionante es padre de una niña de 4 años quien tiene un diagnóstico de discapacidad severa del 78% conocido como parálisis cerebral, siendo el único sustento en el hogar, cuando le notificaron con la terminación del nombramiento provisional. De la revisión integral del expediente, se evidencia que el legitimado pasivo conocía plenamente de la calidad de sustituto, razón por la cual al momento de declararlo cesante en razón de una reestructura orgánica, ofreció de manera inmediata al no existir el cargo de Responsable de Bienestar Animal, y considerando ser una persona sustituta, lo reubica en un puesto disponible dentro de la Dirección de Bienestar Ciudadano, acorde a su perfil y campo profesional, precautelando su derecho al trabajo, invitando por tres ocasiones al accionante, para legalizar su contrato ocasional, al cual se negó, razón por la cual lo cesa en atención al Art. 47 literal e) de la LOSEP, por falta de requisito o trámite adecuado para ocupar el puesto, por lo que el demandante alega vulneración al Art. 47 de la Constitución de la República, y el Art. 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades, derecho al Trabajo, Seguridad Jurídica la progresividad, derecho a la protección integral de personas con discapacidad, igualdad y no discriminación y la dignidad humana e indemnización del Art. 51 de la LOD. En sentencia 2126-19-EP/24 la Corte considera que los hechos del caso comportan gravedad. Al respecto, esta Magistratura ha

señalado que la gravedad de un caso está dada, entre otros elementos, “por la condición del sujeto, el grado de invasión en la esfera de protección del derecho u otras particularidades que puedan ser advertidas por la Corte”. En esta ocasión, existe una niña con discapacidad del 78% pertenece a un grupo de atención prioritaria; se encuentra en condición de vulnerabilidad; y, depende totalmente del cuidado y atención del accionante, quien provee el sustento económico principal al hogar. En consecuencia, la gravedad del caso se configura por la condición de vulnerabilidad de la hija del accionante y por la presunta intensidad de los daños que la desvinculación unilateral y repentina del accionante representó para la calidad del cuidado de la persona con discapacidad a su cargo. Por último, también se advierte una posible inobservancia de precedentes establecidos por este Organismo en las decisiones 689-19-EP/20 y 1067-17-EP/20 que se refieren a la protección especial y reforzada que tiene una persona que cuida a otra con discapacidad. En el art. 48.6 CRE, se garantiza la protección reforzada a las familias que tengan a su cargo a una persona con discapacidad e impone al Estado la obligación de adoptar medidas que aseguren un “incentivo y apoyo para proyectos productivos a favor de los familiares de las personas con discapacidad severa” Para la Corte Constitucional este criterio se refuerza en virtud del principio general de corresponsabilidad (art. 47 CRE) que orienta la actuación de la sociedad, del Estado y de la familia como agentes que “procurarán la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social”. En atención a la condición de vulnerabilidad de las personas con discapacidad y de quienes se encuentran a su cuidado, la ley y la jurisprudencia –sentencias 689-19-EP/20, 1067-17-EP/20 y 1095-20-EP/22– han reconocido y desarrollado ampliamente el derecho a la protección laboral reforzada, el cual implica la permanencia de una persona que tiene discapacidad, de su cuidador o de su sustituto en el lugar de empleo como medida de protección. Además, observamos que la LOD establece algunos mecanismos para garantizar la protección laboral reforzada de los trabajadores sustitutos, por lo que en su artículo 48 expresamente se refiere a la figura del trabajador sustituto y dispone: Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad. Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento [...] [énfasis añadido]. Por otro lado, la Corte ha enfatizado en que “la persona con discapacidad y la persona que tiene a su cargo a una tienen derecho a la garantía de protección reforzada en el ámbito laboral” y ha dejado claro que “esta garantía prevista por el legislador y la jurisprudencia constitucional es independiente de la modalidad de contrato [énfasis añadido]”, como puede ser un nombramiento provisional. Del párrafo precedente, se ha configurado un precedente en sentido estricto que se puede reconstruir en la siguiente regla: Si, una persona que ostenta un nombramiento provisional en una institución pública y que tiene bajo su cuidado y manutención a otra persona con discapacidad; puso en conocimiento oportunamente a la entidad empleadora de su condición de sustituta; pero, es desvinculada de su puesto de trabajo sin que la entidad empleadora haya considerado a esta opción como última alternativa incluso ante necesidades institucionales legítimas. Es decir, sin que haya procurado su reubicación en la misma entidad, en un puesto similar o de equivalente rango y función, acorde con la circunstancia especial de la persona con discapacidad y sin que, una vez desvinculada ante la imposibilidad de su reubicación, se le haya indemnizado conforme al artículo 51 de la LOD [supuesto de hecho], entonces, se vulnera su derecho a la protección laboral reforzada [consecuencia jurídica]. En la especie se debe considerar que el accionante basa su fundamentación en que teniendo un nombramiento provisional, y con una remuneración establecida, se lo otorgue un cambio administrativo, con

un nombramiento diferente y una remuneración inferior a la que percibía, si consideramos que el legitimado pasivo conocedor de la calidad de sustituto, ofreció un nuevo cargo similar y acorde al perfil y campo profesional del legitimado activo, sin embargo no dio cumplimiento a lo dispuesto en los Art. 35 y 36 de la Ley Orgánica de Servicio Público, que ordenan que los cambios deben ser de igual clase y categoría y que tenga igual remuneración. No se podía cumplir un cargo de igual clase por motivos de cambios administrativos, pero debía ser de igual remuneración, sin que exista razón jurídica para darle una nueva categoría de nombramiento, aunque pudiendo ser ocasional gozaba de garantía reforzada también. Este acto ocasionó la vulneración del derecho al trabajo, discriminación, a la seguridad jurídica. 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: En este sentido, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su Observación General No. 18 sobre el derecho al trabajo, expresó que este mismo "implica el derecho a no ser privado injustamente del empleo". Asimismo, ha señalado" 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". Cabe precisar que la estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice éste bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho. Al respecto, esta Corte tiene en cuenta que la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, de 31 de agosto de 2017, establece un estándar mínimo de protección contra terminaciones de la relación laboral que resulten injustificadas o improcedentes. No obstante existir las garantías para un sustituto, la accionada conocedora de su situación realizó por tres ocasiones el llamado para que el accionante continuará trabajando, y que el cargo ofrecido estaba dado en base a una reorganización, por dificultades económicas de la institución al no recibir los fondos necesarios del Ministerio de Finanzas, ni autorización del Ministerio de Trabajo, para convocar a concursos de mérito, por lo que la responsabilidad de la estabilidad quedaba a criterio exclusivo del actor. Se vulneró el DERECHO A LA SEGURIDAD JURÍDICA.- El Art. 82 de la Constitución de la República del Ecuador dice: "Art. 82.- El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y a la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes".- En el Diccionario Jurídico ESPASA, Editorial Espasa Calpe, Madrid, 1999, dice: "La seguridad jurídica consiste en la confianza que tiene en un Estado de Derecho el ciudadano al ordenamiento jurídico, es decir, al conjunto de leyes que garantizan la seguridad y el orden jurídico".- En el libro Seguridad Jurídica, Análisis, Doctrina y Jurisprudencia, Editorial Edino, del autor Miguel Hernández Terán, en la página 93, dice: "La seguridad jurídica es la certeza que tiene todo sujeto de Derecho sobre la aplicación efectiva del ordenamiento jurídico del Estado, o reconocido por éste con eficacia jurídica, y la garantía de que en caso de violación de dicho ordenamiento, la institucionalidad del país impulsa la materialización de la responsabilidad correspondiente".- El tratadista Antonio Fernández Galiano, citado por el Dr. José García Falconí en su obra: " Los nuevos paradigmas en materia constitucional en el ordenamiento jurídico ecuatoriano", Primera Edición-2011, Página 228, dice: "...la seguridad jurídica, se refiere a las situaciones completas de los particulares dentro del orden del derecho. Este debe proporcionar seguridad al individuo en el sentido de que en todo momento sepa con entera claridad hasta dónde llega su esfera de actuación jurídica y donde empieza la de los demás, que conozca con plena certeza a lo que le compromete una

declaración de voluntad...].- En virtud de la fundamentación anteriormente señalada, queda demostrado que en el presente caso se cumplen todos los requisitos previstos en el artículo 40 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, pues: Se ha demostrado la violación a varios derechos constitucionales; La violación de los derechos constitucionales se concretó a través de un acto de autoridad pública; y, no existe otro mecanismo de defensa judicial adecuado y eficaz para proteger los derechos violados, pues la Corte Constitucional ha sido enfática en señalar que frente a vulneraciones de derechos constitucionales únicamente proceden las garantías jurisdiccionales de derechos constitucionales, entre ellas, la acción de protección. En efecto, por poner un ejemplo, dentro de la sentencia No. 041-13-SEP-CC de 24 de julio de 2013 emitida dentro del caso No. 0470-12-EP, la Corte Constitucional, señaló de forma expresa lo siguiente: “. Los únicos procedimientos adecuados para conocer y Resolver sobre la existencia de violaciones a derechos constitucionales son las garantías jurisdiccionales de los derechos constitucionales, y en el caso de que dichas violaciones se originen en actos u omisiones de autoridades públicas no judiciales es la acción de protección. Así, es claro que la distinción en el objeto de la acción de protección y los procesos de impugnación en sede contencioso-administrativa, no está en el acto impugnado sino en la consecuencia de mismo. Dicho de otro modo, coincidentemente con el accionante, esta Corte considera que las vías ordinarias, aunque también sirvan para impugnar actos de autoridades públicas no judiciales, no son adecuadas para declarar y reparar una violación a derechos constitucionales.” Por lo expuesto en el presente caso es procedente la acción de protección interpuesta, pues se ha demostrado que a través de un acto de autoridad pública no judicial se vulneraron varios derechos constitucionales del suscrito. Si bien es cierto, no existe una prohibición absoluta para que una entidad pública dé por terminada una relación laboral con una persona que tiene a su cargo a otra con discapacidad, sí requiere de una carga argumentativa sustancialmente mayor y debe optar por esta opción de ultima ratio. Además, impone a la entidad empleadora la obligación de buscar alternativas adecuadas para reubicar al trabajador sustituto en la misma entidad en otro puesto similar o de equivalente rango o función y que solo frente a la imposibilidad de su reubicación se procederá con su desvinculación y, en ese caso, se deberá pagar la indemnización económica legal correspondiente (art. 51 LOD). En consecuencia, se resolvió dar por finalizado su nombramiento provisional de manera anticipada y unilateral a la luz del artículo 47 letra e de la LOSEP. Si bien es cierto de conformidad con lo ordenado el Art. 86 # 3 de la Constitución, se presumirán cierto los fundamentos alegados por la persona accionante, cuando la entidad pública requerida no demuestre lo contrario o no suministre información, se ha probado las gestiones dispuestas en los Arts. 35 36-A, de la Losep, pero estas resultaron limitadas e insuficientes para garantizar su plena inclusión, y no resultaron suficientes para remediar las vulneraciones. En esta ocasión, el juzgador aprecia que la entidad ofreció e insistió en que el actor legalice su nueva función sin que este aceptara dicho nombramiento, aunque cumplía las mismas funciones del cargo anterior, pero no gozaba del mismo tipo de nombramiento ni de la misma remuneración, por lo que se observa que la entidad accionada se limitó a motivar su decisión fundamentada en el Art. 47.- Casos de cesación definitiva. - La servidora o servidor público cesará definitivamente en sus funciones en los siguientes casos: e) Por remoción, tratándose de los servidores de libre nombramiento y remoción, de período fijo, en caso de cesación del nombramiento provisional y por falta de requisitos o trámite adecuado para ocupar el puesto. Existiendo vulneración de derechos por parte de la entidad demandada, acorde con la circunstancia especial de la persona sustituta y una vez desvinculada ante la imposibilidad de su reubicación, se ordena sea indemnizado conforme al artículo 51 de la LOD y sus remuneraciones pendientes de ser el caso, no siendo posible su reintegro en razón de no existir dicho cargo administrativo. En virtud de la motivación realizada, el suscrito Juez de la Unidad Judicial con sede en Guayas, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA

REPÚBLICA, Resuelve admitir la acción de protección y declarar vulnerados los derechos fundamentales al cual se ha hecho referencia en esta resolución: vulneración al derecho a la seguridad jurídica determinados en el Art. 82, derecho al debido proceso determinado en el literal 1) numeral 7 del art. 76; vulneración del derecho al trabajo determinado en el Art. 33 y 11 # 2 de la discriminación de la Constitución de la Republica; por lo tanto como medida reparatoria se dispone que el actor sea indemnizado de conformidad con lo señalado en el Art. 51 de LOD, y remuneraciones pendientes de ser el caso, considerando que la empresa si bien es cierto cumplió con la entrega de un nuevo cargo, sin embargo no lo hizo de igual remuneración ni con el mismo tipo de nombramiento, conforme lo exige la Constitución y la Ley, no siendo posible su reintegro. Adicionalmente se Dispone: Que la Prefectura del Guayas, publique la sentencia en sus portales web institucional con un hipervínculo que dirija al documento completo, por el plazo de dos meses consecutivos. Tras finalizar el plazo indicado para la publicación de la sentencia, la referida institución deberá informar en el término de 30 días al juez de primera instancia sobre el cumplimiento integral de la medida indicada. En este estado el accionado interpone Recurso de Apelación y se lo concede para ante el Superior, por ser legal y oportuno. NOTIFIQUESE.