

## **INFORME CORTE CONSTITUCIONAL CAUSA N. 19303-2022-00107**

**Zamora 6 de septiembre de 2023.**

**Dra. Daniela Salazar Marín**

**Jueza Constitucional Ponente en la causa N. 1175-23-EP.**

### **De nuestra alta consideración:**

Dres. Marcos Coronel Vélez y Carlos Jácome Guzmán, jueces de la Corte Provincial de Justicia de Zamora Chinchipe; una vez reintegrado el segundo compareciente que me encontraba haciendo uso de vacaciones según acción de personal N. 0499-DP19-2023-DS de fecha 10 de agosto de 2023. En tal virtud dando cumplimiento con lo dispuesto por la Honorable Corte Constitucional en cuanto respecta a emitir un informe de parte de estos jueces provinciales en relación a la presente causa Constitucional, nos dirigimos a usted e informamos las razones de nuestra decisión en base a lo siguiente:

La causa se trata de una acción constitucional interpuesta por el señor FAUSTO ROBER ALDAZ RODRIGEZ quien sostiene ser una persona con discapacidad intelectual del 44%, según carné del CONADIS que presenta.

Manifiesta haber laborado en calidad de trabajador sujeto al Código del Trabajo para al GAD CANTONAL DE CHINCHIPE desde el 2 de enero hasta el 31 de diciembre del 2019 cuando se ha dado por terminado su contrato de trabajo y despedido anticipadamente, de manera arbitraria e inmotivada.

Que se le han vulnerado sus derechos a la SEGURIDAD JURÍDICA, al TRABAJO Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA; a la IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN, al DEBIDO PROCESO EN LAS GARANTÍAS DE DEFENSA Y MOTIVACIÓN, y pretende que se ordene su reintegro al puesto de trabajo garantizándole su estabilidad laboral reforzada en base a las normas de la Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento, el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir y beneficios de orden social.

En la causa de origen se manifiesta que se suscribió con el accionante un CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES, pero que su actividad siempre fue eminentemente física, por lo tanto siempre se encontraban su labor sujeta al Código del Trabajo y no a la Ley Orgánica de Servicio Público.

Estos jueces consideramos que en cuanto a los servidores públicos que se encuentran sujetos a la Ley Orgánica de Servicio Público, y en relación a los CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES que fue el motivo de esta controversia, la Corte Constitucional, ha modulado el artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público y 146 del Reglamento General, y han determinado precisamente lo que sostiene el actor una ESTABILIDAD REFORZADA y la prohibición de desvincular a este servidor bajo ciertos presupuestos; dicha disposición dice:

***“Art. 58.- De los contratos de servicios ocasionales.- (Reformado por la Sen. 258-15-SEP-CC; R.O. 629-S, 17-XI-2015; por la Sen. 048-17-SEP-CC, R.O. E.C. 7, 2-V-2017; por la Sen. 309-16-SEP-CC, R.O. 866-S, 20-X-2016; y, sustituido por el Art. 1 de la Ley s/n, R.O. 78-S, 13-IX-2017).-***

[...]

*Se exceptúa de este porcentaje a las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud; personas contratadas bajo esta modalidad en instituciones u organismos de reciente creación, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición, en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior; y el de las mujeres embarazadas. Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad, en el caso de las mujeres embarazadas la vigencia del contrato durará hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia, de acuerdo con la ley.”*

En tanto que el Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público en el artículo 146, así mismo modulado por sentencia constitucional en lo pertinente dice:

***“Art. 146.- Terminación de los contratos de servicios ocasionales.- Los contratos de servicios ocasionales terminarán por las siguientes causas:***

[...]

*La sentencia 258-15-SEP-CC publicada en la Gaceta Constitucional No. 016 del lunes 12 de octubre de 2015, declara la constitucionalidad del Art. 146 de éste cuerpo legal, conforme a la facultad consagrada en el artículo 436 numeral 1 y 2 de la Constitución de la República y en virtud del artículo 73 numeral 5 de la Ley*

Orgánica de Garantías Jurisdiccionales, y establece que el mencionado artículo será constitucional siempre y cuando se interprete de la siguiente manera:

"Las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud, que han suscrito un contrato de servicios ocasionales con una entidad pública, **no podrán ser separadas de sus labores, en razón de la aplicación de la causal f del artículo 146 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público. Los contratos de servicios ocasionales suscritos entre una persona con discapacidad y una entidad pública, podrán terminar únicamente por las causales a, b, c, d, e, g, h, e i del artículo 146 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público.**"

Entonces asumimos que la estabilidad reforzada el Juez constitucional no la ha previsto para los trabajadores en general, sino exclusivamente para los servidores públicos, porque las sentencias citadas, lo que hacen es modular los artículos 58 de la LOSEP y 146 del Reglamento, sin que sus disposiciones alcancen a las del Código del Trabajo o que dichas disposiciones se las deba entender que protegen también a los trabajadores en general sin consideración al régimen laboral en que se encuentren (Código del Trabajo o LOSEP).

Hemos considerado que la Corte Constitucional en esta sentencia ha sido clara que las personas que padecen discapacidad y que han sido contratadas bajo esta modalidad (Contrato de Servicios Ocasionales) no se les puede dar por terminado su contrato o lo que es lo mismo no pueden ser separadas en base a lo que dispone el literal "f" del artículo 146 que refiere:

***"Terminación de los contratos de servicios ocasionales.- Los contratos de servicios ocasionales terminarán por las siguientes causales:***

***f) Por terminación unilateral del contrato por parte de la autoridad nominadora, sin que fuere necesario otro requisito previo;"***

Pero esta misma disposición determina que la desvinculación o la terminación del contrato; dicho de otro modo del servidor que padece discapacidad se lo puede hacer **únicamente por las causales a, b, c, d, e, g, h, e i del artículo 146 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público**, que al texto dice:

**“Terminación de los contratos de servicios ocasionales.- Los contratos de servicios ocasionales terminarán por las siguientes causales:**

**a) Cumplimiento del plazo;**

**b) Mutuo acuerdo de las partes;**

**c) Renuncia voluntaria presentada;**

**d) Incapacidad absoluta y permanente de la o el contratado para prestar servicios;**

**e) Pérdida de los derechos de ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada;**

**f) [...];**

**g) Por obtener una calificación regular o insuficiente establecida mediante el proceso de la evaluación del desempeño;**

**h) Destitución; e,**

**i) Muerte.”**

**“Nota:**

**La sentencia 309-16-SEP-CC publicada en la Gaceta Constitucional No. 19 del jueves 20 de octubre de 2016, declara la constitucionalidad del Art. 146 de éste cuerpo legal, y establece que el mencionado artículo será constitucional siempre y cuando se interprete de la siguiente manera:**

**“Las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia que han suscrito un contrato de servicios ocasionales con una entidad pública, no podrán ser separadas de sus labores, en razón de la aplicación de la causal f del artículo 146 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público. Los contratos de servicios ocasionales suscritos entre una mujer embarazada o en período de lactancia y una entidad pública, podrán terminar únicamente por las causales a, b, c, d, e, g, h, e i del artículo 146 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público.”**

**La sentencia 258-15-SEP-CC publicada en la Gaceta Constitucional No. 016 del lunes 12 de octubre de 2015, declara la constitucionalidad del Art. 146 de éste cuerpo legal, conforme a la facultad consagrada en el artículo 436 numeral 1 y 2 de la Constitución**

de la República y en virtud del artículo 73 numeral 5 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales, y establece que el mencionado artículo será constitucional siempre y cuando se interprete de la siguiente manera:

**"Las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud, que han suscrito un contrato de servicios ocasionales con una entidad pública, no podrán ser separadas de sus labores, en razón de la aplicación de la causal f del artículo 146 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público. Los contratos de servicios ocasionales suscritos entre una persona con discapacidad y una entidad pública, podrán terminar únicamente por las causales a, b, c, d, e, g, h, e i del artículo 146 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público."**

De ahí que hemos considerado entonces que la *ESTABILIDAD REFORZADA* que ha previsto la Corte Constitucional para las personas que padecen discapacidad, moduló estos artículo de la Ley Orgánica de Servicio Público, únicamente en cuanto se refiere al artículo "**146 literal f**" de este cuerpo normativo, (**Por terminación unilateral del contrato por parte de la autoridad nominadora, sin que fuere necesario otro requisito previo** ), quedando estos organismos facultados para poder terminarlos por las otras causales determinadas en la norma señalada anteriormente.

Además, el señor ROBER ALDAZ RODRIGUEZ siempre mantuvo la posición que su contrato de trabajo si bien se lo hizo en base a la Ley Orgánica de Servicio Público, sin embargo su contrato es de trabajo en base a las normas que prevé el Código del Trabajo que protege a los obreros.

Refuerza su argumento indicando que su ingreso a la Seguridad Social, la propia entidad empleadora, lo hizo indicando que la actividad del señor ALDAZ es de JORNALERO.

Por esa razón y considerando que para la época en que se suscribió el contrato en el año 2019, cuando la Corte Constitucional ya se pronunció sobre la inconstitucionalidad de las enmiendas constitucionales, y de manera específica en relación al artículo 229 inciso tercero de la Constitución, no se podía ordenar que se suscriba un contrato por tiempo indefinido como pretendía el accionante.

Por otro lado se consideró que teniendo en cuenta que el actor sostiene que su actividad fue de obrero sujeto al Código del Trabajo, el legislador también ha

dictado normativa relativa al caso de las personas trabajadoras que padecen discapacidad, de ahí que la LEY ORGANICA DE JUSTICIA LABORAL que reforma al propio Código del Trabajo, y en la LEY ORGANICA DE DISCAPACIDADES establece normativa aplicable al caso concreto.

Por una lado la **LEY ORGANICA DE JUSTICIA LABORAL** reforma algunos artículos del Código del Trabajo, entre ellos el artículo 195, en donde luego de un trámite que el legislador prevé, se puede declarar la ineficacia del despido en relación a “*la mujer embarazada*” y del “*dirigente sindical*”, y sobre el despido en relación a asuntos de discriminación o a las personas con discapacidad en los incisos cuarto y quinto de este artículo dice:

**“Art. 195.3.- Efectos.[ ...]**

**En cualquier caso de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro.**

**En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad será indemnizada de conformidad a lo estipulado en el Ley Orgánica de Discapacidades.”.**

Asumimos que el legislador diferencia entre lo que constituye el despido ineficaz y el intempestivo de las personas en condición de “*adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido...*” a quienes bonifica solamente con la indemnización adicional que prevé el mismo artículo.

Y luego en el caso del despido a la persona que padece discapacidad remite su situación indemnizatoria o bonificativa a la Ley Orgánica de Discapacidades.

Por lo que también consideramos adecuado remitirnos a las disposiciones de la LEY ORGANICA DE DISCAPACIDADES, para dejar establecida la protección que el legislador ha previsto para la persona trabajadora (Código del Trabajo) que padece discapacidad, en vista de que como ya se había determinado que la Corte Constitucional con sus pronunciamientos ha modulado normas legales para proteger al servidor público que padece discapacidad; pero la Corte

también ha hecho lo mismo en relación a la persona trabajadora que padece discapacidad (sujetos al Código del Trabajo), modulando con la sentencia N. 172-18-SEP-CC el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades que 51 dice:

*“Mediante **Sentencia 172-18-SEP-CC** (R.O. E.E. 61, 11-IX-2018) se declaró la constitucionalidad condicionada del presente artículo, en tal sentido dirá:*

*- **Art. 51.- Estabilidad laboral.**- Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.*

***En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.***

*Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley.”*

Por lo que en base a los pronunciamientos de los señores jueces constitucionales, y entendiendo la protección que el legislador ha previsto en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades para las personas trabajadoras que padecen discapacidad, considerando que se ha reforzado su protección determinando que la indemnización especial que ha previsto el legislador sea en base a su **mejor remuneración**, y no únicamente de su última remuneración, así hemos procedido a resolver.

Hemos considerado que la Corte Constitucional en las sentencias transcritas modulan los dos casos, trátase de servidores sujetos a la LOSEP y trátase de trabajadores sujetos al Código del Trabajo, determinando en cada uno de los casos protección especial a las personas que adolecen discapacidad, sin realizar una generalización de la protección en cada caso concreto, motivos por los cuales, con las sentencias de la Corte consideramos que se han modulado tanto los artículos del Reglamento General a la LOSEP por un lado; y, la estabilidad especial para el trabajador sujeto al Código del Trabajo por otro, sin confundir estos conceptos y calidades.

Por esos motivos, con la claridad de que la Corte Constitucional, en sendas sentencias ha previsto protección para cada uno de los casos revisados, y

asumiendo como reiteradamente lo ha dicho el propio actor señor ROBER FAUSTO ALDAZ RODRIGUEZ, como con el reconocimiento de que la actividad del accionante fue de JORNALERO, consideramos que no existió vulneración de derechos constitucionales, por cuanto el accionante tenía expedita la vía ordinaria para reclamar sus derechos sin necesidad de acudir a la vía constitucional.

Por estas razones siendo indiscutible que las condiciones en que se dio la relación laboral entre el actor ROBER ALDAZ RODRIGUEZ, de acuerdo a su contrato e ingreso a la seguridad social donde se estableció un plazo a partir del 2 de Enero de 2019 hasta el 31 de mayo de 2019 y se suscribió una prórroga hasta el 31 de diciembre de 2019 para que realice actividades de JORNALERO dando por terminado el contrato el 31 de mayo de 2019, siendo que el empleador le ingresa a la Seguridad Social al afiliado ROBER ALDAZ RODRIGUEZ en calidad de JORNALERO, determinando en el propio contrato el tipo de actividades a desarrollar que concuerdan con la descrita en el ingreso al IESS (Fs. 15); teniendo claro que el régimen jurídico de su relación de trabajo siempre estuvo sujeta al Código del Trabajo como reiteradamente lo reclama el propio actor, cuanto más que las actividades descritas en su contrato fueron de *“desbroce y limpieza de maleza”*, que no constituyen labores de carácter intelectual o de escritorio, teniendo presente el artículo 326 numeral 2 de la Constitución de la República que dice que:

*“Los derechos de los trabajadores son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”.*

De ahí que este Tribunal teniendo la certeza de que la relación de trabajo entre las partes se sujeta a las normas del Código del Trabajo, siendo que de común acuerdo en su contrato decidieron someterse en caso de controversia a los *“jueces competentes”*, es necesario citar el texto del artículo 1 del Código del Trabajo que dice que esta es la norma que regula las relaciones entre *“empleadores y trabajadores”*, en sus diferentes modalidades.

A más que el artículo 573 del Código del Trabajo establece que *“Las controversias a que diere lugar un contrato o una relación de trabajo, serán resueltas por las autoridades establecidas por este Código, de conformidad con el trámite que el mismo prescribe”*, norma que recae en lo previsto en el artículo 575 del Código del Trabajo que reformado por el Código Orgánico General de Procesos establece que: *“Las controversias individuales de trabajo, se*

sustanciarán en procedimiento sumario conforme lo prevé el Código Orgánico General de Procesos.”

Este Tribunal consideró que como lo hizo en casos similares en donde ya la Corte Constitucional se ha pronunciado inadmitiendo acciones extraordinarias de protección de controversias surgidas entre el mismo GAD MUNICIPAL DE CHINCHIPE y personas trabajadoras como el accionante que padecían discapacidad, consideramos que no existe vulneración de derechos fundamentales y que el señor ROBER ALDAZ RODRIGUEZ tiene la vía expedita para reclamar sus derechos que considera vulnerados en juicio sumario ante el Juez de Trabajo.

De esta manera señora Jueza Ponente, dejamos establecido nuestro informe en la forma como se lo ha requerido, sin embargo seremos respetuosos de la decisión que los señores jueces de la Corte Constitucional adopten en relación al presente caso.

De los señores Jueces de la Corte Constitucional del Ecuador con respeto y consideración.

Atentamente.

Dr. Marcos Coronel Vélez.

JUEZ PROVINCIAL

Dr. Carlos Jácome Guzmán.

JUEZ PROVINCIAL.