



Juicio No. 08308-2024-00603

UNIDAD JUDICIAL MULTICOMPETENTE CON SEDE EN EL CANTÓN

ATACAMES, PROVINCIA DE ESMERALDAS. Atacames, lunes 10 de febrero del 2025,
a las 16h44.

VISTOS. - Abg. Simón Bolívar Moreno Samaniego, en calidad de Juez Titular de la Unidad Judicial Multicompetente Con Sede En El Cantón Atacames, Provincia de Esmeraldas, mediante Acción de Personal No.1471-DP-08-2020-MQ, de fecha 31 de julio del 2020 el cual se Reintegra a sus funciones desde el 3 de agosto del 2020.- De conformidad a las facultades que me han sido dadas por la Constitución del Ecuador y la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, dicto la siguiente: **SENTENCIA.** - **a) IDENTIFICACIÓN DE LA PARTE ACCIONANTE (DEMANDANTE):** Señor VIERA ORDOÑEZ GIOVANNY JAVIER, ecuatoriano, portador de la Cédula de Ciudadanía No.080229303-5, mayor de edad, de profesión Ingeniero en Mantenimiento, de estado civil unión de hecho, domiciliado en el Cantón Atacames, Provincia de Esmeraldas.

ACCIONADO. - La autoridad pública no judicial demandada a través de esta Acción de Protección es el señor VUGDELIJA JORGE PABLO, en calidad de Presidente Ejecutivo del OLEODUCTO DE CRUDOS PESADOS (OCP) ECUADOR S.A. **b) ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL ACTO VIOLATORIO DE DERECHOS Y GARANTIAS CONSTITUCIONALES.** - Ha comparecido a la administración de justicia Constitucional el señor Viera Ordoñez Giovanni Javier, manifestando: ...**ANTECEDENTES - HECHOS:** “ (...) *Durante los 14 años de permanencia en la institución enfrenté hostilidad y discriminación racial en mi lugar de trabajo, acciones propiciadas por mis Supervisores Carlos Homero Adriano Condo y Magno Mucarsel. Eventos que fueron permanentes, entre muchos citaré algunos relevantes como: a) Enviarme a limpiar solamente a mi grava contaminada con crudo, tarea que estaba muy lejos de las responsabilidades de un operador mecánico que era mi puesto en aquel entonces, a pesar de ello lo realicé de manera eficiente, mientras que mi supervisor Carlos Homero Adriano Condo, en la cafetería expresó de manera despectiva: "¿El negro ya terminó de conchar?", refiriéndose a mí persona y a la actividad que me había dispuesto hacer. Convirtiéndose en objeto de burla para el resto de mis compañeros. b) Carlos Homero Adriano Condo, evitaba que me beneficiara de los turnos nocturnos que representaban mejores ingresos económicos a fin de mes. c) Hubo un evento que mientras me encontraba dando mantenimiento a un equipo, el señor Carlos Homero Adriano Condo, se acercó a supervisar mi trabajo y en un descuido momentáneo que tuve aun así pude darme cuenta de que tiró al piso con voluntad y conciencia unos pernos del equipo que rodaron en diferentes direcciones, ocasionando que me retrasé en el tiempo planificado para el cumplimiento del proceso de mantenimiento, por cuanto me costó trabajo encontrar los pernos y volverlos a reunir d) En las eliminatorias para el Mundial del 2014, mientras nos reuníamos para ver los partidos de fútbol, Carlos Homero Adriano Condo realizaba comentarios despectivos hacia los jugadores de raza negra utilizando términos como "Negro Bruto", "Corre como si llevaras una cadena", y "Negro Hediondo"; pero yo sabía que sus*

comentarios iban en doble sentido, su intención era de incomodarme, fomentaba un ambiente tóxico con efecto multiplicador en mis compañeros. Por lo que opté por no reunirme más en el área social para evitar Inconvenientes, acción que fue aprovechada por Carlos Homero Adriano Condo para hacerme quedar mal con el Superintendente del momento, a quien le expresó que no me gustaba integrarme al grupo. e) Por su parte Magno Mucarsel, impedía que entrara a la cafetería primero que él, yo tenía que ingresar a esa área una vez que él ya estuviese dentro. Le incomodaba que hiciera uso del gimnasio, llegando en una ocasión a cortar la energía eléctrica mientras me encontraba corriendo a un nivel 10 en una de las máquinas caminadoras, exponiendo mi integridad física. Hizo que descontaran de mi remuneración el valor de \$259.86 por cuanto me imputó de manera injusta la pérdida de unas herramientas, hecho del que no participé. 1) Carlos Homero Adriano Condo y Magno Mucarsel interfirieron para cambiarme de Estación a través de una postulación interna que realizó la institución, a pesar de haber sacado la misma calificación que mi compañero que obtuvo el cambio. Ya que mis Supervisores se habían dado la tarea de desprestigiarme y darme fama de ser una persona "problemática, que no me gustaba colaborar y que no me integraba". A más de ello el área de Recursos Humano secundó tal situación ya que me informaron que el compañero ganador contaba con una maestría, lo que le dio mayor ventaja ante mí. Tiempo después me enteré que en esa época el ganador del concurso no tenía maestría alguna. g) Carlos Homero Adriano Condo me hacía creer que el Gerente de Operaciones Ramiro Bermeo Quishpe, estaba cansado de mí. h) Los Supervisores Carlos Homero Adriano Condo y Magno Mucarsel por 2 años consecutivos de forma autoritaria modificaron mis turnos de fin de año para beneficiar a otros compañeros a pasar el año nuevo con sus familias. l) Carlos Homero Adriano Condo, ostentando su calidad de Superintendente, manifestó en una reunión donde estaba todo el personal de la estación Sardinias, incluido el presidente de la empresa, quien promueve el tema de inclusión y diversidad, "Claro, porque aquí trabajas como esclavo" seguido de una señal de un látigo. De cuya ofensa no se pronunció el presidente de la empresa. Tampoco lo hicieron el Superintendente del DVV, que también es de raza negra, ni el Gerente de Operaciones ni el supervisor de estación de la Compañía. El trato diferenciado era tan evidente que algunos de mis compañeros luego me confesaron que esperaban que reaccionara. Los hechos narrados provocaron en mis sentimientos de persecución, intimidación, angustia emocional, incertidumbre, temor de perder mi trabajo. Adversidades que decidí manejarlas de manera profesional, razón por la que resolví capacitarme más obteniendo una maestría en Administración de Empresas; aporté con dos ideas de innovación, procedimientos de trabajo; obtuve una de las mejores calificaciones en el curso de certificación de auditores internos. Sin embargo, por parte de los Supervisores y el actual Superintendente en mención no tuve una tregua, sus comentarios y expresiones racistas y denigrantes hacia mi persistían delante de otras personas, y la sensación de perder mi trabajo y el miedo de denuncia rio crecían Dudaba que alguien me creyera, especialmente después de las experiencias pasadas con Recursos Humanos, y además carecía de evidencias sólidas, ya que muchos de mis compañeros se habían unido a estas actitudes hostiles y hasta mi Supervisor del momento llegó a decirme que él no había escuchado nada, cuando Carlos Homero Adriano Condo, en

su calidad de Superintendente manifestó públicamente que yo allá trabajaba como esclavo, dando señales de latigazos. Este despreciable comentario rebasó todo límite y decidí el 17 de noviembre del 2023 proponer una reunión al señor Gerente de Recursos Humanos Esteban Silva y la Coordinadora de Talento Humano Gabriela Muirragui con el fin de abordar el tema de discriminación racial sufrido el día 13 de noviembre del 2023; del cual obtuve una reunión el 21 de noviembre 2023 por Teams (herramienta de comunicación) donde expresé todos los acontecimientos sufridos por discriminación racial. El mismo día 21 de noviembre del 2023 formalicé mi denuncia en Recursos Humanos compartiendo vía correo electrónico institucional con estas autoridades Esteban Silva y Gabriela Muirragui (Gaby) respectivamente, mis memorias en las que constan las acciones hostiles, discriminación y racismo que venía sufriendo, para poner en su conocimiento tantos vejámenes de los que era víctima, con la intención que intervinieran para crear un entorno laboral inclusivo y respetuoso para todos. Lo que fue ignorado por su parte. Con fecha 21 de febrero del 2024 puse en conocimiento de la señora Janeth Silva, quien a esa fecha se encontraba encargada de la Gerencia de Recursos Humanos, sobre la solicitud de reunión requerida por mi parte, adjuntándole el correo que remití inicialmente a Esteban Silva y Gabriela Muirragui; como respuesta de Janeth Silva recibí que ese tema solo lo traté con Gabriela Muirragui. Por seguir ignorado por parte de Recursos Humanos pedí una reunión el para el 20 de mayo 2024 por vía Teams, obteniendo de Janeth Silva como respuesta el 16 de mayo del 2024 "Estaré ausente hasta el 19 de mayo, por favor direccionar su requerimiento a Gabriela Muirragui". Por su parte Gabriela Muirragui, con fecha 16 de mayo 2024, mediante correo electrónico me indica: "Mil disculpas por no aceptar la reunión, como es de tu conocimiento desde el día lunes tenemos la Auditoría de Recertificación de ISO y estoy en calidad de Auditora por lo que me impide atender otras reuniones". El 20 de mayo del 2024 recibí la llamada telefónica del señor Gerente de Operaciones Ramiro Bermeo Quishpe en el cual me dijo que la empresa estaba haciendo una restructuración, razón por la cual agradecía por mis servicios brindados. Y en ese mismo día Recursos Humanos ponía en conocimiento del staff de OCP, que Viera Ordóñez Giovanny Javier, había sido desvinculado el 20 de mayo del 2024. Sorprendentemente con fecha 29 de mayo del 2024 Recursos Humanos, realiza un proceso de selección interna para el puesto de Ingeniero de Mantenimiento de Motores de Combustión, es decir para cubrir el puesto que yo ocupaba, lo que me demuestra que nunca existió la restructuración con la cual el Gerente de Operaciones Ramiro Bermeo Quishpe justificó la terminación de mi relación laboral con OCP; sino más bien mi salida fue una ratificación del trato discriminatorio del cual venía sufriendo por parte de algunas autoridades de la alta dirección de la institución. De los actos descritos vendrá a su conocimiento Señor Juez, que fui objeto de hostilidad, discriminación racial permanentes mediante actos reiterados, los mismos que a pesar de haberlos puesto en conocimiento de las autoridades competentes de la institución fueron ignorados totalmente. Nunca existió un mínimo de adopción de medidas proactivas para promover la igualdad de oportunidades, prevenir la discriminación racial y mejorar el ambiente laboral. Ni siquiera me dieron la oportunidad de ser escuchado. (...)"

PRETENSIÓN. - 1. Que la Compañía Oleoducto de Crudos Pesados (OCP) Ecuador S.A. me reintegre al puesto de Ingeniero de Mantenimiento de Motores de Combustión, u otro de la

misma jerarquía y remuneración que venía desempeñando. 2. Se me reubique en la Estación del Terminal Marítimo en Esmeraldas, por ser Esmeraldas la provincia de mi domicilio. A fin de evitar se vuelvan a producir los tratos hostiles y de discriminación racial. 3. Que se me reconozcan todas las remuneraciones dejadas de percibir desde que se me vulneraron mis derechos constitucionales, más los beneficios legales entre ellas el pago de la décima tercera y décima cuarta remuneraciones, utilidades, vacaciones de ser el caso y las aportaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS. 4. Que la Compañía Oleoducto de Crudos Pesados (OCP) Ecuador S.A. me ofrezca disculpas públicas, por el trato hostil y discriminación racial del que he sido objeto. Y, que esta sentencia sea colgada de manera permanente en la página web institucional "ocpecuador.com" 5. Que mediante sentencia se disponga a las empresas Certificadoras: a) *Bureau Veritas Ecuador S.A. by info@ec.bureauveritas.com con correos electrónicos Y meugenia espinosa@ec.bureauveritas.com* La revisión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ISO 45001:2018, con la cual certificó a Oleoducto de Crudos Pesados (OCP) Ecuador S.A. b) *Great Place To Work con número de celular de contacto 0987043902, La revisión de la certificación "Mejor Lugar para Trabajar en Ecuador y a Escala de Latinoamérica" con la cual certificó a Oleoducto de Crudos Pesados (OCP) Ecuador S.A.* Revisiones de las cuales levantarán un informe respectivamente tomando en consideración el presente caso como un hallazgo, en el que cada una deberá incluir en sus conclusiones la procedencia o no de la revocatoria de dicha certificación. Información que deberá ser puesta en conocimiento de este juzgado en un término no mayor a 30 días posteriores a la notificación de la sentencia. c) Calificada y aceptada a trámite la acción, se procede con la notificación a la parte accionada, así como la notificación en legal y debida forma; llevándose a cabo la audiencia, a la que comparecieron el accionante en compañía de sus defensas técnicas Abg. Lenin Armando Solis Donoso, Abg. Nancy Lorena Ballesteros Realpe, el señor Marcillo Matute Jose Luis en calidad de testigo del accionante; y, la parte accionada Ab. Javier Vicente Barba Moncada. La audiencia se desarrolló conforme los parámetros de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, por lo cual el suscrito juez, luego de escuchar las intervenciones y analizar los elementos probatorios presentados emitió la sentencia oral, siendo el momento de pronunciarse de forma escrito se lo realiza en los siguientes términos: **PRIMERO.** - Con sujeción al Art. 86 de la Constitución de la República, en concordancia con el art. 7, art. 167 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, el suscrito juez es competente en materia constitucional para conocer, sustanciar y resolver la demanda de acción de protección presentada por el legitimado activo. **SEGUNDO.** - La Acción de Protección, se ha sustanciado conforme las normas constitucionales y legales que rigen la materia, garantizando a las partes el ejercicio de sus derechos procesales; no advirtiéndose omisión de solemnidad sustancial o violación de trámite que incida en la decisión de la causa, tanto así que no se presentó incidente alguno por las partes procesales; por lo que se declara la validez de lo actuado. **TERCERO.-** El Art. 6 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, determina la finalidad de las garantías "...Las garantías jurisdiccionales tienen como finalidad la protección eficaz e inmediata de los derechos reconocidos en la Constitución y en los instrumentos

internacionales de derechos humanos, la declaración de la violación de uno o varios derechos, así como la reparación integral de los daños causados por su violación...”; es decir, que la acción de protección es una herramienta jurídica mediante la cual se exige al Estado un comportamiento de respeto o garantía de los derechos humanos, las mismas que deben ser adecuadas y eficaces; y, continuando con lo preceptuado en el Art. 16 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, la persona accionante debe demostrar los hechos que alega en la demanda o en la audiencia, excepto en los casos en que se invierte la carga de la prueba; es decir, demostrar y justificar lo preceptuado en el Art. 88 de la Constitución de la República del Ecuador, “la acción de protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución y podrá interponerse cuando exista una vulneración de derechos constitucionales, 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...”. **CUARTO.-** De conformidad con lo preceptuado en el Art. 39 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, el objeto de la acción de protección constitucional es el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución y tratados internacionales sobre derechos humanos, que no estén amparados por las acciones de hábeas corpus, acceso a la información pública, habeas data, por incumplimiento, extraordinaria de protección y extraordinaria de protección contra decisiones de la justicia indígena. La Acción Ordinaria de Protección ha sido creada y procede con la finalidad de tutelar los derechos constitucionales de forma directa y eficaz, que se encuentran vulnerados; al respecto el Artículo 88 de la Constitución de la República del Ecuador, dice: “...La acción de protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución, 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...”. De ello se deduce que la Acción de Protección, tiene como finalidad de manera exclusiva la defensa y protección de los derechos constitucionales; teniendo lugar únicamente cuando existe una violación de un derecho, a través de una violación de un tercero, de ahí que la afectación del derecho debe ser evidentemente clara, cierta, precisa, es decir no debe implicar la interpretación de normas legales, pues de ser ese el caso, lo jurídicamente acertado sería utilizar las vías ordinarias respectivas, de la manifestado podemos señalar que la acción de protección se ha creado para enfatizar la vigencia del estado constitucional de derechos, conforme así lo sostiene el tratadista Juan Montaña Pino en su obra “Aproximación a los Elementos básicos de la Acción de Protección” Editorial A.A.V.V., Quito 2008, pág. 103 en la que sostiene: “en la actualidad la acción de protección sirve para lograr la tutela general de los derechos reconocidos en la

Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos; no hay que olvidar que la acción de protección es o constituye la cláusula general de competencia en materia de garantías, de tal manera que mediante ella se puede garantizar, todos los derechos, en particular aquellos que no tengan o no estén amparados por una vía procesal especial, y en tanto se constituye en la herramienta básica para la garantía de los derechos de las personas, colectivos y de la naturaleza del Ecuador, ya que es el instrumento básico e inmediato con que cuenta el ordenamiento jurídico ecuatoriano para tutelar eficazmente los derechos”; lo que a su vez tiene relación con lo que indica el Tratadista Pérez Royo, Javier, cuando señala que la acción de protección es de naturaleza exclusivamente “constitucional, en el que ni interesa ni debe interesar la disputa o conflicto que subyace al mismo, sino únicamente si en la resolución de dicho conflicto se han vulnerado o no derechos fundamentales...”. De lo dicho entonces está completamente claro que la Acción de Protección se interpondrá cuando: a).- Exista una vulneración de derechos constitucionales por actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial; b).- Contra políticas públicas cuando suponga la privación del goce o ejercicio de derechos constitucionales; y, c) 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, concesión o si la persona afectada se encuentra en estado de subordinación, indefensión o discriminación. Por lo que de conformidad al texto constitucional bastaría que exista una vulneración de derechos constitucionales o la privación del goce o ejercicio de los derechos constitucionales en los actos dictados por autoridades no judiciales o en la emisión de políticas públicas; y, cuando la violación provenga de un particular debe concurrir al menos las siguientes circunstancias, que provoque daño grave, preste servicios públicos impropios, que actúe por delegación o concesión, que la persona afectada se encuentra en estado de subordinación, indefensión o discriminación.-**QUINTO.** - Con la finalidad de establecer si existe o no vulneración de Derechos Constitucionales se ha desarrollado la audiencia Oral y pública en atención a lo dispuesto en el art. 14 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, en la cual tanto el accionante; la entidad accionada, han realizado las exposiciones respectivas, de lo cual encontramos lo siguiente: **5.1.) Intervención de la parte accionante quien es representado por el Abg. Lenin Armando Solis quien manifiesta:** Señor juez, se ha aparejado dentro del expediente o se ha adjuntado con la demanda el certificado laboral en el cual la coordinadora de talento humano de oleoducto de crudos pesados OCP Ecuador, señora Gabriela Muirragui certifica que el señor Viera Ordóñez Giovanny Javier, con cédula 08022293035, prestó sus servicios en esta empresa en relación de dependencia con un contrato indefinido desde el 21 de mayo del 2010 hasta el 20 de mayo del 2024, ocupando la última posición de ingeniero de mantenimiento de motores de conducción, la coordinadora de talento humano certifica que durante el tiempo que laboró con la organización demostró ser una persona honorable, seria y respetuosa de todos sus actos haciéndose acreedor de la consideración de todos quienes que le conocemos, es un documento para tomar muy en cuenta, a pesar de la consideración que la gente de la institución le tenía a mi representado ingeniero Giovanni Javier Viera Ordóñez, hemos podido ver que laboró en esta institución por 14 años, más sin embargo su estadía no fue de lo más placentera durante esos 14 años que laboró allí, ya que él dentro de la institución tuvo tratos

hostiles, discriminatorios, raciales, en su lugar de trabajo propiciada por quienes por sus supervisores, de manera particular el Señor Carlos Homero Adriano Condo y el señor Magno Mucarsel eventos que fueron permanentes, progresivos y permítanos señor juez citarle algunos hechos relevantes, como por ejemplo en alguna ocasión estaba un grupo de compañeros haciendo un trabajo de mantenimiento en un equipo, producto de ese mantenimiento cae crudo al piso, después de que se hace el mantenimiento, el señor supervisor lo designa solamente a mi representado a que vaya a lavar, a limpiar esa grava, es una actividad que estaba muy distante de su cargo para empezar, el supervisor lo manda a hacer esa actividad y en el área social va y se reúne con el resto de los compañeros y pregunta ¿el negro ya terminó de conchar?, refiriéndose a mi cliente y refiriéndose a la actividad que lo había enviado hacer, lo que se convirtió en objeto de burla para el resto de los compañeros, el Señor Carlos Homero Adriano Condo evitaba que se beneficiara de los turnos nocturnos, que representaban mejores ingresos económicos a fin de mes, pero era solo a él porque al resto de la gente sí los hacía rotar, otro evento era que mientras se encontraba dando mantenimiento a un equipo, el mismo Señor Carlos Homero Adriano Condo se acercó a supervisar el trabajo que estaba haciendo el ingeniero Giovanni Javier Viera Ordóñez, supuestamente a supervisar, y en un descuido, porque él estaba ocupado haciendo su trabajo, pudo notar el ingeniero que el señor con voluntad y conciencia le tiró al piso, los materiales con los que él necesitaba después armar el equipo, lo hizo a propósito, esos materiales rodaron, ¡jojjo!, que dentro de la planificación se cumple un tiempo para elaborar o hacer ese trabajo, la pérdida o la disipación de esos elementos le complicaron a él el cumplimiento del tiempo planificado para aquello, otro evento señor juez es que para el año 2014 se realizó el mundial de fútbol, se reunían en el área social porque usted sabe es una fiesta que nos convoca a todos, en ese momento todos nos creemos árbitros, todos queremos ser director técnico, qué era lo que hacía el Señor Carlos Homero Adriano realizaba comentarios defectivos hacia los jugadores de raza negra utilizando términos como negro bruto, corre como si llevara una cadena, negro hediondo, pero mi cliente sabía que lo hacía en doble sentido, su intención era la de incomodarlo, fomentaba un ambiente tóxico con efecto multiplicador para los demás integrantes del grupo, por lo que mi cliente optó por separarse y ya no reunirse más en el área social, como él se ponía buen recaudo para no prestarse para ese tipo de bajezas, el señor Carlos Homero Adriano lo que hizo fue dejarlo mal delante del superintendente, indicándole de que el señor no socializaba, entonces era una forma de cambiar su estrategia de ataque, dejándolo, tratando de dejar mal a mi cliente, por su parte el señor Magno Mucarsel, supervisor de mi cliente en su área de trabajo impedía la entrada, es decir, este quiere entrar aquí primero para después posteriormente entrara el ingeniero, porque se enojaba si el ingeniero Viera llegaba primero a esa área, una vez estaba haciendo ejercicio en una caminadora, una caminadora que se le regula la velocidad, estaba número 10, qué es lo que hizo este señor, pues le baja la palanca para que se le corte la energía, y que él, el ingeniero Viera tuviera un accidente, hechos como este tuvo que vivir dentro de su espacio de trabajo, recordemos que él trabajaba en un departamento donde su horario de trabajo era de trabajar 14 días, 14 días tenía fuera, en algún momento llegó un descuento por pérdida de herramientas, pérdida de herramientas que nunca le dijeron hoy usted las perdió, págume, la remuneración es intangible, a pesar de eso le hizo

recortar más de 200 USD en su remuneración sin tener la certeza de que las herramientas habiense perdido en poder de mi cliente, Carlos Homero Adriano Condo y Magno Mucarsel impidieron para que mi cliente se pueda cambiar de estación, siempre mi cliente fue un trabajador destacado, en sus 14 días que tenía libre venía aquí a la estación de Esmeraldas a practicar actividades de carga para los niños,, porque él tenía la esperanza de participar en un futuro que le permita salir de su estación donde estaba que lo maltrataban, pues los señores fueron y le dijeron a la señora de talento humano que era una persona problemática, y que no merecía el cambio de puesto, que lea lo que dice el literal f Carlos Homero Adriano Condo y Magno Mucarsel impidieron para cambiar de estación y para la postulación interna que realizó la institución a pesar de haber sacado la misma calificación que el compañero que obtuvo el cargo, de los trabajadores, ya que mis supervisores se habían dado el lujo de desprestigiarme y darme la fama de ser una persona problemática, que no me gustaba ayudar, que no me quedaba, a más de ello el área de recursos humanos le secundó la situación, porque cuando fue a preguntar cuales habían sido sus debilidades en el concurso para tenerlas claras y próximamente en otros concursos pueda superar, la compañera le supo manifestar que el ganador había tenido una maestría y que eso le generaba más puntos a favor, posteriormente el ingeniero se entera que lo que hubo fue un padrino, que la persona ganadora tenía un vínculo afectivo con el gerente del área de talento humano, esos documentos señor juez son los que me acaba de entregar el señor abogado, de los que realmente no hemos podido revisar pormenorizadamente, cuales fueron los puntos demás para que se lo declare ganador, entonces cuando mi cliente descubre que el compañero no ha tenido tal maestría, qué puede entender a qué viene?, que se supone que hay que debe de revelar para que se vengam oportunidades de manera partidaria, de manera igual ante todos, el señor Carlos Homero Adriano Condo le hacía creer a mi cliente que en el libelo de acciones estaba cansado de él, pero resulta que se acercó a hablar con el señor Gerente de Operaciones, que se nos acercó y supo expresar que no, que él no se ha expresado de tal manera, los supervisores Carlos Homero Adriano Condo y magno Mucarsel Córdoba llegaron a cambiar el horario, las fechas de salida para los turnos de fin de año con el fin de beneficiar a otras personas que no les correspondía salir para que vengam a pasar el fin de año con su familia, en la calidad de superintendente el señor Carlos Homero Adriano Condo manifestó en una reunión donde estaba todo el personal de administración de Salinas, incluyendo el Presidente de la empresa que promueve una inclusión y diversidad claro, aquí hay que hablar claro deseo manifestar, de cuya ofensa no se supo manifestar el presidente de la empresa, tampoco lo hicieron los supervisores del momento, también estuvo por ahí un supervisor que nunca dijo nada, y el gerente de operaciones de la compañía, es decir habían normalizado ese trato, el trato diferenciado era tan evidente que en ocasiones los compañeros le decían hasta cuando no reaccionas, señor juez los hechos narrados provocaron en mi cliente la sensación de persecución, intimidación, angustia emocional, incertidumbre, temor por perder el trabajo, de hecho señor juez yo he preparado para su mejor comprensión una matriz con todos los hechos que le he descrito, y en ellos también le he podido también cuáles han sido la vulneración de derechos constitucionales, y así también las normas y tratados internacionales suscritos por el Ecuador, entre ellos está la convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial

suscrito en el año 1965 y así también la convención Interamericana contra el racismo y la discriminación racial y formas conexas de intolerancia, la convención Interamericana contra el racismo y la discriminación racial y formas conexas de intolerancia del racismo, a la discriminación racial la define de la siguiente manera, dice que cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia en cualquier ámbito público o privado que tenga el objetivo o el efecto de anular o eliminar el reconocimiento gozo ejercicio y condiciones de igualdad de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales, la discriminación racial puede estar basada en motivos de raza, color, linaje u origen, señor juez los actos que yo le acabo de describir tenían como objetivo eliminar la personalidad de mi cliente, la autodeterminación, porque quién no quiere ver un partido de fútbol en medio de los amigos, pues es lo que se acostumbra normalmente reunirse con un grupo de compañeros a ver un partido de fútbol a disfrutarlo, a comer, ahora doctor por estos hechos señor juez mi cliente presentó una denuncia, porque llegó a su límite, el hecho que le hayan dicho de manera pública aquí tú trabajas como esclavo y hacer señas de latigazo fue muy ofensivo para él, él presentó una denuncia en este sentido dirigido a los señores de talento humano Esteban Silva les dice me dirijo a ustedes con respecto a una preocupación seria que he experimentado en mi lugar de trabajo, recientemente he sido testigo y víctima de un incidente que considero un acto discriminatorio racial el día 13 de noviembre, en una ley que se llama PS3 este evento ha tenido un impacto significativo en mi bienestar emocional y en mi capacidad para desempeñarme eficazmente en el trabajo, creo firmemente en la importancia de mantener un entorno laboral inclusivo y respetuoso para todos los demás, para abordar este asunto de manera adecuada y buscar una solución constructiva me gustaría solicitar una reunión con ustedes, en esta reunión espero poder discutir los detalles del incidente, compartir mi perspectiva y trabajar juntos para encontrar una resolución que promueva un ambiente laboral más diverso equitativo e inclusivo, agradezco su atención a este asunto y estoy dispuesto a proporcionar cualquier información adicional que pueda ser necesaria para abordar este problema de manera efectiva, por favor háganme saber cuándo estarían disponibles para reunirnos, esto se los envía el día 17 de noviembre de 2023, no tuvo respuesta alguna, como no tuvo respuesta alguna en los momentos de que el ingeniero estaba a solas se dedicó a escribir sus memorias, de cómo la pasaba dentro de la institución, entre ellos señor juez, pudo de describir de manera detallada individualizada identificando los momentos adversos que migrantes las vergüenzas que le hacía pasar su supervisor, y después en calidad de superintendente el señor Carlos Adriano junto con el otro supervisor antes nombrado, para el día 21 de noviembre el ingeniero le envía esas memorias, ahí relata todo señor juez, es importante indicar que también se encuentra anexado dentro de nuestra demanda, consta dentro del expediente, les dice estimado están: hoy me dispongo a compartir con ustedes fragmentos de mis memores y vivencias en el momento que me han dejado una huella indeleble en mi ser, como las páginas de un libro estas experiencias narran parte de mi tiempo en este lugar tan especial, que pasa por correo electrónico de esas memorias que son alrededor de unas 11 horas, posteriormente como no obtuvo ninguna respuesta de los señores de talento humano, hubo una ocasión que otra compañera la encargaron el área del talento humano es la señora Janeth Silva, ella le dijo que quería él le dijo que quería tener una reunión con ella la

respuesta que obtuvo de la señora Janeth estaré ausente hasta el 19 de mayo por favor direccionar sus requerimiento a Gabriel, tampoco tuvo por, la señora Gabriela el mismo día que la señora Silva le contesta este correo le dice estimado Giovanni mil disculpas por no aceptar la reunión, como es de tu conocimiento desde el día lunes tenemos la auditoría de certificación de ISO y estoy en calidad de auditora por lo que me inspire tener otras reuniones, es la señora hermana ¿qué significaba? no le dieron oídos a sus (audio inaudible) pero qué raro porque la normativa interna, el reglamento interno de bienestar y seguridad dispone que se presente una denuncia en caso de cualquier exceso del cual se crea víctima en la relación laboral, esto está establecido en el artículo 44 literal G del reglamento interno de higiene y seguridad, señor juez la Corte Constitucional acaba de emitir una sentencia con un caso análogo en donde una servidora, una trabajadora le vulneraron el derecho a la tutela administrativa efectiva porque la denuncia de acoso laboral que presentó no fue tramitada con la diligencia requerida, señor juez es de indicar que todos los eventos que yo le narré inicialmente se derivan en acoso laboral, de acuerdo a la definición que ha hecho tanto el código de trabajo como la LOSEP, pero en este caso el ingeniero estaba parado en el código de trabajo, permítame leer el fragmento de esta sentencia señor juez que es muy importante que la tome en consideración para la resolución de este caso, es la sentencia número 986-19-JP/21, suscrita por el juez ponente Alí Lozada, nos dice conforme se expuso en las consideraciones preliminares que identifica que la legislación ecuatoriana prevé un procedimiento administrativo para la determinación y sanción del acoso laboral, en cuyo marco las personas tienen derecho a la tutela administrativa efectiva, en la Constitución este derecho se encuentra garantizado a través de los artículos 66.23 y 76 que establecen el derecho de dirigir quejas y peticiones, así como a recibir atención y respuesta motivada, con observancia de las garantías del debido proceso en todo proceso en que se determine derechos y obligaciones, la convención americana sobre Derechos Humanos reconoce en el artículo 8 el derecho a las garantías judiciales, al respecto de la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha especificado que no se circunscribe a los procesos judiciales, así en la sentencia (audio inaudible) vs. Ecuador por lo siguiente la corte ha establecido que si bien el artículo 8 de la convención americana se titula garantías judiciales, su aplicación no se limita a los recursos judiciales en el sentido estricto, sino al conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales a efecto de que las personas puedan defenderse adecuadamente ante cualquier acto emanado del estado que pueda afectar sus derechos, en esta línea la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha determinado que los estados deben asegurar a las personas las garantías mínimas en todo procedimiento en que se determinen derechos y obligaciones, incluyendo los procedimientos administrativos según lo dejó sentado en la sentencia López y otros versus Argentina de la siguiente manera: además la corte ha establecido que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 8.1 de la convención de la determinación de los derechos y obligaciones de las personas el corte de orden penal civil laboral que cualquier otro carácter se deben observar las debidas garantías que aseguren según el procedimiento de que se trate el derecho al debido proceso, y que el incumplimiento de una de estas garantías conlleva a una vulneración de dicha disposición convencional, el artículo 8.2 de la comisión establece adicionalmente las garantías mínimas deben ser aseguradas por el

estado en función del debido proceso legal, es un derecho humano el obtener todas las garantías que permitan alcanzar decisiones justas, las garantías mínimas deben de respetarse en el procedimiento administrativo y en cualquier otro procedimiento cuya decisión pueda afectar los derechos de las personas, señor juez esta sentencia en el presente caso termina con lo siguiente: numeral 79 con base presupuesto se concluye que ni la (audio inaudible) ni la señora ni la inspección de trabajo dieron trámite a la denuncia con debida diligencia por lo que se vulneró su derecho al accionante a la tutela administrativa efectiva, es caso análogo señor juez del cual he traído la sentencia para su mejor ilustración, señor juez los hechos narrar, la normativa legal invocada, y los actos, por cierto las omisiones en la que incurrió OCP en el caso de denuncia de mi cliente fueron groseras, totalmente grosera, ¿qué hizo OCP?, nunca enfrentó el tema de discriminación y mi cliente nunca fue escuchado, más sin embargo, por él impulsar esta denuncia, porque él pedía ser escuchado, lo que hicieron fue el señor gerente de operaciones una llamada telefónica, que dijo lo siguiente estamos en relación de la empresa tu punto no ingresen en esa estructura te agradecemos tus servicios, oiga esto definitivamente o sea sus 14 años se los tiraron al tacho de la basura, su proyecto de vida le mandaron abajo, qué pasa con la seguridad jurídica señor juez, acaso no tenía derecho a un debido proceso, acaso todos podían gastarse un papelito impreso y agradecerle los servicios, él tenía derechos lo que tenía también derechos adquiridos como son la estabilidad laboral que también fue vulnerada a través de este actuar, y que no me vengan a decir que solamente el señor le comunicó la decisión, no señor juez, después de esa llamada telefónica que fue el día 20 de mayo, a las 5 de la tarde está dentro del experiencia la salida de personal, recursos humanos, el departamento de recursos humanos notifica que al estar con fecha 20 de mayo del 2024, 5 con 9 minutos la salida de personal estimados colaboradores les comunicamos la tripulación de fecha 20 de mayo de 2024 de quién Viera Ordóñez Giovanni Javier en el puesto de ingeniero de mantenimiento, a ver esto avala lo actuado por el señor gerente de operaciones, por qué nosotros pedimos que se nos entregue cuáles son las funciones del señor gerente de operaciones, será que él tiene la capacidad legal para desvincular a un a un trabajador, será que dentro de sus funciones está eso, estoy más que segura que no, por lo mínimo talento humano deber haber actuado entonces señor juez, qué se vulnera aquí se vulneran muchos, muchos derechos porque cuando se vulneran los derechos son integrales dice la Constitución, cuando se vulnera un derecho, se vulnera más de uno lo que le dijo el señor gerente de operaciones fue de que la empresa se encontraba en reestructuración, aquí el caballero, el señor doctor a lo que nos entregó los documentos nos dijo que no existe documentación sobre la reestructuración, no se emitió documento alguno, la nota que lo que él estaba entregando la documentación, entonces qué pasa señor juez, la mencionada reestructuración nunca existió, lo que sí existió es que se cortó la cuerda por el lado más débil, que fue el caso del trabajador, que estaba molestando, molestándole, repito les molestaba, y por eso decidieron cortar la relación laboral para que ya no siga hostigándoles la vida, porque ahí ya se vio involucrado todo el staff, es decir la dirección, la alta dirección de la empresa cuando el Señor Carlos Adriano le dijo que él ahí trabajaba como esclavo, y muestras las todos estuvieron allí, toda la alta de participó de ese evento nadie dijo nada, entonces al momento de que el ingeniero pone la denuncia, esto significó de que a la larga todos

normalizaron el evento, nadie pero o sorpresa señor juez la tal restructuración no es, no ahí, no existió nunca existió, por qué le digo que nunca existió porque más rápido cae un mentiroso que un ladrón con fecha 29 de mayo de 2024 a las 4 de la tarde con 42 minutos el departamento de talento humano emite un correo electrónico dice actualización información postulación interna a quién buscan a un ingeniero de mantenimiento de motores de combustión o sea el cargo que el ingeniero, le hicieron dejar dice estimados compañeros quiero informarles que nos encontramos en la búsqueda de un ingeniero mecánico de motores de combustión por lo cual invitamos a las personas interesadas a participar en este proceso de selección interna llenar el formulario adjunto actualización información por interno conforme el procedimiento para el proceso de selección interna, las personas de OCP Ecuador que estén interesada y cumplan el perfil del cargo deben considerar lo siguiente: uno tener mínimo un año de trabajo, dos comunicar previamente a su supervisor inmediato a su interés de participar y contar con su apoyo la autorización de participar, en el proceso enviando por email las aplicaciones se receptorán vía email en laelcarrera@prs.com, hasta el miércoles 5 de junio resaltado, por favor comunicar a los compañeros que se encuentren en su días de descanso ingeniero, la salida de la institución del ingeniero nada más y nada menos que la discriminación de que fue objeto durante sus 14 años hasta el último día que laboró fue discriminado, él no era un servidor normal, común y corriente, él se preocupaba por ser un mejor trabajador cada día, mientras laboraba allí estudió una maestría en la administración de empresas, presentaba proyectos de optimización de recursos a la institución, no solamente fueron dos y otros procedimientos, por eso es que con mucha razón en el certificado laboral fue un servidor apreciado, pero el aprecio no sé en qué consistía porque a la larga pues ya vimos que hasta los reglamentos internos se convirtieron en elefantinos no hubo tal situación, del certificado obtenido que nos acaba de crear el señor abogado dice que el caso del ingeniero la denuncia se manejó como un caso social, oleoducto de crudos pesados certificado pesado OPC Ecuador certifica el manejo del caso social del señor Geovanny Javier Viera Ordóñez, para el cual se adjunta el histórico social donde se detalla la fecha de actividad y seguimiento del caso social, caso social, a ver esto de aquí es un informe que debió haber sido asumido por el área de Talento humano para poder encontrar una solución al caso denunciado nada más, pero esto no significa de que el Talento humano haya abordado el tema y haya buscado manera de solucionarlo, el hecho de que lo haya desvinculado sin ni siquiera darle la oportunidad de ser escuchado, señor juez sin una justa causa que es lo peor, vulnera su derecho al trabajo, a trabajar en un ambiente libre de ofensas, en todo caso señor juez creo que le he desarrollado ampliamente nuestro lo que podría ser la teoría del caso de los hechos relevantes y en virtud de ello señor juez yo le pido a usted se sirva tutelar los derechos de mi defendido, la discriminación racial en OCP no se termina con la salida del ingeniero Geovanny Viera Ordóñez, porque el agresor está adentro, qué hicieron con el agresor, cual fue el tratamiento que le han dado al Señor, tanto la Constitución de la República como los tratados y convenios internacionales de derechos humanos y el reglamento interno de trabajo dicen que esos actos merecen sanción, gracias señor.- **5.2.) Intervención de la parte accionada, "OCP" a través de su defensa técnica Abg. Javier Barba Moncada, el mismo que manifiesta;** Muchas gracias doctor, para efectos de la grabación mi nombre es Javier

Barba Moncada, comparezco en calidad de abogado autorizado de la compañía OCP, quisiera empezar por dejar claro que OCP se toma con mucho respeto y mucha seriedad cualquier denuncia respecto de discriminación, y mucho más sobre actos raciales como los que está denunciando el señor Viera, sin embargo he escuchado con atención la presentación de mi colega, abogada del señor del señor Viera, y en realidad lo que veo es que el accionante está intentando desnaturalizar lo que implica una garantía jurisdiccional en acción de protección, para declarar la vulneración de un derecho, y está maquillando esta acción de protección para presentar un caso laboral, en una garantía jurisdiccional, ha mencionado que se ha vulnerado estabilidad laboral, que se ha violado el código del trabajo, que han habido violaciones incluso a los reglamentos internos, que no está conforme con el despido porque ha sido por una llamada, con lo cual sí quisiera dejar esto en claro de manera introductoria para que lo considere señor juez, ahora bien quisiera empezar por un tema, quisiera referirme a los hechos del caso una aclaración preliminar, y es que como le dije señor juez pues yo he escuchado con atención el alegato de mi colega, la abogada del señor Viera, y ella se ha referido cuando ha mencionado los supuestos actos de discriminación, ella ha utilizado las palabras, yo las anoté en alguna ocasión, una vez lo dijo cinco veces, en algún momento y solamente hizo referencia a una fecha en los supuestos hechos descritos del año 2014 del mundial de fútbol, ah bueno y también mencionó que hubo un trato discriminatorio en el cambio de puesto que participó en un programa de selección para el puesto, que también fue en el año 2014, con lo cual no existe consistencia en que el señor actor denuncie unos supuestos actos de discriminación, sin identificar las fechas, sin identificar el momento en el que ocurrió, y solo hacer referencia al año 2014, han pasado 10 años desde el año 2014, no es una coincidencia que esta denuncia de supuestos hechos discriminatorios coincidan con el despido intempestivo del señor Viera, no es una coincidencia, es porque está intentando desnaturalizar esta acción con el propósito de que usted señor juez declare un derecho laboral, durante estos 14 años en los que ha trabajado el señor Viera para la compañía OCP, no ha existido ninguna denuncia de acoso laboral o de discriminación, con excepción de aquella de noviembre del 2023, respecto de la cual OCP sí tomó acciones que lo voy a acreditar más adelante con prueba documental porque a diferencia de la que mencionado la actora que son meras afirmaciones que se sustentan en unas memorias redactadas autobiográfico por el mismo actor, a diferencia de eso OCP sí va a presentar pruebas documentales de todas sus afirmaciones, como por ejemplo esta, otro asunto que llama la atención es que el actor menciona que ha participado en un proceso de selección, y que allí tuvo un trato discriminatorio, llama la atención porque el actor sí tenía tratos discriminatorios y no se sentía bien, incluso escuché intimidación, por qué participa y quiere seguir laborando en la empresa, eso es algo que no se explica, solamente si entendemos que estas son acusaciones que no han sido acreditadas en este proceso, ahora bien estas estas denuncias o acusaciones de supuestos tratos discriminatorios, no guardan ninguna conexión con el despido, el despido ocurrió en mayo del 2024 y estas supuestos actos de discriminación, que además no fueron ejecutados por la compañía, el mismo actor lo ha dicho, fueron ejecutados por sus supervisores y por sus compañeros de trabajo, estos hechos no guardan ninguna conexidad con el despido, porque ocurrieron en el año 2014, u ocurrieron en alguna ocasión, una vez, en algún momentos, adicionalmente quisiera mencionar que OCP ha

realizado acciones positivas que denotan que el señor Viera no ha tenido un trato discriminatorio, eso sí OCP como empresa, cuáles son esas acciones positivas que las vamos a acreditar posteriormente, uno OCP desde que el señor Viera empezó a trabajar en el año 2010 fue aumentando progresivamente su salario hasta que al final, cuando se le despidió intempestivamente, porque eso es real, eso es un hecho no controvertido, hubo un despido intempestivo terminó ganando aproximadamente más de 3000 USD mensuales, adicionalmente OCP atendió la única comunicación que hizo el trabajador y fue atendida respecto de que un supuesto epíteto que habría recibido, esa comunicación fue atendida debidamente por trabajo social de OCP en el 2023, también lo vamos a acreditar, es otra acción afirmativa, y la tercera es que es algo que el actor no ha traído acción no ha mencionado en su demanda que el actor fue despedido intempestivamente y OCP respetó todos y cada uno de sus derechos laborales, le pagó aproximadamente \$ 60,000 de indemnización, que no sé si esto lo tenga claro el señor Viera, pero si usted señor juez acepta la demanda y deja sin efecto el despido intempestivo tendría que devolver esa cantidad más los interés porque va a dejar sin efecto el despido intempestivo, porque el señor lo que pretende es una reubicación y reinsertación en el en el trabajo, y finalmente como ya lo dije, el señor Viera pretende o ha propuesto a través de su defensa técnica una disputa meramente laboral, estos son unos hechos que quería mencionar de forma previa, ahora señor juez hay una cuestión que me parece sustantiva que entendería esto técnicamente referido a esta garantía jurisdiccional, esta garantía jurisdiccional como todos conocemos, es una acción de protección que generalmente puede ser interpuesta en contra de actos ejecutados por autoridades públicas, o incluso entre políticas públicas, solamente de manera excepcional procede una acción de protección en contra de un privado como eso OCP, para que procede una acción de protección en contra de un privado como lo es OCP deben cumplirse y acreditarse alguno de los supuestos que están en el artículo 41 numeral 4, 5 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, solo en ese caso procede una acción de protección en contra de un privado, que es un estándar mucho más alto al que no se ha referido la parte actora, este tema ha sido reconocido en la sentencia de la Corte Constitucional número 282-13-JP/19, la que dice expresamente lo siguiente, me voy a permitir leer señor juez, al ser la acción la protección de la dignidad humana y de los derechos que de ella se derivan uno de los fines principales del estado constitucional de derechos, el Constituyente ecuatoriano reconoció que en ciertas circunstancias, las particularidades se encuentran, los particulares perdón como OCP se encuentran en capacidad de lesionar derechos, sin embargo la procedencia de acciones de protección en contra de sujetos particulares está estrictamente limitada a los casos previstos taxativamente en los numerales que mencioné en el artículo 49 de la Ley Orgánica de Garantías, y además según la sentencia 1357-13EP-2020 los jueces constitucionales, como usted, están obligados a pronunciarse respecto a la existencia de los supuestos contemplados en el Art. 41 núm. 4, núm. 5 para determinar si efectivamente un privado puede ser legitimado pasivo una de estas causas, y por qué traigo a colación esta esta cuestión premia que es técnicamente respecto a la acción de protección, porque si usted lee la demanda de la actora no ha mencionado o no ha propuesto ningún análisis específico de estas causales taxativas por las que cabe la acción de protección

en contra de un privado, que es un estándar mayor que en contra de una autoridad pública, que es algo que hay que tomarlo en cuenta, es muy importante, y bueno luego de ese esa introducción señor juez voy a referirme a las causas de improcedencia que alegamos como excepción y por lo que vamos a solicitar que se deseche la demanda presentada por el accionante, la primera en este caso no existe violación de derechos constitucionales es la causa de improcedencia previsto en el artículo 42 numeral uno de la Ley Orgánica de garantías jurisdiccionales y en este momento me voy a permitir producir la prueba documental respecto de la negativa que exista de violación a los derechos constitucionales específicamente al derecho a la igualdad y no discriminación del señor Viera, primero OCP ha cumplido con todos y cada uno de los Derechos laborales del señor Viera, tal cual lo hacen absolutamente, lo hace con absolutamente todos sus trabajadores, segundo el trabajador señor Viera desde que entró en el año 2010 siempre recibió un trato igualitario, OCP ha ido aumentando progresivamente su remuneración y esto es lo que voy a acreditar en este momento, aquí tengo los contratos del trabajo del señor Viera que me voy a permitirle solo la parte pertinente para acreditarlo es el contrato de trabajo de 21 de mayo de 2010, cuando empezó el señor a trabajar en este contrato consta que su remuneración es de \$ 1300, en el siguiente que es un adendum del 2017 consta un detalle de todos los antecedentes y todos los aumentos progresivos de salario que tenía el señor Viera, febrero de 2011 asciende a 1400 + 560 correspondiente a disponibilidad, 2014 asciende a 1550 + 620 correspondiente a disponibilidad, año 2014 asciende el salario 1700 más 680 correspondiente a disponibilidad, año 2016 la remuneración aumenta a 2046 USD más 818 correspondientes a disponibilidad, lo vemos también en el historial de consulta detallada, planillas del IESS que también produzco como prueba y agregaré posteriormente al expediente cuando acabe mi exposición, que aquí vemos es el historial de trabajo del del señor Viera vemos que por ejemplo sacamos números alzar año 2010, agosto 2010, remuneración 1300, 2012 remuneración 1960, vamos a ver año 2017, marzo del 2017 el señor Viera recibe una remuneración de 5198, vamos a ver en febrero del 2020 seña recibir una recomendación de 7021, año 2021 igual se repite una remuneración de \$ v5,000 para finalizar con estas remuneraciones tienen otros cargos adicionales por eso son tan altas Pero su remuneración final fue del año 2024 que fue de 2864 USD más cierta cantidad por disponibilidad que subía aproximadamente a los 4000 USD, luego de eso, la otra razón por la que el señor Viera no puede considerar que fue discriminado por la compañía, estos son actos imputados por la compañía, es porque tal cual no lo dicho en su demanda cuando el señor Viera fue despedido tempestivamente firmó su finiquito y no realizó ninguna objeción, y en su finiquito que fue firmado, más bien la relación laboral terminó por despido tempestivo el 20 de mayo 2024, recibió una liquidación con todos los haberes laborales a los que él tenía derecho de 56,000 USD, y aquí consta la transferencia de esos 56,000 USD que fueron realizados, este el comprobante que también lo produzco como prueba y lo vamos a introducir, es el comprobante de pago de 56083 USD pagado por el Oleoducto de Crudos Pesados a favor del accionante, en este pago resulta curioso que también hay otra persona que fue liquidada que es Arcos Santos Freddy Santiago, que también recibió su liquidación, el señor Viera no fue la única persona que fue despedida, entonces con estos hechos que han sido acreditados documentalmente que voy a agregar al expediente, OCP acredita que ha tomado

acciones, y que de esas acciones no se deriva que él ha sido discriminado por la empresa, en ningún momento ha sido discriminado ha recibido ascensos y ha recibido aumentos salariales, y como lo acabé de acreditar, por esa razón así justifico la primera causal de improcedencia que es la que mencioné hace un momento, que es aquella vista el artículo 42 numeral uno, no existe violación de derechos constitucionales, me faltó un asunto que es muy importante y es uno al que se refirió mi colega hace un momento la abogada del señor, en el momento en que el señor Viera puso una denuncia en el 2023 que puso en conocimiento de OCP los supuestos tratos discriminatorios, no lo hizo nunca, si no lo hizo en 2023 por eso no ha mostrado ninguna prueba de que lo ha hecho antes, OCP tomó acciones, cuáles son esas acciones, son aquellas que constan en el historial social, firmado por la magíster Gabriela Muirragui. trabajadora social de OCP, en el que un listado de las acciones llevadas a cabo, es uno de los documentos que le corrí traslado a contraparte y voy a solicitar que se el expediente también como prueba de nuestro favor, dice expresamente, son muchos hechos así que voy a decir unos tres o cuatro solo para no ser muy repetitivo, 17 de noviembre del 2023 se recibe el caso en trabajo social, 21 de noviembre del 2023 se genera derivación del caso social para tener soporte terapéutico con el psicológico con el psicólogo, perdón que la empresa mantiene para asistencia psicológica, 24 de noviembre 2023 inicio del proceso terapéutico psicológico informa que se dio inicio al proceso de acompañamiento terapéutico y se planifica una primera etapa de ocho sesiones con soporte, 27 de diciembre del 2023 seguimiento de caso se toma contacto con el psicólogo para conocer cómo va desarrollándose el proceso y el acompañamiento psicológico, y bien hay muchos otros casos pero voy a referirme al último, 3 de abril de 2024 se da un acompañamiento mediante llamada telefónica al colaborador para conocer su estado emocional personal y profesional, es decir la única vez que el actor denunció los supuestos hechos discriminatorios en 2023, OCP tomó acciones y tomó acciones incluso con un psicólogo de la empresa, para poder garantizar la integridad personal del trabajador, con estos hechos se demuestra que no existe vulneración de derechos constitucionales específicamente a la igualdad y no discriminación, Cuál es el siguiente causal de improcedencia que alega OCP aquella prevista en el artículo 42, núm. 5 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, esta causa de improcedencia determina que no cabe o no procede la acción de protección cuando se busque la declaratoria de un derecho, del texto de la demanda y de la intervención que ha hecho la defensa técnica del señor Viera se ve claramente que el señor Viera busca la declaración de un derecho laboral, dice textualmente Busca ser reintegrado y reubicado a la compañía, con lo cual nosotros tenemos que revisar un poco la legislación laboral a fin de identificar en qué cancha está jugando respecto de la relación laboral el señor la defensa técnica del señor Viera, como usted conoce señor juez porque usted es un juez multicompetente y seguro conoce muchos temas laborales, las únicas dos causas de despido ineficaz y que pueden tener como consecuencia la declaración de un derecho, que no posee acción de protección pero que puede tener la declaración de un derecho de reintegro, es la de una mujer embarazada y la de un líder sindical, existe la figura en el código de trabajo y con esto no estoy aceptando bajo ningún motivo que OCP haya imputado actos de discriminación en contra del accionante, pero sí existe y está agregado en la ley un supuesto despido por discriminación, y se lo ventila ante un

juez de trabajo, pero ni siquiera este despido por discriminación está regulado en el código del trabajo, no da derecho a una reintegración, no da derecho a que el trabajador sea reintegrado, los únicos casos son los de despido ineficaz mujer embarazada y líder sindical, por qué es por qué es relevante esto señor juez, porque vemos que el legislador vetó expresamente la posibilidad de que en casos de despidos por discriminación, y de nuevo no estoy en ningún momento reconociendo que hubo discriminación, porque lo probé hace un momento que no hubo con acciones que tomó, pero incluso si hubiese existido en un caso de discriminación el mismo legislador vetó la posibilidad de que el trabajador pueda ser reintegrado a su puesto de trabajo, eso no está previsto en la ley, con lo cual el señor Viera a través de su defensa técnica está solicitando que usted señor juez declare un derecho innovando el sistema jurídico, innovando el régimen, un derecho que no puede ser declarado porque no existe, el mismo legislador lo ha vetado, y esto es relevante, por qué es relevante esto?. porque con sentencia constitucional número 2137-21-EP/21 está vetada la posibilidad para que a través de garantías jurisdiccionales los jueces vulneren el principio de seguridad jurídica, e innoven el ordenamiento jurídico, dice la sentencia una sentencia vinculante para este caso por ser una sentencia emitida por la Corte Constitucional, dice lo siguiente: en consecuencia se encuentra que la jueza de instancia por fuera del ámbito de sus competencias para la resolución de un caso concreto, a través de una medida de reparación integral alteró el ordenamiento jurídico, y dispuso a las autoridades del consejo municipal actuar por fuera de lo previsto en la normativa previa, clara y pública, aplicable al caso concreto, por lo expuesto se evidencia que la sentencia de primera instancia vulnera el derecho de la seguridad jurídica al modificar sin sustento legal, ni competencia para ello el procedimiento reglado por el COOTAD, es exactamente lo mismo que pretende el accionante en este caso, que se modifique el régimen previsto en el en el código de trabajo, además obviamente quisiera mencionar en este caso que el tema del despido intempestivo, como su nombre lo indica que es intempestivo, se explica por sí solo, que se da sin previo aviso, tiene el efecto de que nuestra legislación es un despido que no tiene causa el empleador no tiene por qué justificar la causa por la que despide a su trabajador, es el ejercicio un derecho sobre la base del del derecho de libertad de empresa, lo que sí tiene obligación el empleador de hacer es de indemnizar debidamente, como en este caso se indemnizó con casi 6,000 que se pagó al Señor Viera, ya voy terminando señor juez, solamente quiero mostrar mis últimas dos causas de improcedencia, la penúltima es que existe en este caso otra vía idónea particular para resolver este asunto, está prevista en el artículo 40 numeral 3 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y de Control Constitucional, y tiene que ver principalmente con que la corte constitucional ha determinado que la sede para resolver conflictos laborales es el juzgador del trabajo o una sala multicompetente con competencia en tema de trabajo, qué ha dicho esta sentencia 1679-12-EP-21 lo voy a ver porque es importante adicionalmente en vista de que la mayoría de los conflictos laborales requieren probatura, perdón probar una serie de hechos usualmente relacionados a la fecha de inicio o final de la relación laboral, la duración de dicha relación, la remuneración per se del trabajador, las circunstancias en las que fue separado una persona, qué es lo que nos ha relatado la defensa técnica, las circunstancias en la que fue separada si se configuraron o no las causales de determinación de relación de trabajo por visto bueno, u otras, estos procesos

pueden requerir un mayor espacio y práctica de contradicción de la prueba a aquel permitido en el trámite para la acción de protección, esto implica que cuando las alegaciones planteadas en un caso concreto requieren la producción de gran cantidad de prueba, y la determinación de varios hechos, el diseño procesal de juicio laboral ordinario será un medio más adecuado para tutelar el derecho supuestamente vulnerado, en la medida de que presta facilidades para mayor debate, contradicción y práctica de pruebas, adicionalmente presentar una acción de protección con el propósito de discutir, perdón por ser reiterativo pero es que lo ha dicho las sentencias de la Corte Constitucional presentar una acción de protección con el propósito de discutir la forma en la que terminó la relación, está proscrito para una garantía jurisdiccional, sentencia 1679-12-EP/20 qué dice esta sentencia en este sentido y con pertinencia para el caso en cuestión el ordenamiento jurídico ecuatoriano prevé a la justicia laboral ordinaria como la vía específica, especial y expresa de impugnación para las controversias enmarcadas en la relación entre el trabajador y el empleador, así resulta ser que aquella es la idónea para determinar la correcta aplicación de la legislación laboral, y finalmente con esto voy a terminar señor juez, voy a alegar la última de las causas de improcedencia que alega OCP de esta acción de protección que es de aquella prevista en el artículo 42 numeral 3 que se refiere a que esta demanda lo que busca es exclusivamente impugnar la constitucionalidad y la legalidad del despido intempestivo, y de dónde yo digo, del mismo texto de la demanda quien presenta el señor Viera, voy a leer la misma demanda que presenta el señor vía párrafo 5.3 dice el actor, el haberme desvinculado de mi puesto de trabajo sin justa causa constituye un acto arbitrario, ilegal e inconstitucional, que solicita con eso?, que se revise la legalidad o la constitucionalidad del acto que es una causa de improcedencia de la acción de protección, y sigue la demanda por cuánto se da por terminada mi relación laboral sin que se observen normas reconocidas y garantizadas por la constitución y la ley, es nuevamente un intento de impugnar la terminación laboral respecto de su legalidad y su constitucionalidad que es una causa de improcedencia de esta acción de protección, y esto es tan evidente porque yo he anotado, he escuchado la presentación, la primera intervención yo me he notado aquí, que se ha mencionado que se ha vulnerado la estabilidad laboral, se ha vulnerado la normativa interna de higiene y seguridad del trabajo, ha existido acoso laboral, los derechos están vulnerados al amparo del código del trabajo y no existió capacidad legal para desvincular a un trabajador, yo anoté esto de la intervención que hizo mi colega y estos son asuntos meramente legales, que no es esta la vía adecuada, por lo tanto señor juez voy a dejar introducidos estos documentos como prueba se lo voy a pasar al señor secretario para que lo agregue el expediente y con esto solicito que se acepten estas causas de improcedencia y se rechace la acción de protección planteada, muchas gracias, solamente voy a entregar los documentos al secretario para que adjunte al expediente perdón señor.- Por supuesto si la contraparte los quiero revisar están aquí, estos son contratos de trabajo que anunciada historia laboral de ley y roles de pago originales, aquí está el acta de finiquito y los comprobantes de transferencia de la indemnización, ¡ah! y los demás los ingresamos en la primera parte de la audiencia muchas gracias. **5.3.) Testimonio del señor José Luis Marcillo Matute.-** 67 años, de estado civil divorciado, qué profesión usted tiene? (inaudible), Domicilio Esmeraldas, de religión católica, conoce usted de las penas de perjurio por faltar la verdad bajo juramento, por lo cual usted

tiene la responsabilidad de decirle a lo que le pregunte dentro de la presente audiencia si me entendió, levante su mano derecha, jura usted por la religión católica que usted profesa decir la verdad y lo que le pregunte dentro de la presente audiencia? R: Si. **PREGUNTAS DEL ACCIONANTE?**: 1.- ¿Cuáles fueron los hechos degradantes, los hechos que usted considera que degradaban la dignidad de usted señor ingeniero Viera? R: Bueno este, el problema de que pasó en el trabajo fue dos cosas, primero la, lo que es este el oralismo y lo otro el racismo, y eso está malo, eso ya el grupo de trabajo se siente mal, pero era basado solo por una persona, y las personas que hacían eso era el señor Carlos Adriano y parece que estaban compinchado por otro que eran de el mismo era medio raro, entonces decirle de mirar a la persona diciéndole tal negro, conchero yo, yo por eso también bastante paro y tuve que trataban de bajarlo siempre, porque a veces habían en Navidad las fiestas a veces trabajo dos veces fuera pero se hacían, se hacían cambios de turno para que, Mitad y Mitad el cambio con ellos estaban enseñados que no lo querían dejar salir, y de ahí también yo tuve la oportunidad de hablar con al respecto comente en ese tiempo y que pasaba todo él habló con ellos y aparentemente pasó, pero ya habían hecho bastante daño, y de allí este aparentemente quedaron bien, pero parece que fue peor, porque más se le cargaban los dos, en grupo la verdad siempre una persona que está mal, de ahí básicamente eso más dedicado al racismo, conmigo, gracias a Dios hasta ahí se muchas gracias. **PREGUNTAS DEL ACCIONADO:** 1.- ¿Le puede por favor comentar al señor juez, cuándo exactamente, pero la época que usted entró y salió de OCP? R: Yo trabajé del 2003 al 2015; 2.- ¿Conoce usted la fecha en la que fue desvinculado el señor Viera, que está aquí presente en esta audiencia o en la época? R: No, yo sé que entró en el 2010 pero hasta que año no; 3.- Desde el 2015 este año han pasado más de 9 años, correcto? R: Correcto; 4.- ¿Por qué usted por qué salió de la compañía?, por despido intempestivo (negada) 5.- Quería preguntarle, señor Marcillo es cierto que usted tiene una amistad cercana con el señor Viera? R: Por ahora sí, pero antes no, por ahora; 6.- Desde cuándo es por ahora podría aclarar ese tema? R: Desde que lo conocí, pues inclusive cuando él entró a trabaja, desde ahí yo estaba encargado en la planta, desde ahí fueron fallando la empresa, porque a mí nunca me llegó ninguna notificación que llegaba otra persona, cuando llegó estaba al garete el señor Viera, ahí que no sabía (inaudible) era inclusive y me llamaron después que habían dejado botado un paquetito de (inaudible), tuve que hablar al jefe de seguridad, conversamos; 7.- Recuérdeme en qué año entró a trabajar el señor Viera a trabajar con usted? R: A ver 2010; 8.- Y usted trabajaba antes? R: Ya ; 9.- Cuando yo le pregunté si es que tiene una relación de amistad con el señor Viera, usted me respondió solo ahora? R: No, solo no le digo le digo que lo conocí; **5.4) Las partes hicieron uso de la réplica, contrarréplica y descargo probatorio; conforme así consta en la grabación de la audiencia. – SEXTO. - 6.1. ANALISIS DE LAS ARGUMENTACIONES CONSTITUCIONALES Y PRUEBAS.** Dentro de este proceso constitucional, y en relación a su sustanciación, el suscrito juez, debe establecer la vulneración de derechos constitucionales por los actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial, en donde se establezca que la persona afectada se encuentra en estado de indefensión, lo que es recogido por la Constitución de la República del Ecuador, en su art. 86, en vinculación constitucional y jurídica con el art. 39 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccional y control Constitucional. Por lo cual, la legitimación activa y pasiva

de los intervinientes en los procesos constitucionales, debe ser garantizada por el juez Constitucional, como en efecto se ha respetado la intervención de los legitimados dentro del proceso. En relación a las pruebas y las alegaciones realizadas por los legitimados se establece lo siguiente: 1.- Se debe garantizar la eficacia y la supremacía constitucional; supremacía que no solo controla la progresividad de los derechos humanos en la Constitución, sino que también le da el carácter de supra legalidad, es decir, hay que respetar el cometido esencial de la norma. 2.- Se debe observar los principios de la justicia Constitucional, los mismos que se encuentran adjetivados en el art. 2 de la LOGJCC. 3.- Seguidamente se debe cumplir con los principios procesales que garantizan la justicia constitucional, dispuestos en el art. 4 ibidem. 4.- Resolver conforme a los precedentes constitucionales, en sus fines para que sus resoluciones sean erga omnes y vinculantes. El Art. 16 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, establece: "...Pruebas. - La persona accionante deberá demostrar los hechos que alega en la demanda o en la audiencia, excepto en los casos en que se invierte la carga de la prueba...". **6.2. a)** En el presente caso, se establece que la legitimada activa ha aportado con pruebas documentales como son: 1) Certificado laboral suscrito por la señora María Gabriela Muirragui, Coordinadora de Talento Humano de Oleoducto de Crudos Pesados (OCP) Ecuador S.A. 2) Certificado de Registro de Título del señor Añasco Rivas Paúl David. 3) Correos electrónicos relacionados a la solicitud de reunión de trabajo y los que me fueron respondidos por el área de Talento Humano. 4) Memorias "Mi historia" remitidas a Talento Humano. 5) Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de OCP. 6) Código de Ética y Política Antifraude de OCP, lo pertinente relacionado a "Respeto". 7) Correo electrónico con el cual se puso en conocimiento del personal de OCP sobre mi desvinculación de la empresa. 8) Correo electrónico con el cual Talento Humano de OCP, invita a participar del proceso de selección interna para el puesto de Ingeniero de Mantenimiento de Motores de Combustión. **b)** La parte accionada en audiencia incorporo como prueba lo siguiente; “ (...) *La vacante en MT realizado en el año 2014 que resultó ganador el señor Paúl David Añasco Rivas aquí tenemos el expediente que ha solicitado pongo en consideración de la contraparte documento de certificado y original para que luego se ingrese, el siguiente son copias certificadas de los documentos relacionados a la reestructuración de la empresa que motivó la desvinculación del accionante ingeniero Geovani Javier Viera Ordóñez, sobre esto tengo que mencionar que para este caso respecto de este tema no se ha emitido ningún documento relativo a la reestructuración, tercero copias certificadas del expediente levantado por talento humano dentro del caso denunciado por el accionante sobre discriminación racial, en efecto existió una comunicación del accionante sobre un incidente que acá tenemos el expediente solicitado pongo en consideración de la contraparte para que luego se agregue al expediente, tercer documento a es un documento generado por trabajo social, tercer documento perdón cuarto, copia certificada del expediente dentro del caso denunciado por el accionante sobre discriminación racial llevado por el comité de seguridad salud y ambiente o por el subcomité o por el delegado del centro de trabajo donde labora el accionante ingeniero Giovanni Javier Viera Ordóñez, respecto a este documento tengo que mencionar que el soporte del caso que se ha levantado es el mismo que consta del trabajo social por lo que no existe el documento cuatro es el mismo de trabajo*

social es el expediente que se ha levantado, cinco copia certificada de las funciones del gerente de operaciones según la estructura institucional, los voy a ese sí lo tenemos, pongo en consideración a la contraparte para que posteriormente se agregue al expediente, el penúltimo que es el documento seis dice copias certificadas del poder especial otorgado al señor gerente de operaciones Ramiro Bermeo Quispe donde consten facultades para estar el personal respecto de este documento tengo que mencionar que no se ha entregado ningún poder especial al gerente de operación para este tema, y sobre el último que dice sírvase oficiar de manera electrónica el señor presidente ejecutivo de OCP a fin de que certifique sobre la existencia o no de algún proceso administrativo de régimen disciplinario en contra del ingeniero Geovanny Javier Viera Ordóñez, ese documento esa certificación fue emitida por OCP. (...)”. **SÉPTIMO.** - Determinación y desarrollo del problema jurídico a resolver: Corresponde al suscrito juez establece si ¿La conducta descrita en el ámbito laboral, incluyendo presuntos actos de racismo y discriminación, vulneró derechos constitucionales como la igualdad, la dignidad humana, y la prohibición de discriminación consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, El derecho al trabajo, La seguridad Jurídica, justificando la adopción de ¿Medidas de reparación mediante la acción de protección?. **7.1.- SOBRE EL DERECHO A LA SEGURIDAD JURÍDICA.**- a) Conforme reza el Art. 82 de la Norma Fundamental, 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.”; y, acorde lo refiere la Corte Constitucional, en varias sentencias se ha manifestado sobre este derecho constitucional y así se tiene como antecedente las sentencias No. 0016-13-CEP-CC emitida dentro del caso No. 1000-12-EP; y sentencia No. 0369-16-SEP-CC dictada dentro del caso No."0573-13- EP señala: ... Siendo así que el derecho a la seguridad jurídica se manifiesta como la necesidad que tiene la sociedad de contar con claros y precisos modelos normativos de conducta, establecidos con anticipación, para de esta manera dotar de certeza y viabilidad a las previsiones jurídicas, así como asegurar situaciones jurídicas previamente consolidadas; todo esto, bajo el imperio de la norma constitucional, como parámetro para evaluar la validez en la aplicación e interpretación de dichos modelos normativos. De lo anotado, es innegable que la seguridad jurídica al ser un derecho constitucional, constituye un elemento esencial en la vida social, pues su observancia en cuanto a la aplicación de disposiciones normativas previas en los diferentes procesos, otorga confianza no solo a quien recurre a los operadores de justicia para demandar un derecho, sino también para la persona contra quien se dirige la acción, respecto de que el administrador de justicia competente se abstenga de realizar actos o resoluciones arbitrarias; en este sentido, es un derecho constitucional que guarda estricta relación con el derecho al debido proceso en la garantía del cumplimiento de las normas y los derechos de las partes, que se encuentra prescrito en el artículo 76 literal 1) de la Constitución de la República. Así también la Corte Constitucional de Ecuador, en la sentencia número 182-15-SEP-CC, dentro del caso número 1493-10-EP, al referirse a la seguridad jurídica sostiene: “La seguridad jurídica radica en que las actuaciones de las diversas instituciones y autoridades se fundamenten en normas jurídicas previamente determinadas, aprobadas de manera legítima y pública, y por ende se enmarcan dentro de las normas constitucionales y legales, verificándose de esta manera la validez del

actuar de la autoridad. Esta actuación de juridicidad tiene como consecuencia el conocimiento y la confianza que tienen los ciudadanos respecto de que los diferentes aspectos y situaciones de la vida social se encuentran regulados y resueltos por normas claras y previstas en el ordenamiento jurídico". Es un principio del Derecho Universalmente reconocido, que se basa en la "certeza del derecho", tanto en el ámbito de su publicidad como en su aplicación, y que significa la seguridad de que se conoce, o puede conocerse, lo previsto como prohibido, ordenado o permitido por el poder público. b) Conforme lo determina la Constitución del Ecuador vigente, el ordenamiento jurídico del país se encuentra jerarquizado con la finalidad de establecer la mejor aplicación de normas. Específicamente el Art. 425 de la carta magna indica: El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos. Esta estructura de mayor a menor importancia es lo que define el rango de una norma. El principio de jerarquía implica que una norma de rango inferior no puede contradecir ni vulnerar lo que establezca una de rango superior. Esto supone, por ejemplo, que ninguna ley, decreto u otro tipo de norma que se promulgue, sea del contenido o ámbito geográfico que sea, puede contradecir o vulnerar los preceptos de la Constitución, que es la principal norma del ordenamiento jurídico. Derecho a la Seguridad Jurídica, la Corte Constitucional del Ecuador, en la sentencia No. 0016-13-SEP-CC, emitida dentro del caso No. 1000-12-EP determina que "el no actuar conforme lo determina la Constitución y la ley, implica una afectación al derecho a la seguridad jurídica, que se encuentra establecido en el artículo 82 de la Constitución de la República, que dispone (...) se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes. **7.2. DERECHOS AL TRABAJO, CON RELACIÓN A LA ESTABILIDAD LABORAL.** Al existir vulneración al Debido Proceso, en relación a la garantía de Motivación, ¿Se vulneraron otros derechos constitucionales del accionante? El Art. 11 numeral 6 de la Constitución establece que: "El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: ... 6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía", que sean interdependientes significa que, de vulnerarse un derecho, éste su vez afecta o limita el ejercicio de otro derecho ya que los derechos no pueden separarse o fragmentarse unos de otros. Todos los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales deben comprenderse como un conjunto. El derecho al Trabajo, que se relaciona con el Derecho a la Estabilidad Laboral y a No ser Privada Injustamente del Empleo, se analiza lo siguiente: La Constitución en su artículo 25 establece: "El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores". Adicionalmente, el artículo 326 de la Constitución en sus numerales 2 y 3 consagra los principios que sustentan el derecho y en particular se encuentran: "Los derechos laborales irrenunciables e intangibles. **7.3.- .DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION.-** El derecho a la igualdad y no discriminación es un pilar esencial del

Estado constitucional de derechos y justicia en Ecuador, reconocido expresamente en los artículos 11.2 y 66.4 de la Constitución de la República. Este principio establece que todas las personas son iguales ante la ley, con la misma dignidad y derechos, sin distinción alguna por razones de etnia, color, género, religión, opinión, orientación sexual, origen nacional, condición socioeconómica u otra condición personal o social. . La igualdad implica garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades y trato en el ejercicio de sus derechos, mientras que la no discriminación exige prevenir, sancionar y erradicar cualquier acto que, directa o indirectamente, genere exclusión, trato desigual o desventaja. En el contexto laboral, esto adquiere una relevancia fundamental, ya que las relaciones laborales deben desarrollarse en un ambiente de respeto, sin prácticas que degradan la dignidad de los trabajadores. Los actos de racismo o cualquier otra forma de discriminación no solo constituyen una vulneración de los derechos de las personas afectadas, sino que perpetúan patrones históricos de exclusión, obstaculizando el acceso equitativo a oportunidades. La Corte Constitucional ha señalado que el derecho a la igualdad y no discriminación es de naturaleza transversal, lo que significa que cualquier derecho fundamental debe ser ejercido bajo el respeto irrestricto a este principio. La acción de protección constituye un mecanismo constitucional idóneo para garantizar el goce de derechos fundamentales cuando estos han sido vulnerados por actos u omisiones de autoridades públicas o de particulares. En el caso en análisis, se evidencia, con base en los testimonios y hechos presentados, que el accionante ha sido víctima de actos discriminatorios en su lugar de trabajo, específicamente mediante expresiones de contenido racial que denigran su dignidad humana. Estas conductas vulneran de forma directa derechos consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, como el derecho a la igualdad y no discriminación (art. 11 y art. 66, núm. 4), y afectan el principio de dignidad humana (art. 66, núm. 1). Además, es importante resaltar que la Constitución prohíbe expresamente toda forma de discriminación por motivos de raza y exige a los trabajadores garantizar ambientes laborales libres de violencia y exclusión. La omisión por parte de los superiores jerárquicos de adoptar medidas adecuadas para prevenir y sancionar este tipo de conductas refuerza la afectación a los derechos del accionante. **OCTAVO. - RESOLUCIÓN CONSTITUCIONAL.** Por las consideraciones expuestas, en aplicación de los principios de independencia imparcialidad, tutela judicial efectiva de los derechos, seguridad jurídica, verdad procesal establecidos en los Arts. 8, 9, 23, 25 y 27 del Código Orgánico de la Función Judicial, en vinculación directa con los Art. 75 y 82 de la Constitución de la República del Ecuador, sin ser necesario a otras constancias procesales, ya que de la revisión del proceso, así como de las intervenciones realizadas por las partes durante la audiencia pública se ha podido evidenciar la violación de derechos constitucionales, el suscrito juez Constitucional Abg. Simón Bolívar Moreno Samaniego, **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA**, declara la procedencia de la acción de protección interpuesta por el legitimado activo señor VIERA ORDOÑEZ GIOVANNY JAVIER, ecuatoriano, portador de la Cédula de Ciudadanía No.080229303-5, seguida en contra del señor VUGDELIJA JORGE PABLO, en calidad de Presidente Ejecutivo del OLEODUCTO DE CRUDOS PESADOS (OCP) ECUADOR S.A., de ese entonces, vulneró los derechos constitucionales, derecho a la

Seguridad Jurídica y derecho al Trabajo en relación a la garantía de Estabilidad y derecho a la igualdad y no discriminación. Se dispone como medidas de reparación: 1.- Aceptar la presente acción de protección constitucional. 2.- Disponer que por medio de talento humano de la compañía OLEODUCTO DE CRUDOS PESADOS (OCP) ECUADOR S.A, por intermedio del funcionario o departamento que corresponda, en el termino de 15 días, de la notificación, REINTEGRE de forma inmediata al legitimado activo señor VIERA ORDOÑEZ GIOVANNY JAVIER, ecuatoriano, portador de la Cédula de Ciudadanía No.0802293035, al mismo puesto y funciones que venía cumpliendo hasta antes de declararse la terminación de la relación laboral, o alguno que se encuentre en la misma categoría y nivel jerárquico. 3.- Se dispone el pago de todos los sueldos que dejó de percibir el accionante desde el momento de la vulneración de sus derechos, hasta el momento que sea reintegrado a su puesto de trabajo, más beneficios de ley y seguridad social, cuyo monto se lo determinará conforme el artículo 19 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, ante el Tribunal de lo Administrativo de la respectiva Jurisdicción. 4.- Que la Compañía Oleoducto de Crudos Pesados (OCP) Ecuador S.A. me ofrezca disculpas públicas, por el trato hostil y discriminación racial del que ha sido objeto el legitimado activo señor VIERA ORDOÑEZ GIOVANNY JAVIER,. Y, que esta sentencia sea colgada de manera permanente en la página web institucional "ocpecuador.com". 5.- De conformidad al Art. 21 de la Ley Organica de Garantias Jurisdiccionales y Control Constitucional, se delega a la Defensoria del Pueblo a fin de que se de seguimiento al cumplimiento de esta sentencia, para lo cual oficiece a la Delegacion Provincial de la Defensoria del Pueblo de Esmeraldas. 6.- El señor actuario del despacho, una vez, que se notifique al legitimado activo, como pasivo, envíese el expediente constitucional a la Sala Provincial de Esmeraldas, con sede en el cantón Esmeraldas; por cuanto, el legitimado pasivo, en audiencia de forma oral accionó su derecho de apelación, como lo establece el art. 24 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional en vinculación a la sentencia No. 001-11-SCN-CC de la Corte Constitucional, publicada en Registro Oficial Suplemento 381 de 9 de Febrero del 2011. Estableciendo que la interposición del recurso no suspende la ejecución de la sentencia, cuando el apelante fuere la persona o entidad accionada. Ejecutoriada la presente sentencia, remítase copia certificada a la Corte Constitucional, conforme lo dispone el numeral 5 del Art. 86 de la Constitución de la República del Ecuador. Notifíquese y Cúmplase. -

MORENO SAMANIEGO SIMON BOLIVAR

JUEZ(PONENTE)