

**SALA DE ADMISIÓN DE LA CORTE CONSTITUCIONAL.** - Quito, D.M., 29 de septiembre de 2023.

**VISTOS.-** El Tribunal de la Sala de Admisión de la Corte Constitucional del Ecuador, conformado por los jueces constitucionales Alí Lozada Prado y Richard Ortiz Ortiz, y la jueza constitucional Daniela Salazar Marín, en virtud del sorteo realizado por el Pleno de la Corte Constitucional en sesión de 30 de agosto de 2023, *avoca* conocimiento de la causa 25-23-CN, *Consulta de Constitucionalidad de Norma*.

### **1. Antecedentes procesales**

1. El 25 de junio de 2022, Ruth Selmira Mora Meza (“**actora**”) presentó una acción por despido ineficaz contra Banco Pichincha CA, agencia Macas (“**Banco Pichincha**”), por la terminación de su relación laboral pese a encontrarse en estado de embarazo. El proceso fue signado con el número 14307-2021-00806.
2. La Unidad Judicial Civil con sede en el cantón Morona, provincia de Morona Santiago, en sentencia de 4 de noviembre de 2021, argumentó que en el caso concreto, “antes de suscribir el acta de finiquito, (...) la trabajadora hizo conocer de su estado de gravidez a la parte empleadora apenas ella tuvo conocimiento del mismo (...) más (sic) su despido se mantuvo”. En consecuencia, resolvió declarar con lugar la demanda y dispuso el pago de USD 19.445,76 por concepto de despido ineficaz y USD 14.584,32 por concepto de despido intempestivo. Frente a esta decisión, Banco Pichincha interpuso recurso de apelación en lo relativo a la declaratoria de ineficacia del despido.
3. Mediante sentencia de 14 de febrero de 2022, la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Morona Santiago, rechazó el recurso de apelación y confirmó la sentencia subida en grado al razonar que la Corte Constitucional, en la sentencia 3-19-JP/20 y acumulados, dispone que “si bien (la notificación del embarazo) debería hacerse por escrito a talento humano, sin embargo la mujer puede hacerlo por cualquier otro medio disponible”. De esta forma, verificó la ineficacia del despido en el caso concreto. Respecto de esta decisión, Banco Pichincha presentó recurso de casación.
4. La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia (“**Sala Laboral**”) admitió a trámite el recurso interpuesto en auto de 29 de abril de 2023. El 26 de junio de 2023, tras haber convocado a audiencia de casación, la Sala Laboral dispuso la suspensión de la tramitación de la causa para elevar a la Corte Constitucional la consulta de constitucionalidad sobre “la notificación al empleador por parte de la trabajadora que

se encuentra en condición de embarazo, según lo determinado en el art. 3 de la Resolución 06-2016, emitida por la Corte Nacional de Justicia”.

5. Mediante oficio de 28 de junio de 2023, la Sala Laboral remitió a la Corte Constitucional la consulta de constitucionalidad de norma, junto con el expediente judicial del proceso 14307-2021-00806. Tras el respectivo sorteo electrónico, la causa fue signada con el número 25-23-CN.<sup>1</sup>

## **2. Admisibilidad**

6. De conformidad con el artículo 428 de la Constitución y el artículo 142 de la LOGJCC, la consulta de norma procede cuando una autoridad judicial, de oficio o a petición de parte, tenga una duda razonable sobre la constitucionalidad de la aplicación de una norma en un caso concreto por considerarla contraria a la propia Constitución o a los instrumentos internacionales de derechos humanos que establezcan derechos más favorables.
7. La Corte Constitucional en la sentencia 1-13-SCN-CC,<sup>2</sup> determinó que la consulta de constitucionalidad de norma deberá contener: **(i)** identificación del enunciado normativo pertinente cuya constitucionalidad se consulta; **(ii)** identificación de los principios o reglas constitucionales que se presumen infringidos, y las circunstancias, motivos y razones por las cuales dichos principios resultarían infringidos; y, **(iii)** explicación y fundamentación clara y precisa de la relevancia de la disposición normativa cuya constitucionalidad se consulta, respecto de la decisión definitiva de un caso concreto, o la imposibilidad de continuar con el procedimiento de aplicar dicho enunciado.
8. En este contexto, corresponde a este Tribunal de la Sala de Admisión analizar el cumplimiento de los requisitos referidos dentro de la presente consulta:

### **2.1. Identificación del enunciado normativo pertinente cuya constitucionalidad se consulta**

9. La Sala Laboral identifica al artículo 3 de la Resolución 06-2016 sobre las garantías laborales a la mujer gestante, emitida por la Corte Nacional de Justicia, como enunciado

---

<sup>1</sup> De conformidad con el acta de sorteo de la causa, el expediente llegó a la Corte Constitucional el 29 de junio de 2023. Adicionalmente, en virtud de la certificación emitida el 3 de julio de 2023, la Secretaría General de la Corte Constitucional establece que, si bien no se ha presentado otra demanda con identidad de objeto y acción, la presente causa tiene relación con el caso 38-23-IN.

<sup>2</sup> CCE, sentencia 1-13-SCN-CC de 6 de febrero de 2013, pp. 8 y 9.

cuya constitucionalidad se consulta. En consecuencia, la presente acción cumple con el primer requisito señalado en el párrafo 7 *ut supra*. El artículo en cuestión establece:

Art. 3.- DECLARAR COMO PRECEDENTE JURISPRUDENCIAL OBLIGATORIO, el siguiente punto de derecho: “Para que sean aplicables las garantías a la mujer en estado de gestación contempladas en el artículo 154 del Código del Trabajo, es necesario que se haya notificado previamente al empleador haciendo conocer esa condición, mediante el certificado otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo; salvo que el estado de embarazo de la demandante sea notorio; o que exista prueba fehaciente que demuestre que el empleador conocía por algún otro medio del estado de gestación de la trabajadora”.

## **2.2. Identificación de los principios o reglas constitucionales que se presumen infringidos y las razones por las cuales se infringirían**

10. Con el fin de verificar el segundo requisito de admisibilidad, le corresponde a este Tribunal determinar si la Sala Laboral: (i) identifica las normas o principios constitucionales supuestamente infringidos; y (ii) expone las razones por las cuales dichas normas o principios constitucionales resultarían infringidos, es decir la supuesta incompatibilidad de la aplicación de la norma consultada.
11. En primer lugar, la Sala Laboral cita textualmente los artículos 11, numerales 2, 3, 4, 5 y 8; 35; 82; 184 y 326 de la Constitución, como “los principios constitucionales para la construcción adecuada de nuestros fundamentos”.
12. Posteriormente, señala que de conformidad con el artículo 154 del Código del Trabajo, la protección a la mujer embarazada empieza desde la fecha en que inició el embarazo, el cual se justifica con un certificado médico del IESS y, a falta de este, por otro facultativo. A criterio de la Sala Laboral, el referido artículo

no determina otros requisitos adicionales (aparte del certificado médico); además permite que, sea cual sea la fecha en que la mujer embarazada detectó su embarazo, pueda justificarlo con la presentación del certificado, teniendo protección desde el primer día en el que se determinó que la trabajadora estaba en estado de gestación, independientemente de la fecha en la que puso en conocimiento del empleador.

13. En contraste, la Sala Laboral expone que el artículo 3 de la Resolución 06-2016 señala otro requisito para que sean aplicables las garantías del artículo 154 del Código del Trabajo: la notificación previa al empleador sobre la condición de embarazo. Al respecto, la judicatura expone que la obligación de notificación tiene una excepción, que se da cuando el estado de embarazo es notorio o cuando exista prueba fehaciente que

demuestre que el empleador conocía por algún otro medio del estado de embarazo de la trabajadora.

**14.** De este modo, la judicatura argumenta que, en consideración de los artículos 154 y 195.1 del Código del Trabajo y 3 de la Resolución 06-2016, se puede concluir que la mujer embarazada será protegida por el derecho a la estabilidad laboral siempre y cuando haya notificado al empleador de su estado de gestación. Por lo cual, “si la trabajadora fue despedida antes de que el empleador sepa de la condición de embarazo, no estaría protegida (por la estabilidad laboral); por lo que, si en (sic) primero se genera el despido intempestivo, entonces, no podrá reclamar la ineficacia del despido ni sus efectos”.

**15.** La Sala Laboral añade que, según la sentencia 3-19-JP/20 y acumulados,

(...) la protección del derecho a la inamovilidad o estabilidad a la mujer embarazada nace desde el momento mismo en que se inició el embarazo; pero, la exigencia hacia el empleador, de cumplir con sus obligaciones, solamente se refieren al derecho al cuidado – no a la estabilidad– y se generan al momento en que la trabajadora notifica su condición de gestación; no así con el derecho a la inamovilidad que no requiere ser notificado para exigirlo.

**16.** Así, la Sala Laboral presenta tres formas diferentes de interpretar al artículo 3 de la Resolución 06-2016:

**16.1.** Para que sea aplicable la garantía de estabilidad de la mujer embarazada, “es estrictamente necesario que el empleador conozca que la trabajadora se encontraba en estado de gestación, ya sea por la notificación con un certificado, por la notoriedad de la condición o porque el empleador tuvo conocimiento del hecho por cualquier otro medio. (...) De esta manera, si es que el despido intempestivo se produjo antes de que el empleador tenga conocimiento -por cualquier medio- de que la trabajadora se encontraba en estado de gestación, no acarrea responsabilidad respecto a la estabilidad e inamovilidad de la mujer embarazada”.

**16.2.** En aplicación de la sentencia 3-19-JP/20 y acumulados, la notificación al empleador “únicamente tendrá la finalidad de activar las garantías de derecho al cuidado (...) sin que esto involucre las garantías de inamovilidad y estabilidad, para las cuales no se puede exigir la notificación previa (...)”. A juicio de la Sala Laboral, lo anterior “quiere decir que, la persona embarazada puede guardar reserva de su condición, sin que esto involucre la pérdida de sus derechos en relación a la estabilidad laboral que se generan desde el instante en que se produjo el embarazo”.

- 16.3.** Finalmente, la Sala Laboral considera que otra interpretación que se puede generar es que la Resolución 06-2016 y la sentencia 3-19-JP/20 y acumulados se complementan entre sí. De este modo, la Resolución 06-2016 abarcaría la necesidad de que el empleador conozca del estado de gestación de la trabajadora para que se activen las garantías de estabilidad; mientras que, la sentencia 3-19-JP/20 y acumulados, se refiere a la notificación al empleador para que este pueda cumplir con su obligación de cuidado.
- 17.** De lo anterior, este Tribunal advierte que, en lugar de argumentar sobre la existencia de una duda razonable sobre la constitucionalidad de la aplicación del artículo 3 de la Resolución 06-2016 en un caso concreto, la Sala Laboral solamente plantea distintas formas de interpretación de los precedentes sobre la notificación al empleador para la aplicación de la garantía de estabilidad laboral y el derecho al cuidado de las mujeres embarazadas.
- 18.** En consecuencia, en atención al criterio **(i)** expuesto en el párrafo 10 *ut supra*, si bien la judicatura identifica los principios o reglas constitucionales que se presumirían infringidos (párrafo 11 *ut supra*); no se encuentra que la Sala Laboral explique los motivos por los que considera que existiría una incompatibilidad normativa entre la aplicación del artículo 3 de la Resolución 06-2016 y las normas constitucionales que estima infringidas, conforme lo exige el criterio **(ii)** expuesto en el párrafo 10 *ut supra*.
- 19.** Toda vez que la presente acción incumple con el segundo requisito señalado en el párrafo 7 *ut supra*, este Tribunal se abstiene de realizar otras consideraciones.

### **3. Decisión**

- 20.** Por las razones expuestas, este Tribunal de la Sala de Admisión de la Corte Constitucional resuelve *INADMITIR* a trámite la Consulta de Constitucionalidad de Norma 25-23-CN.
- 21.** Esta decisión no es susceptible de recurso alguno y causa ejecutoria.

22. En consecuencia, se dispone notificar este auto, archivar la causa y devolver el expediente al juzgado de origen.

*Documento firmado electrónicamente*  
Alí Lozada Prado  
**JUEZ CONSTITUCIONAL**

*Documento firmado electrónicamente*  
Richard Ortiz Ortiz  
**JUEZ CONSTITUCIONAL**

*Documento firmado electrónicamente*  
Daniela Salazar Marín  
**JUEZA CONSTITUCIONAL**

**RAZÓN.-** Siento por tal que el auto que antecede fue aprobado por unanimidad, en sesión del Primer Tribunal de Sala de Admisión, de 29 de septiembre de 2023.- **LO CERTIFICO.-**

*Documento firmado electrónicamente*  
Aída García Berni  
**SECRETARIA SALA DE ADMISIÓN**

