Quito, D. M., 19 de enero del 2012

SENTENCIA N.° 004-12-SCN-CC

CASO N.° 0081-10-CN

CORTE CONSTITUCIONAL PARA EL PERÍODO DE TRANSICIÓN

Juez constitucional sustanciador: Dr. Edgar Zárate Zárate

I. ANTECEDENTES

Resumen de admisibilidad

Mediante providencia del 19 de octubre del 2010, la Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Manabí resuelve suspender la tramitación de la causa y remitir el expediente N.° 156-2010 en consulta a la Corte Constitucional, para que acorde a lo previsto en el artículo 428 de la Constitución de la República y artículos 141, 142 y 143 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial N.° 52 del 22 de octubre del 2009, resuelva sobre la constitucionalidad del artículo 590 del Código del Trabajo, por considerar que su contenido no guarda coherencia con lo previsto en el artículo 11, numeral 1 de la Constitución de la República.

Mediante providencia del 29 de diciembre del 2010 a las 08h36, el juez sustanciador avocó conocimiento de la consulta de constitucionalidad respecto al artículo 590 del Código del Trabajo, presentada por la Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Manabí.

Av. 12 de Octubre N16 - 114 y pasaje Nicolás Jime
(frente al parque El Arbo
Telfs: (593-2) 2565 -117 / 2563 -
email. comunicacion@cce.go
Ecu

Normas cuya constitucionalidad se consulta

CÓDIGO DEL TRABAJO

> "Artículo 590.- Demanda conjunta.- Tratándose de reclamaciones propuestas por trabajadores de un mismo empleador, aquellos pueden deducir su reclamación en la misma demanda siempre que el monto de lo reclamado, por cada uno de ellos, no exceda de cinco remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general y designen dentro del juicio procurador común. Para efecto de la fijación de la cuantía, se considerará sólo el monto de la mayor reclamación individual".

Petición de consulta de constitucionalidad

La presente consulta constitucional tiene como antecedente la demanda propuesta por Carmen Ernestina Mise Soledispa, Yolanda Enma López Santana, Angel Simón Mise Soledispa, Angela Jenenia Barcia Santos, Lorenzo Ramóm Mise Soledispa y Rosa Edita Acosta Vélez, en contra de Edwarg Rafael Ianni Tello, en calidad de representante legal de la empresa Pespesca S. A., mediante la cual reclaman sus indemnizaciones de manera conjunta dentro de una misma demanda.

Mediante providencia del 19 de octubre del 2010, la Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Manabí resuelve suspender la tramitación de la causa y remitir el expediente N.° 156-2010, en consulta a la Corte Constitucional, para que sea este organismo el que determine si el actual artículo 590 del Código del Trabajo es constitucional o inconstitucional, de conformidad con lo establecido en el artículo 428 de la Constitución de la República.

II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

Competencia de la Corte

El Pleno de la Corte Constitucional, para el periodo de transición, es competente para conocer y resolver la presente causa planteada por Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Manabí, de conformidad con lo previsto en los artículos 428 de la Constitución de la República; artículos 141, 142 y 143 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, y, el artículo 81 del Reglamento de Sustanciación de Procesos de Competencia de la Corte Constitucional.

Legitimación activa

La Sala de lo Laboral, Mujer, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Manabí se encuentra legitimada para interponer la presente consulta de constitucionalidad, de conformidad con lo establecido en los artículos 428 de la Constitución de la República, 142 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional e inciso segundo del artículo 4 del Código Orgánico de la Función Judicial.

Consideraciones de la Corte Constitucional

Por los antecedentes expuestos, corresponde a la Corte Constitucional determinar si la norma contenida en el artículo 590 Código del Trabajo, que en relación a la demanda conjunta establece que: "Tratándose de reclamaciones propuestas por trabajadores de un mismo empleador, aquellos pueden deducir su reclamación en la misma demanda siempre que el monto de lo reclamado, por cada uno de ellos, no exceda de cinco remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general y designen dentro del juicio procurador común. Para efecto de la fijación de la cuantía, se considerará sólo el monto de la mayor reclamación individual", se encuentra en contradicción o no con la norma constitucional, consagrada en el artículo 11, numeral 1, relativo a que los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.

La duda razonable surge cuando tras el planteamiento conjunto de la demanda que busca el pago de indemnizaciones laborales por parte de los señores Carmen Ernestina Mise Soledispa, Yolanda Enma López Santana, Angel Simón Mise Soledispa, Angela Jenenia Barcia Santos, Lorenzo Ramóm Mise Soledispa y Rosa Edita Acosta Vélez, en contra de Edwarg Rafael Ianni Tello, en calidad de representante legal de la empresa Pespesca S. A., el juez suplente del Juzgado Segundo del Trabajo de Manabí con asiento en Manta, mediante providencia del 25 de agosto del 2010 a las 10h35, ordena el archivo de la causa al tenor de lo dispuesto en el artículo 590 del Código del Trabajo, sustentando que los valores constantes en los rubros reclamados superan las cinco remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, lo que da la suma de $ 8440, que dividido para 6 que son los actores supera la cantidad máxima fijada en dicho artículo.

Av. 12 de Octubre N16 - 114 y pasaje Nicolás Jimen
(frente al parque El Arbol)
Telfs: (593-2) 2565 -117 / 2563 - 1
email: comunicacion@cce.gob.
Ecuad

Por ello, corresponde a la Corte Constitucional, como máximo órgano de interpretación constitucional, determinar la constitucionalidad o no de la norma aludida, y para el efecto, deberá responder las siguientes interrogantes: ¿Cuál es la naturaleza del derecho al acceso a la justicia? y ¿Puede accederse a la justicia de mera conjunta en materia laboral, cuando trate temas referentes a contratos individuales de trabajo?

¿Cuál es la naturaleza del derecho al acceso a la justicia?

El artículo 75 de la Constitución de la República consagra en derecho el acceso a la justicia, en los siguientes términos: "toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela judicial efectiva, parcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley".

De manera general, se puede sostener que el derecho de acceso a la justicia, también denominado por la doctrina española como derecho a la tutela judicial efectiva, implica la posibilidad de toda persona, independientemente de su condición económica, social o de cualquier otra naturaleza, de acudir ante los tribunales para formular pretensiones o defenderse de ellas, de obtener un fallo de esos tribunales y que la Resolución pronunciada sea cumplida y ejecutada[1].

Parte de la doctrina adopta la tesis de la distinción del derecho al acceso a la justicia del derecho al debido proceso, señalando que el derecho de tutela judicial efectiva es un derecho instrumental, que permite la defensa jurídica de todos los demás derechos mediante un proceso garantizado y decidido por un órgano jurisdiccional, en tanto que el debido proceso asegura a las personas la observancia de las reglas constitucionales procesales, cuyos objetivos son el respeto a los derechos fundamentales y la obtención de una sentencia ajustada a derecho[2].

El Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, en su artículo 14 numeral 1, consagra el derecho de acceso a la justicia: "Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia. Toda persona tendrá derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la Ley, en la substanciación de

[1] Publicaciones Tribunal Constitucional de Bolivia Derecho de acceso a la Justicia, Dra. Martha Rojas Álvarez

[2] ALMAGRO NOSETE, José, Comentarios a las leyes políticas. Constitución española de 1978, cit en, FERNÁNDEZ VIAGAS, Bartolomé, El derecho a un proceso sin dilaciones indebidas, Editorial Civitas, Madrid España, 1994, pág. 29

cualquier acusación de carácter penal formulada contra ella o para la determinación de sus derechos u obligaciones de carácter civil".

De igual manera, el artículo 8 numeral 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos determina: "Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la Ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter".

El acceso a la justicia integra el núcleo de la seguridad jurídica, su existencia se convierte en la garantía necesaria que deben tener todos los ciudadanos e instituciones de que sus derechos podrán ser respetados y, en su caso, defendidos convenientemente, siendo esta una responsabilidad que atañe preferentemente al Estado, pero también al sector privado relacionado con todo lo que integra el sistema; así, en un contexto amplio, se concluiría que se configura este derecho cuando existe un acceso de todos a todos los beneficios de la justicia, asesoramiento legal y judicial, en forma adecuada a la importancia de cada tema o asunto, sin costos o con costos accesibles, por parte de todas las personas físicas y jurídicas, sin discriminación alguna por sexo, raza, religión o nacionalidad.

¿Puede accederse a la justicia de manera conjunta en materia laboral, cuando trate temas referentes a contratos individuales de trabajo?

Partiendo de lo manifestado se precisa que el acceso a la justicia es un derecho fundamental, que busca garantizar a las personas que el cúmulo de derechos que le asisten le sean efectivos mediante la inmediación a un proceso preestablecido en el que se analicen las diversas posiciones para llegar a la conclusión final, que es la sentencia.

Dentro de las limitaciones que de una u otra manera afectan el acceso a la justicia, está la falta de medios adecuados y proporcionados para la solución de cada caso, teniendo en cuenta la importancia del asunto, los costos excesivos o desproporcionados respecto del planteo a efectuar (incluyendo en esto a las tasas, aranceles y honorarios, como así también el inadecuado sistema del beneficio de litigar sin gastos); el tratamiento diferencial a personas o instituciones en razón de su poder o situación relativa; las limitaciones psicológicas motivadas en la desconfianza en el sistema y en el descreimiento de que se podrá obtener una solución en tiempo y forma; la complejidad de los

Av. 12 de Octubre N16 - 114 y pasaje Nicolás Jimen
(frente al parque El Arbolit
Telfs: (593-2) 2565 -117 / 2563 - 1
email: comunicacion@cce.gob.
Ecuad

procedimientos; la falta de difusión de los distintos medios de acceso que son entonces desconocidos por los potenciales usuarios del sistema, debido a discriminaciones a particulares por distintas razones (raza, religión, discapacidades, etc.); o ya sea por un tratamiento diferencial a personas jurídicas o empresas por su origen (sociedades extranjeras)[3].

Partiendo de estos supuestos hay que tener en cuenta que el derecho al trabajo se constituye como un derecho social de orden constitucional, que permite una inserción y complementación de la normatividad necesaria para su real y eficaz aplicación, y quien debe garantizarlo es el Estado, a través de la regulación de remuneraciones justas dentro de un ámbito saludable y libremente escogido o aceptado.

Ahora bien, el ejercicio del trabajo se configura a través del contrato de trabajo, entendido en palabras de Luis Mario de la Cueva como aquel por el cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa; así, es mediante el cual una persona accede a prestar sus servicios a cambio de una remuneración. La contratación puede ser a través de un contrato individual o colectivo, llegando a establecerse naturalezas distintas en cuanto a su definición y a la manera de ejercer los derechos que asisten a los trabajadores dentro de las modalidades de contratación establecidas.

El contrato individual de trabajo se configura como "todo acuerdo de voluntades (negocio jurídico bilateral) en virtud de la cual una persona se compromete a realizar personalmente o a prestar un servicio por cuenta de otra, a cambio de una remuneración"[4], mientras que el contrato colectivo se establece como la prestación de servicios, producto de la relación laboral existente con un comité de empresa o con una asociación de trabajadores, como resultado de la negociación conjunta y contratación total de quienes pertenecen a dichos grupos laborales; es decir, si bien es cierto se entrevé una bilateralidad, esta se da como resultado de la contratación (tomando en cuenta al empleador y el sindicato, asociación o empresa), pero operando de manera general para todo el grupo de trabajadores los mismos beneficios y obligaciones.

Así, en la relación laboral dentro del contrato de trabajo individual, se pormenoriza de manera separada para cada trabajador las modalidades mediante las cuales se ejecutará dicho contrato, pudiendo las mismas variar para uno y

[3] Ver: http://www.foresjusticia.org.ar/investigaciones/JusticiaCEA/S2cap5.pdf
[4] Alonso García Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, Cuarta edición, Barcelona, Ediciones Ariel 1973, pág. 302.

otro trabajador dentro de una empresa. Pese a estar desempeñando un mismo trabajo, las remuneraciones, responsabilidades, deberes u obligaciones dentro de la contratación privada pueden ser diferentes, dado que el contrato se constituye como instrumento obligatorio para quienes lo firman; esto obedece a la negociación o a la voluntad que tenga el empleador para entregar de manera libre más beneficios a quien considere justo y necesario, antes o durante la relación laboral.

De esta manera, lo establecido en el artículo 590 del Código del Trabajo que manifiesta: "Tratándose de reclamaciones propuestas por trabajadores de un mismo empleador, aquellos pueden deducir su reclamación en la misma demanda siempre que el monto de lo reclamado, por cada uno de ellos, no exceda de cinco remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general y designen dentro del juicio procurador común. Para efecto de la fijación de la cuantía, se considerará sólo el monto de la mayor reclamación individual", lo que busca establecer es justamente que la individualización en la contratación sea estudiada de manera minuciosa dentro de posibles reclamaciones, dado que el operador de justicia debe considerar no solamente la existencia de la relación laboral, sino los pormenores de las actividades realizadas bajo los parámetros de la contratación. Si se considera estos parámetros en un reclamo conjunto con cuantías elevadas, se desnaturalizaría a la contratación individual, afectando la tutela judicial efectiva que implica el acceso a la justicia, puesto que, como hemos señalado, no es posible considerar los mismos parámetros para todos los trabajadores, como se lo hace para la contratación colectiva.

Se garantiza de igual manera que cada rubro sea analizado bajo lo obligatorio y beneficioso que lo constituya el contrato individual de trabajo, poniendo un límite necesario para evitar confusiones en los operadores de justicia, buscando que se establezca una adecuada motivación y argumentación que haga aceptable la decisión judicial y evite posibles frustraciones de los accionantes al encontrar diferencias en las respuestas a sus reclamos laborales.

En el caso del artículo 590 del Código de Trabajo también se establece una limitación al derecho que tienen los trabajadores contratados de manera individual, de reclamar de manera conjunta contra un mismo empleador, al establecer que dicha reclamación no procede cuando excede de cinco remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, por lo que para el asunto que nos compete hay que analizar si dicha limitación no afecta al derecho al acceso a la justicia.

Av. 12 de Octubre N16 - 114 y pasaje Nicolás Jimen
(frente al parque El Arbol
Telfs: (593-2) 2565 -117 / 2563 -
email: comunicacion@cce.gob
Ecua

Las limitaciones a los derechos se deben establecer dentro de un marco constitucional para garantizar que los derechos fundamentales no se vean afectados. Dentro de las libertades generales que el Estado garantiza se encuentra el libre acceso a la justicia, existiendo un desarrollo legislativo de dicho derecho dada su inclusión en distintas materias, como en el presente caso, la laboral.

Más allá de que la norma no marca expresamente límites, el ejercicio del derecho subjetivo, en esencia, no suele ni puede ser absoluto, por lo que estos límites pueden ser internos o naturales que parten de considerar el fin o a la función del derecho en su propia estructura y por su razón de ser, y externos pero dentro de lo jurídico, que están marcados por la vigencia plena de la buena fe, la equidad, el orden público, las buenas costumbres, los criterios de lo razonable y lógico en consideración de las circunstancias del caso[5].

De esta manera, el artículo 590 del Código del Trabajador constituye una limitación positiva, por tanto externa al derecho, es decir, lo que el legislador establece como margen del ejercicio de un derecho; el no permitir la reclamación conjunta cuando exceda de cinco remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general claramente constituye una limitación al acceso a la justicia en cuanto a lo establecido por el artículo 11 numeral 1 de la Constitución de la República, que manifiesta que: "Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento", pero dicha limitación es constitucional, puesto que busca garantizar que cuando las reclamaciones conjuntas pasen de un cierto monto (cinco remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general), suma que el legislador ha tomado como tope para reclamar bajo esta modalidad, no llegue a confundir a los operadores de justicia dada la variedad de rubros, beneficios u obligaciones a ser considerados, y el resultado sea un correcto estudio de las condiciones contractuales individuales, mismas que pueden variar para cada trabajador, permitiendo, a más de la prolijidad del estudio, una mejor motivación y argumentación en pos de la protección del derecho a la tutela judicial efectiva de quienes reclaman sus derechos.

La reducción al ejercicio de este derecho cuando supere las cantidades referidas en el artículo 590 del Código del Trabajo, hoy materia de consulta, no restringe el derecho al acceso a la justicia, pues no elimina posición jurídica alguna, solo la limita para ciertas situaciones, en garantía de la aplicación y salvaguarda de

[5] Gustavo Ordoqui Castilla, Abuso de Derecho, Editorial Ibáñez, Bogotá Colombia, 2009, Pág. 15

otros derechos como la tutela judicial efectiva, la seguridad jurídica, el debido proceso y la motivación en las resoluciones y sentencias.

Queda indicado que si bien es cierto el derecho al trabajo es de naturaleza social, el contrato individual de trabajo pormenoriza la relación laboral entre el empleador y trabajador, estableciendo las formas únicas de su ejecución, por lo que establece para cada trabajador una situación diferente y concreta, que necesita ser estudiada de manera individual, por lo que la aglomeración de reclamaciones que generen altas cuantías dentro de una misma causa y contra un mismo empleador, no procedería por la necesidad de ser estudiadas de manera particular, por lo que la limitación al derecho de reclamar de manera conjunta en materia laboral contra un mismo empleador cuando excedan de cinco remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador, en general es viable y constitucional, ya que el establecer un límite en la cuantía evita que no se pasen por alto cuestiones que de ser estudiadas de manera conjunta no llegarían a ser consideradas y poco ayudarían al análisis para determinar una justa conclusión (sentencia), demostrando que lo que se quiere precautelar mediante dicha limitación son además otros derechos de los propios accionantes de la reclamación (los trabajadores), y en conclusión, sí es posible el acceso de manera conjunta a una reclamación de índole laboral referente a contratos individuales de trabajo, pero dentro de la cuantía máxima establecida, puesto que de manera contraria se desnaturalizaría su esencia y básicamente operaría de manera general.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, administrando justicia constitucional y por mandato de la Constitución de la República del Ecuador, la Corte Constitucional, para el periodo de transición, expide la siguiente:

SENTENCIA

1. Negar la consulta de constitucionalidad, en virtud de que el artículo 590 del Código del Trabajo, no vulnera norma constitucional alguna.

2. Devolver el expediente a la Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Manabí.

Av. 12 de Octubre N16 - 114 y pasaje Nicolás J[illegible]
(frente al parque El Arbol[illegible])
Telfs.: (593-2) 2565 - 117 / 2563 - 1[illegible]
email: comunicacion@[illegible]
Ecua[illegible]

3. Notifíquese, publíquese y cúmplase.

Dr. Patricio Pazmiño Freire
PRESIDENTE

Dr. Jaime Pozo Chamorro
SECRETARIO GENERAL (e)

Razón: Siento por tal, que la sentencia que antecede fue aprobada por el Pleno de la Corte Constitucional, para el período de transición, con seis votos de los doctores: Roberto Bhrunis Lemarie, Patricio Herrera Betancourt, Hernando Morales Vinueza, Ruth Seni Pinoargote, Nina Pacari Vega y Patricio Pazmiño Freire, sin contar con la presencia de los doctores Alfonso Luz Yunes, Manuel Viteri Olvera y Edgar Zárate Zárate, en sesión extraordinaria del día jueves diecinueve de enero del dos mil doce. Lo certifico.

Dr. Jaime Pozo Chamorro
SECRETARIO GENERAL (e)

JPCH/ccp/msb

CORTE
CONSTITUCIONAL

CAUSA 0081-10-CN

Razón: Siento por tal, que la Sentencia que antecede fue suscrita por el doctor Patricio Pazmiño Freire, Presidente de la Corte Constitucional, el día martes treinta y uno de enero de dos mil doce.- Lo certifico.

Dr. Jaime Pozo Chamorro
SECRETARIO GENERAL (E)

MRB/lcca

Av. 12 de Octubre N16 - 114 y pasaje Nicolás Jime
(frente al parque El Arbo
Telfs: (593-2) 2565 -117 · 2565 -
email: comunicacion@cce.gob
Ecua