

Quito, D.M., 14 de septiembre de 2022

CASO No. 46-16-IN

**EL PLENO DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR, EN
EJERCICIO DE SUS ATRIBUCIONES CONSTITUCIONALES Y LEGALES,
EXPIDE LA SIGUIENTE**

SENTENCIA No. 46-16-IN/22

Tema: La presente sentencia desestima las pretensiones de una demanda de acción de inconstitucionalidad presentada en contra de un acuerdo ministerial que prevé sanciones a los empleadores por la falta de registro o pago de las actas de finiquito. Para el efecto, se establece que la disposición impugnada se ampara en una remisión normativa del Código de Trabajo que no transgrede el principio de reserva de ley.

I. Antecedentes

A. Actuaciones procesales

1. El 14 de junio de 2016, Andrés Salazar Arellano (en adelante, “el accionante”) demandó la inconstitucionalidad del artículo 8 del acuerdo ministerial N.º MDT-2015-0098, emitido por el Ministerio de Trabajo el 7 de mayo de 2015 y publicado en el Registro Oficial N.º 503, de 19 de mayo de 2015. Además, solicitó la suspensión provisional de la norma demandada.
2. La Sala de Admisión, mediante auto de 16 de noviembre de 2016, admitió a trámite la acción planteada, requirió al Ministerio de Trabajo y a la Procuraduría General del Estado que intervengan defendiendo o impugnando la constitucionalidad de la norma cuestionada y dispuso la publicación de un resumen de la demanda en el Registro Oficial y en el portal electrónico de la Corte Constitucional. Respecto de la solicitud de suspensión provisional de la norma, la Sala no emitió pronunciamiento alguno.
3. El 12 y 16 de diciembre de 2016, el Ministerio de Trabajo y la Procuraduría General del Estado, respectivamente, solicitaron que se rechace la demanda.
4. En virtud del sorteo de la causa de 9 de julio de 2019, la sustanciación de la misma correspondió al juez constitucional Alí Lozada Prado, quien avocó conocimiento el 11 de enero de 2021.

B. Disposiciones cuya inconstitucionalidad se demanda

5. En su demanda, el accionante impugnó el artículo 8 del acuerdo ministerial N.º MDT-2015-0098, emitido por el Ministerio de Trabajo el 7 de mayo de 2015 y publicado en el Registro Oficial N.º 503 de 19 de mayo de 2015, artículo que dispone lo siguiente:

Art. 8.- De la sanción por falta de registro.- En caso de incumplimiento del registro y/o pago de los valores establecidos en el acta de finiquito dentro del plazo señalado, la autoridad laboral competente notificará al empleador con una providencia preventiva de sanción para que en el término de cinco días contados desde su notificación ejerza el derecho a su defensa, vencido el cual, de no desvirtuar la infracción, se emitirá la resolución sancionatoria respectiva por un valor de doscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD 200,00), caso contrario se emitirá una resolución de archivo.

La multa se impondrá por cada acta de finiquito sobre la cual se ha incurrido en incumplimiento, sin que la suma de las mismas en cada proceso sancionatorio pueda superar los veinte salarios básicos unificados del trabajador privado en general (20 SBU).

El pago de la multa no exime al empleador de cumplir con el registro del acta de finiquito y pago de los valores en ella establecidos, lo cual deberá efectuarse dentro del plazo de quince días contados desde la notificación de la resolución sancionatoria, siendo facultad del Ministerio del Trabajo sancionarlo en lo posterior, siguiendo el mismo proceso, hasta que cumpla con esta obligación.

C. Las pretensiones y sus fundamentos

6. El accionante pretende que la Corte Constitucional declare la inconstitucionalidad de la norma impugnada con fundamento en las siguientes alegaciones:
- 6.1. La norma impugnada contravendría el numeral 2 del artículo 132 de la Constitución porque tipifica una infracción administrativa [el incumplimiento del registro o el pago de los valores establecidos en el acta de finiquito], sin considerar que esta es una “*potestad privativa [...] de la Asamblea Nacional*”.
- 6.2. El artículo objetado sería contrario al numeral 3 del artículo 76 de la Constitución que “*confiere reserva de ley a la tipificación de infracciones administrativas*” porque se habría establecido infracciones administrativas mediante un acuerdo ministerial.

D. Argumentos del Ministerio de Trabajo

7. El 12 de diciembre de 2016, el Ministerio de Trabajo solicitó que se rechace la demanda y se ratifique la constitucionalidad de la disposición impugnada.
8. En respaldo de su pretensión, el Ministerio afirmó lo siguiente:

- 8.1.** El Ministerio de Trabajo habría actuado de conformidad con sus atribuciones establecidas en la Constitución y en la ley, específicamente, el numeral 1 del artículo 154¹ de la Constitución y el artículo 539 del Código de Trabajo², por lo que, al ser esta cartera de Estado “*la institución rectora de políticas públicas de trabajo, empleo y del talento humano del servicio público, [le compete] regular y controlar el cumplimiento a las obligaciones laborales [a través de] acuerdos y resoluciones, que permitan el ejercicio de los derechos de los trabajadores; así como determinar obligaciones correlativas entre empleado y patrono*”.
- 8.2.** La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar habría establecido la obligación del empleador de llevar un registro de sus trabajadores, en el que conste, entre otras cosas, la remuneración y la fecha de entrada y de salida³. Por lo que, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de tal obligación, la disposición transitoria primera⁴ del mencionado cuerpo normativo habría determinado que en el plazo de ciento ochenta días a partir de su entrada en vigencia, el Ministerio de Trabajo expida “*la normativa secundaria necesaria para la adecuada aplicación de la misma*”.

E. Argumentos de la Procuraduría General del Estado

- 9.** El 16 de diciembre de 2016, la Procuraduría General del Estado solicitó que se rechace la demanda y se declare la constitucionalidad de la disposición impugnada.
- 10.** En respaldo de su pretensión, la Procuraduría General del Estado sostuvo lo siguiente:
- 10.1.** El acuerdo ministerial N.º MDT-2015-0098 habría sido emitido “*en aras de garantizar los derechos de los trabajadores*” y de conformidad con el artículo 11 de la Constitución que ordena “*el reconocimiento y aplicación directa de los derechos, sin restricción ni condición alguna*”.

¹ Constitución de la República, artículo 154: “A las ministras y ministros de Estado, además de las atribuciones establecidas en la ley, les corresponde: 1. Ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión”.

² Código del Trabajo, artículo 539: “Atribuciones de las autoridades y organismos del trabajo.- Corresponde al Ministerio de Trabajo y Empleo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral [...]”.

³ Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, reformas al Código de Trabajo, artículo 9: “En el artículo 42, realícense los siguientes cambios: 1. Sustitúyase el numeral 7 por el siguiente: 7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida, dirección domiciliaria, correo electrónico y cualquier otra información adicional que facilite su ubicación. Este registro se lo actualizará con los cambios que se produzcan”.

⁴ Ibidem, disposición transitoria primera: “En el plazo de ciento ochenta (180) días a partir de la entrada en vigencia de esta Ley, el Ministerio de Trabajo expedirá la normativa secundaria necesaria para la adecuada aplicación de la misma”.

- 10.2.** El Código de Trabajo, en sus artículos 539, 542 numeral 7⁵ y 628⁶, faculta al Ministerio de Trabajo a imponer las sanciones respectivas ante la violación de sus normas, de manera que la disposición objetada cumpliría con lo dispuesto en el artículo 132 de la Constitución.
- 10.3.** La transgresión al artículo 76 numeral 3 de la Constitución no sería “*admisible*”, pues la norma objetada concede al empleador un tiempo razonable para ejercer su derecho a la defensa.
- 10.4.** La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar habría ordenado al Ministerio de Trabajo en el plazo de ciento ochenta días emitir las normas necesarias para garantizar su correcta aplicación.
- 10.5.** La intención de la norma objetada es “*garantizar que en un tiempo oportuno, el trabajador reciba de parte de su empleador la liquidación que le corresponda cuando haya terminado su relación laboral*”.

II. Competencia

- 11.** De conformidad con lo establecido en el artículo 436.2 de la Constitución de la República, en concordancia con lo dispuesto en los artículos 75 y 76 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (en adelante, LOGJCC), este Pleno es competente para conocer y resolver sobre el presente caso.

III. Cuestión previa

- 12.** Previamente a examinar la constitucional de la disposición impugnada en este caso, se constatará su vigencia.
- 13.** La Corte observa que el acuerdo ministerial N.º MDT-2015-0098, de 7 de mayo de 2015, publicado en el Registro Oficial N.º 503, de 19 de mayo de 2015, fue derogado⁷ por el acuerdo ministerial N.º MDT-2017-0135, de 29 de agosto de 2017, publicado en el Registro Oficial N.º 104, de 20 de octubre de 2017. Sin embargo, a pesar de que la

⁵ Código del Trabajo, artículo 542: “*Atribuciones de las Direcciones Regionales del trabajo.- Además de lo expresado en los artículos anteriores, a las Direcciones Regionales del Trabajo, les corresponde: 7. Imponer las sanciones que este Código autorice*”.

⁶ *Ibidem*, artículo 628: “*Caso de violación de las normas del Código del Trabajo.- Las violaciones de las normas de este Código, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo podrá imponer multas de hasta doscientos dólares de los Estados Unidos de América, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia*”.

⁷ La disposición derogatoria segunda del Acuerdo Ministerial N.º MDT-2017-0135, dejó sin efecto el Acuerdo Ministerial Nro. MDT2015-0098. La mencionada disposición establece lo siguiente: “*Deróguese el Acuerdo Ministerial Nro. MDT2015-0098, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 503, de 19 de mayo de 2015, que expide: ‘La Norma que crea el Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo “SAITE”*”.

norma impugnada dejó de integrar el ordenamiento jurídico, su contenido se reprodujo en otra disposición, a saber, en el artículo 9 del acuerdo ministerial N.º MDT-2017-0135, conforme al siguiente detalle:

Acuerdo Ministerial N.º MDT-2015-0098	Acuerdo Ministerial N.º MDT-2017-0135
<p>Art. 8.- De la sanción por falta de registro.- En caso de incumplimiento del registro y/o pago de los valores establecidos en el acta de finiquito dentro del plazo señalado, la autoridad laboral competente notificará al empleador con una providencia preventiva de sanción para que en el término de cinco días contados desde su notificación ejerza el derecho a su defensa, vencido el cual, de no desvirtuar la infracción, se emitirá la resolución sancionatoria respectiva por un valor de doscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD 200,00), caso contrario se emitirá una resolución de archivo.</p> <p>La multa se impondrá por cada acta de finiquito sobre la cual se ha incurrido en incumplimiento, sin que la suma de las mismas en cada proceso sancionatorio pueda superar los veinte salarios básicos unificados del trabajador privado en general (20 SBU).</p> <p>El pago de la multa no exime al empleador de cumplir con el registro del acta de finiquito y pago de los valores en ella establecidos, lo cual deberá efectuarse dentro del plazo de quince días contados desde la notificación de la resolución sancionatoria, siendo facultad del Ministerio del Trabajo sancionarlo en lo posterior, siguiendo el mismo proceso, hasta que cumpla con esta obligación.</p>	<p>Art. 9.- Multa por falta de registro de las actas de finiquito.- En caso de incumplimiento del registro y/o pago de los valores establecidos en el acta de finiquito dentro del plazo señalado en el artículo 6 del presente Instructivo, el Ministerio del Trabajo notificará al empleador con una providencia preventiva de sanción para que en el término de cinco (5) días contados desde su notificación ejerza el derecho a su defensa, vencido el cual, de no desvirtuar la infracción, se emitirá la resolución sancionatoria estableciendo una multa equivalente a doscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD 200,00), caso contrario se emitirá una Resolución de archivo. La multa se impondrá por cada acta de finiquito no registrada, sin que la suma de las mismas en cada proceso sancionatorio pueda superar los veinte salarios básicos unificados del trabajador privado en general (20 SBU).</p> <p>El pago de la multa no exime al empleador de cumplir con el registro del acta de finiquito y pago de los valores en ella establecidos, mismos que deberán efectuarse en el plazo de quince (15) días contados a partir de la notificación de la Resolución sancionatoria, siendo facultad del Ministerio del Trabajo sancionarlo en lo posterior, siguiendo el mismo proceso, hasta que cumpla con dicha obligación.</p>

- 14.** En consecuencia, y por lo dispuesto en el art. 76 numeral 9 literal a de la LOGJCC, que establece la existencia de unidad normativa cuando la disposición acusada o su contenido se encuentran reproducidos en otros textos normativos, corresponde a esta

Corte realizar el control de constitucionalidad de la disposición actualmente vigente, a la luz de los argumentos de las partes.

IV. Planteamiento y resolución del problema jurídico

15. El accionante demanda la inconstitucionalidad de la norma que sanciona a los empleadores por la falta de registro o pago de las actas de finiquito porque vulneraría, de forma general, el principio de legalidad (artículo 76 numeral 3 de la Constitución) y, de forma específica, el principio de reserva de ley (artículo 132 numeral 2 de la Constitución), al haberse tipificado y sancionado infracciones administrativas mediante un acuerdo ministerial.
16. Por lo tanto, la Corte considera suficiente analizar la alegada transgresión de la reserva de ley, por ser una manifestación más específica del principio de legalidad en materia sancionatoria⁸.
17. En consecuencia, se plantea el siguiente problema jurídico: **¿Transgrede, el artículo 9 del acuerdo ministerial N.º MDT-2017-0135, la reserva de ley prevista en el artículo 132 numeral 2 de la Constitución, porque habría tipificado y sancionado una infracción administrativa?**
18. El principio de reserva de ley determina que ciertas materias deben ser reguladas por normas aprobadas a través del procedimiento legislativo. De esta forma, impone límites a la potestad reglamentaria de la administración pública y garantiza que la regulación y las limitaciones a las distintas esferas de la libertad de las personas sean adoptadas por el legislador mediante un proceso deliberativo y no por otros órganos con potestad normativa⁹.

⁸ Corte Constitucional del Ecuador, sentencia N.º 34-17-IN/21 del 21 de julio de 2021, párrafo 31, “[...] Así, la CRE en su artículo 76 numeral 3 consagra al principio de legalidad en materia sancionatoria dentro del derecho al debido proceso. En este sentido, el principio de legalidad sancionatoria constituye un límite transversal al poder punitivo del Estado, con independencia de si se trata de un asunto de materia penal, administrativa o de cualquier otra índole, cuyo objetivo es tutelar a las personas a través de una doble garantía que articula su contenido de la siguiente forma: (i) Por un lado, **la reserva de ley que es de carácter formal y constituye una garantía relacionada al rango necesario que deben tener las normas que tipifican y sancionan infracciones. En tal sentido, la garantía de reserva de ley no se encuentra únicamente prevista por la Constitución, a propósito del derecho al debido proceso, sino que también encuentra sustento constitucional en el artículo 132 numeral 2 de la CRE que dispone que ‘se requerirá de ley [para] (...) Tipificar infracciones y establecer las sanciones correspondientes’.** (ii) Por otra parte, el principio o mandato de tipicidad que es de carácter material y constituye una garantía de las personas que exige la predeterminación normativa de las conductas que sean consideradas ilícitas y sus sanciones correspondientes. En tal sentido, el principio de tipicidad dota de previsibilidad y certeza mediante la exigencia de normas jurídicas previas (lex previa) que permitan predecir con suficiente nivel de certeza las infracciones y su respectiva sanción (lex certa), por lo que este principio se encuentra intrínsecamente relacionado con el derecho a la seguridad jurídica” [énfasis añadido].

⁹ Corte Constitucional, sentencia N.º 34-17-IN/21 de 21 de julio de 2021, párrafo 32.

19. El artículo 132 de la Constitución prevé el principio de reserva de ley y determina como una de las materias a ser reguladas exclusivamente por el legislador, la potestad punitiva del Estado, es decir que para tipificar¹⁰ y establecer sanciones se requiere de una ley¹¹.
20. Sin embargo, a la hora de juzgar si, en un caso concreto, el principio de reserva de ley ha sido lesionado por haberse tipificado y sancionado infracciones en un cuerpo normativo inferior a la ley, debe tenerse en cuenta que este principio puede ser absoluto o relativo¹² dependiendo a la esfera del *ius puniendi* que se regule, “[...] pues entre ellas existen diferencias cualitativas derivadas de los fines que cada una persigue y la propia materia a la que hacen referencia”¹³.
21. De esta forma, en materia penal, que es de última *ratio*, la reserva de ley es absoluta dado que, para garantizar el orden social, ante el cometimiento de ilícitos penales –las faltas más graves–, es necesario imponer sanciones más severas y restrictivas de derechos fundamentales, por ejemplo, la pena privativa de la libertad. En contraste, en el derecho administrativo sancionador, la reserva de ley es relativa pues los ilícitos administrativos se refieren a faltas menos graves con sanciones que limitan moderadamente el ejercicio de los derechos.
22. Así, al existir múltiples sectores sociales en los que la administración pública interviene, es imposible para el legislador tipificar todas y cada una de las conductas posibles, por lo que, con el fin de garantizar la eficacia del proceso de producción normativa, el legislador se ve abocado a emitir leyes que serán concretizadas con reglamentos colaboradores, acuerdos, resoluciones, ordenanzas y demás actos dictados por otros órganos con potestad normativa; sin que aquello suponga, necesariamente, una transgresión a la reserva de ley.
23. De hecho, para que la relativización del principio de reserva de ley no implique su transgresión, resulta imperativo que en la legislación exista “una remisión o autorización normativa a favor de la administración”¹⁴, en la que “*mínimamente, delimite sus elementos esenciales o el núcleo básico calificado como ilícito*”¹⁵. Mientras que el reglamento que se expida para complementar la ley no podrá prever nuevas infracciones ni alterar los límites ya previstos en la norma superior.
24. En el presente caso, el accionante sostiene que la norma que sanciona a los empleadores por la falta de registro o pago de las actas de finiquito vulneraría este principio porque

¹⁰ Al respecto, ver la sentencia de la Corte N.º 7-15-IN/21, de 7 de abril de 2021, párrafo 74.

¹¹ Constitución de la República, artículo 132.2, “*La Asamblea Nacional aprobará como leyes las normas generales de interés común. Las atribuciones de la Asamblea Nacional que no requieran de la expedición de una ley se ejercerán a través de acuerdos o resoluciones. Se requerirá de ley en los siguientes casos: [...] 2. Tipificar infracciones y establecer las sanciones correspondientes*”.

¹² Corte Constitucional del Ecuador, sentencia N.º 023-16-SIN-CC de 6 de abril de 2016.

¹³ Corte Constitucional, sentencia N.º 34-17-IN/21 de 21 de julio de 2021, párrafo 33.

¹⁴ Corte Constitucional, sentencia N.º 009-17-SIN-CC de 13 de diciembre de 2017, página 17.

¹⁵ Corte Constitucional, sentencia N.º 34-17-IN/21 de 21 de julio de 2021, párrafo 37.

se estaría tipificando y sancionando infracciones administrativas a través de un acuerdo ministerial y no mediante ley, tal como lo exige la Constitución.

25. Por otro lado, las entidades públicas que actuaron en este proceso defienden la constitucionalidad de la norma al sostener que el ministerio habría regulado este asunto de conformidad con una remisión normativa existente en el Código de Trabajo y en la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar; además, aseveran que esta norma tendría como fin el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores, garantizando que los trabajadores accedan al justo pago por la terminación de su relación laboral.
26. Al respecto, la norma impugnada prevé, principalmente, una multa (sanción) equivalente a doscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD 200,00) ante la falta de registro o pago de los valores establecidos en el acta de finiquito, dentro del plazo de 30 días o de 15 días en casos de desahucio o terminación laboral de mutuo acuerdo, contados desde la terminación de la relación laboral (infracción administrativa). Esta multa se debe imponer por cada acta de finiquito no registrada, sin que la suma de las mismas, en cada proceso sancionador, pueda superar los 20 salarios básicos unificados del trabajador privado en general. Sin embargo, previamente a la imposición de la multa, se concede al empleador un término de 5 días, contados desde la notificación de la providencia preventiva, para que ejerza su derecho a la defensa.
27. Ahora bien, de conformidad con lo establecido en el párrafo 25 *supra*, y por cuanto la norma objetada corresponde al derecho administrativo sancionador, la evaluación de la presunta transgresión del principio de reserva de ley debe efectuarse considerando los estándares establecidos en el párrafo 27 *supra*.
28. Los artículos 542 y 539 del Código de Trabajo, determinan que “[...] *corresponde al Ministerio de Trabajo [...] la reglamentación, organización y protección del trabajo*”, así como “[...] *imponer sanciones que este Código autorice*”. Mientras que, el artículo 628 *ibídem*, señala que “[...] *las violaciones de las normas de este Código, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo podrá imponer multas de hasta doscientos dólares de los Estados Unidos de América*”.
29. En el mismo sentido, el artículo 42 *ibídem* establece como obligaciones de los empleadores: “[...] 1. *Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código. [...] [y] 7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan*”. En tanto que, en los artículos

185¹⁶, 188¹⁷, 189¹⁸, 191¹⁹, 193²⁰ y 194²¹ del mismo código, se especifican, en varias situaciones, los valores que deben recibir los trabajadores ante la terminación de la relación laboral.

¹⁶ Código del Trabajo, artículo 185, “[...] *En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Mientras transcurra el plazo de treinta días en el caso de la notificación de terminación del contrato de que se habla en el artículo anterior pedido por el empleador, y de quince días en el caso del desahucio solicitado por el trabajador, el inspector de trabajo procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones y la notificación del empleador no tendrá efecto alguno si al término del plazo no consignare el valor de la liquidación que se hubiere realizado. Lo dicho no obsta el derecho de percibir las indemnizaciones que por otras disposiciones correspondan al trabajador*”.

¹⁷ *Ibidem*, artículo 188, “[...] *El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala: Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración. La fracción de un año se considerará como año completo. El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código. Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año. En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código. Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones. Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores*”.

¹⁸ *Ibidem*, artículo 189, “[...] *En caso de contrato a plazo fijo, el trabajador despedido intempestivamente, podrá escoger entre las indemnizaciones determinadas en el artículo precedente o las fijadas en el artículo 181 de este Código*”.

¹⁹ *Ibidem*, artículo 191, “[...] *Tendrá derecho a las indemnizaciones fijadas en los artículos 187 y 188 de este Código y a las bonificaciones establecidas en este capítulo, el trabajador que se separe a consecuencia de una de las causas determinadas en el artículo 173 de este Código*”.

²⁰ *Ibidem*, artículo 193, “[...] *Los empleadores que fueren a liquidar definitivamente sus negocios darán aviso a los trabajadores con anticipación de un mes, y este anuncio surtirá los mismos efectos que el desahucio. Si por efecto de la liquidación de negocios, el empleador da por terminadas las relaciones laborales, deberá pagar a los trabajadores cesantes la bonificación e indemnización previstas en los artículos 185 y 188 de este Código, respectivamente, sin perjuicio de lo que las partes hubieren pactado en negociación colectiva. Si el empleador reabriera la misma empresa o negocio dentro del plazo de un año, sea directamente o por interpuesta persona, está obligado a admitir a los trabajadores que le servían, en las mismas condiciones que antes o en otras mejores*”.

²¹ *Ibidem*, artículo 194, “[...] *En el trabajo por obra o a destajo, si el empleador no cumpliera el contrato o lo interrumpiere, pagará al trabajador el valor de la parte ejecutada con más un tanto por ciento que, discrecionalmente, fijará la autoridad que conozca del asunto, sin perjuicio de lo dispuesto a este respecto en el capítulo relativo al artesano*”.

30. Como conclusión, se puede afirmar que el grado de precisión tipificante establecido en la norma de rango legal, es decir, en el Código de Trabajo, es suficiente (ver párrafo 27 *supra*, en relación a la sentencia N.º 34-17-IN/21), pues dicho Código especifica que debe sancionarse, tanto el incumplimiento de la obligación de registro de la terminación de la relación de trabajo, como la falta de pago de las obligaciones derivadas de dicha terminación.
31. Asimismo, se advierte que la norma objetada no prevé nuevas infracciones ni altera los límites impuestos en la ley, pues únicamente establece que la falta de registro o pago de las actas de finiquito, de conformidad con los artículos 42 (numerales 1 y 7), 185, 188, 189, 191, 193 y 194 del Código de Trabajo debe sancionarse con una multa de USD 200,00, tal como lo establece el artículo 628 *ibídem*.
32. En definitiva, no se verifica que el artículo 9 del acuerdo ministerial N.º MDT-2017-0135 transgreda el principio de reserva de ley.

V. Decisión

En mérito de lo expuesto, administrando justicia constitucional y por mandato de la Constitución de la República del Ecuador, el Pleno de la Corte Constitucional resuelve:

1. Desestimar las pretensiones de la demanda de inconstitucionalidad identificada con el N.º **46-16-IN**.
2. Notifíquese y archívese.

Alí Lozada Prado
PRESIDENTE

Razón: Siento por tal, que la Sentencia que antecede fue aprobada por el Pleno de la Corte Constitucional con ocho votos a favor de los Jueces Constitucionales Karla Andrade Quevedo, Alejandra Cárdenas Reyes, Carmen Corral Ponce, Jhoel Escudero Soliz, Enrique Herrería Bonnet, Alí Lozada Prado, Teresa Nuques Martínez y Daniela Salazar Marín, en sesión ordinaria de miércoles 14 de septiembre de 2022; sin contar con la presencia del Juez Constitucional Richard Ortiz Ortiz, por uso de una licencia por vacaciones.- Lo certifico.

Firmado electrónicamente
Aída García Berni
SECRETARIA GENERAL