

**SEÑORA JUEZA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL
-DESPACHO DE ADMISIÓN-**

María Isabel Latorre Romero, en relación a la Causa **No. 3243-22-EP**, de **ACCIÓN EXTRAORDINARIA DE PROTECCIÓN**, avocada en conocimiento, ante Usted comparezco y digo:

I. ACLARACIÓN DE LA ACCIÓN.

SEÑORA JUEZA, en atención a su disposición, del 10 de enero de 2022, notificada el 11 de enero de 2022, a las 08h59, en la que consignó:

Previo a pronunciarse sobre la admisibilidad de la acción presentada se dispone que: María Isabel Latorre Romero, en el término de cinco días, contado desde la notificación, aclare:

2.1. Los derechos constitucionales que considera vulnerados, claramente identificados, por cada una de las dos decisiones judiciales que impugna la accionante.

2.2. Cómo se han vulnerado dichos derechos, de acuerdo al artículo 61(5) de la LOGJCC.

2.2. El momento del proceso en que ocurrió la violación constitucional. Si ocurrió en varios momentos procesales y ante varias judicaturas o salas, indíquelos con claridad, conforme el artículo 61 numeral 6 de la LOGJCC. (Lo subrayado y en negrita me pertenece)

En atención a lo expuesto, me permito aclarar la ACCIÓN, en los siguientes términos:

1.1. Sobre la sentencia de PRIMERA INSTANCIA, vulneración de derechos constitucionales.

Los derechos constitucionales violados y/o vulnerados son los que se exponen con los siguientes razonamientos:

1.1.1. Vulneración al debido proceso en la garantía de la Motivación.

De conformidad con el Art. 76, numeral 7, literal 1, de la Constitución de la República del Ecuador, que prevé:

Art. 76.- En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas:

7. El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías:

l) Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se considerarán nulos... (Lo subrayado y en negrita me pertenece)

En atención a la motivación, se debe comprender que el carácter de la motivación conlleva una fundamentación fáctica y jurídica suficiente que todo acto de autoridad administrativa o judicial debe contener.

1.1.1.1. Vicio motivacional por inatención.

Conforme el Párrafo 80, de la Sentencia No. 1158-17-EP/21, sobre el vicio de motivación por inatención, que consignó:

*...Hay inatención cuando en la fundamentación fáctica o en la fundamentación jurídica se **esgrimen razones que no “tienen que ver” con el punto controvertido**, esto es, no guardan relación semántica general con la conclusión final de la argumentación y, por tanto, con el problema jurídico de que se trate. Dicho de otro modo, una inatención se produce cuando el razonamiento del juez “equivoca el punto” de la controversia judicial. (Lo subrayado y en negrita me pertenece)*

En el caso concreto, se vulneró el debido proceso en la garantía de la motivación bajo el vicio citado, para lo cual, es preciso señalar los argumentos que sustentan lo aseverado.

La jueza de primera instancia, en el Considerando **Quinto** numeral 4 de la Sentencia, empezó con aseverar que, de las pruebas aportadas se ha determinado que la terminación de la relación laboral de la compareciente se rige bajo el Código de Trabajo.

Que en función del Art. 30, numeral 4, de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, que determina: **“Para el caso de separación de los servidores y obreros de las empresas públicas, por supresión de partida o despido intempestivo, se aplicará lo determinado en el Mandato Constituyente No. 4”, que se relaciona en lo principal a la terminación de la relación laboral con el trabajador; en el Art. 95 de las normas internas de administración de talento humano...”**, concluyendo que la FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES SEDE ECUADOR-FLACSO es empresa privada (*que no tiene nada que ver con la LOEP*) y que por ende, sus empleados se someten al Código de Trabajo.

Continúa su explicación y cita el Art. 168¹, del Código Laboral, que consigna sobre el contrato de aprendizaje, remuneración y las condiciones por las cuales se rige

¹ **CÓDIGO LABORAL: Art. 168: Aprendizaje y remuneración.**- (Sustituido por el Art. 18 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- Podrán celebrarse contratos de aprendizaje en la industria, pequeña industria, artesanía o cualquier otra actividad, para la enseñanza de un arte, oficio o de cualquier modalidad de trabajo manual, técnico, o que requiera de cierta especialización, con sujeción a las normas de este Capítulo, en lo que fueren aplicables. No podrán exceder del diez por ciento del número de trabajadores de la empresa, tendrán una duración máxima de dos años en caso de trabajo artesanal y de seis meses en el trabajo industrial u otro tipo de trabajo, como establece el artículo 90 del Código de la Niñez y Adolescencia, y la remuneración no será inferior al ochenta por ciento de la que corresponda para el tipo de trabajo, arte u oficio. En los contratos de aprendizaje con adolescentes que han cumplido quince años, el empleador establecerá los mecanismos tendientes a asegurar el aprendizaje efectivo del arte, oficio o trabajo, y garantizará de manera especial y eficaz los derechos de educación, salud, recreación y descanso de los aprendices.

(que no tiene nada que ver); y el Art. 169², del mismo cuerpo normativo, que se refiere a la terminación del contrato de trabajo. Del mismo modo, la disposición del Art. 83, literal k)³ de la Ley Orgánica del Servicio Público, que se refiere a la exclusión de la carrera del servicio público al personal de las empresas que se sujetan a la Ley Orgánica de Empresas Públicas. Y finalmente, concluyendo que la compareciente se sujeta al Código de Trabajo; y que dicho cuerpo, prevé el despido intempestivo por cambio de actividad laboral.

Por lo señalado, el considerando Quinto de la sentencia, no permite entender las razones por las cuales, se determinó que la Accionada (FLACSO) es una Empresa Privada, que la compareciente se sujete al Código de Trabajo, y que, por ello, el despido intempestivo sea aplicable. Los fundamentos jurídicos sustentan que, el personal sujeto a la Ley Orgánica de Empresas Públicas se rige bajo el Código de Trabajo, así como también la indemnización por despido intempestivo; el contrato de aprendizaje y condiciones por las cuales es viable (no tiene nada que ver); las causas para la terminación del contrato y la exclusión de la carrera del servicio público al personal que forma parte de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, más no lo que consignó la jueza.

Al afirmar que, la accionada es empresa privada que, como consecuencia para la compareciente, le es aplicable el Código de Trabajo, y por ende la terminación de la relación laboral por despido intempestivo; sin enunciar fuentes jurídicas que describan el carácter privado de FLACSO, (**Institución de educación superior pública bajo acuerdo internacional**) y la relación laboral del Accionado con la compareciente, no constituye motivación suficiente en los términos exigidos en el numeral 7, letra l) del artículo 76 de la Constitución. Para ello, se debe explicar la pertinencia de la aplicación del derecho a las circunstancias fácticas o procesales concretas.

1.1.1.2. Vicio motivacional por Incongruencia frente a las partes.

Conforme el Párrafo 86, de la Sentencia No. **1158-17-EP/21**, sobre el vicio de motivación por incongruencia, que consignó:

Si al vencimiento del plazo de seis meses o dos años, según el caso, se mantuviere la relación laboral, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

² **Art. 169.-Causas para la terminación del contrato individual.**- El contrato individual de trabajo termina: 1. Por las causas legalmente previstas en el contrato; 2. Por acuerdo de las partes; 3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato; 4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio; 5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo; 6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar; 7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código; 8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y, 9. (Sustituido por el Art. 26 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Por desahucio presentado por el trabajador.

³ **LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO:** Art. 83.- Servidoras y servidores públicos excluidos de la carrera del servicio público. - Exclúyase del sistema de la carrera del servicio público, a: ...k) El personal de las empresas sujetas a la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

Hay incongruencia cuando en la fundamentación fáctica o en la fundamentación jurídica, o bien, **no se ha contestado algún argumento relevante de las partes procesales** (incongruencia frente a las partes), o bien, **no se ha contestado alguna cuestión que el sistema jurídico –ley o la jurisprudencia– impone abordar** en la resolución de los problemas jurídicos conectados con cierto tipo de decisiones – véanse, párrs. 104ss.–, generalmente, con miras a tutelar de manera reforzada un derecho fundamental (incongruencia frente al Derecho) (Lo subrayado y en negrita me pertenece)

En el caso concreto, se vulneró el debido proceso en la garantía de la motivación, para lo cual, es preciso señalar los argumentos que sustenta lo aseverado.

La jueza en su sentencia de primera instancia, en el Considerando **Quinto** numeral 4, consignó:

*Dentro de esta acción de garantías constitucionales corresponderá a la suscrita determinar si se han vulnerado o no los derechos reclamados por el accionante, sujetándose al criterio de la Corte Constitucional SENTENCIA N.º 151-14-SEP-CC, CASO N.º 0119-12-EP, sin que implique realizar un análisis de legalidad. Los derechos reclamados se fundamenta “en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes”, **de las pruebas aportadas por las partes se puede determinar que la terminación de la relación laboral de la ahora accionante MARIA ISABEL LATORRE ROMERO se fundamenta por el CÓDIGO DE TRABAJO**, en derecho de libertad de contratación; mismo que está previsto como derecho de libertad con el que se garantiza a las personas en el numeral 16 del Art. 66 de la Constitución el derecho de libertad de contratación, por consiguiente al ser el Estado una forma de organización política con poder administrativo y soberano sobre una determinada zona geográfica, no ostenta los mismos derechos que la Constitución de la República prevé para las personas, conforme incluso la Corte Constitucional en la sentencia No. 282-13-JP/19 ha señalado: “(...) Toda vez que el fundamento de la noción de derechos es la dignidad de las personas, es claro para esta Corte Constitucional que la titularidad de los derechos recae en los individuos o colectivos, mas no en el Estado y sus distintos órganos, que son los llamados a respetar, proteger y garantizar tales derechos. Ahora bien, esto no obsta que, a fin de garantizar un ejercicio de defensa en igualdad de las garantías del debido proceso para todas las personas naturales y jurídicas, incluso las de derecho público (...)”; si bien a criterio de la suscrita la interpretación que realiza la accionada del numeral 16 del Art. 66 de la Constitucional puede ser errada respecto de equiparar los derechos del Estado al de las personas, la Corte Constitucional en otras sentencias en que entre otras alegaciones ha sido ha sido la aplicación de la norma constitucional citada no lo ha valorado como mérito para aceptar la acción conforme a las Sentencia No. 1617-16-EP/21 y Sentencia No. 1041-16-EP/21; otra de las bases que sustenta la terminación laboral es el numeral 4 del Art. 30 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas que determina “Para el caso de separación de los servidores y obreros de las empresas públicas, por supresión de partida o despido intempestivo, se aplicará lo determinado en el Mandato Constituyente No. 4”, que se relaciona en lo principal a la terminación de la relación laboral con el trabajador; en el Art. 95 de las normas internas de administración de talento humano; **en la presente causa, no se trata de una empresa pública, más, se ha determinado que la FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES SEDE ECUADOR-FLACSO es empresa privada y por ende sus empleados se rigen bajo el Código de Trabajo**; tomando en consideración que conforme al acta de finiquito aportada por la parte accionada basa la terminación de la relación laboral en despido intempestivo*

conforme al documento constante de fs. 19 y 20 que en su parte pertinente señala: “Con fecha marte 7 de noviembre de 2017, la compañía o empleador FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES FLACSO y el señor (a) LATORRE ROMERO MARIA ISABEL celebraron un contrato de trabajo mediante el cual el(la) trabajador (a), se comprometía a prestar sus servicios en calidad de TRABAJORA SOCIAL, en las instalaciones de esta empresa o empleador. (...), estos servicios los prestó hasta el miércoles 2 de junio de 2021, fecha en que concluyó la relación laboral por despido intempestivo.....”;

De lo anterior, se observa que, en el considerando citado la jueza no tomó en consideración que, en la narrativa de la acción y la audiencia, como argumento relevante se planteó la existencia del Reglamento de personal de FLACSO, como instrumento aplicable a la compareciente en relación a la estabilidad laboral como derecho reforzado. Y que, de ello se desprenda, que la Facultad Latinoamérica de Ciencias Sociales sede en Ecuador, se creó en función de la suscripción del **“Acuerdo entre la República del Ecuador y la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales**. Y que, según el Art. 24, de la Ley Orgánica de Educación Superior, FLACSO sede Ecuador, sea una Institución de educación superior pública de posgrado.

Conforme en la Acción de protección, en el numeral 7.1, consigné que:

Al vincularme laboralmente con FLACSO, aparte de regirme por el Código de Trabajo, también es aplicable la normativa de la Institución como el Reglamento de Personal de FLACSO, en donde estipula las disposiciones aplicables al personal, entre ellas, claramente a la estabilidad laboral y las condiciones por el cual, se termina la relación laboral. En dicha normativa, en su Art. 31, contempla que:

ARTÍCULO 31

DERECHOS

El personal de la FLACSO gozará de los siguientes derechos:

a) Estabilidad en sus funciones por el plazo del contrato respectivo, a menos que incurra en causal de despido por incumplimiento grave del mismo.

Lo citado, implica la vulneración al derecho al trabajo en la dimensión de los derechos adquiridos en relación a la estabilidad laboral, todo ello en función de la aplicación de los principios al derecho al trabajo, como los de irrenunciabilidad e intangibilidad, progresividad. Además, en la dimensión sobre el alcance de las disposiciones en el sentido más favorable, todo ello contemplado en el Art. 326, de la Constitución de la República del Ecuador, que consigna:

Art. 326.- (Reformado por el Art. 9 de la Enmienda s/n, R.O. 653-S, 21-XII-2015, que la Sentencia No. 018-18-SIN-CC, R.O. E.C. 79, 30-IV-2019, de la Corte Constitucional declaró inconstitucional por la forma; por lo que el presente artículo retorna a su texto original).- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Por lo tanto, el derecho al trabajo en las dimensiones descritas evidencia la vulneración de mi derecho constitucional.

Partiendo de la progresividad de derechos del Art. 326, de la Constitución y la aplicación del reglamento de personal de FLACSO, el vínculo laboral de la compareciente con respecto a la Institución se fortaleció, no solamente por el derecho a la estabilidad como un derecho adquirido sino por un régimen disciplinario que lo garantice.

Sin embargo, la jueza de primera instancia no ofreció ninguna respuesta a la misma en su sentencia. El tribunal obvió contestar esta alegación, la que era relevante puesto que incidía directamente en cómo debía resolverse el problema jurídico de la vulneración al derecho al trabajo en la dimensión de la estabilidad laboral como derecho adquirido, todo en función de la progresividad de derechos y, en consecuencia, declarar la vulneración de derechos constitucionales.

1.1.2. Derecho a la Seguridad Jurídica.

De conformidad con lo estipulado en el Art. 82, de la Constitución de la República del Ecuador, consigna:

***Art. 82.- El derecho a 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.*

La Corte Constitucional, en su Sentencia No. **5-19-CN/19**, ha expuesto:

*(...) **la seguridad jurídica** comprende tanto **un ámbito de certidumbre como uno de previsibilidad. El primero se refiere a brindar certeza al individuo de que su situación jurídica no será modificada más que por procedimientos regulares** establecidos previamente y por autoridad competente para evitar la arbitrariedad **y el segundo permite proteger legítimas expectativas** respecto de cómo el derecho deberá ser aplicado e interpretado en el futuro. (Lo subrayado y en negrita me pertenece)*

Ante los hechos y argumentos expuestos, se vulnera el derecho a la seguridad jurídica, al momento en que la jueza consideró a FLACSO como empresa privada sin considerar la disposición del Art. 24, de la Ley Orgánica de la Educación Superior, donde consigna que las instituciones que operen en el país bajo acuerdo internacional, son consideradas instituciones de educación superior públicas de posgrado.

Por tanto, al concluir que la accionada es empresa privada devino en la conclusión, de que me remito al Código de Trabajo; y que, por tanto, le es aplicable el despido intempestivo. Todo ello, me produjo incertidumbre, por el cambio de mi situación jurídica, sin tener claro que reglas del juego me son aplicables, si las del Código de Trabajo o las del organismo internacional, todo lo cual, ahonda en la vulneración a la motivación, como garantía del derecho al debido proceso, y consecuentemente, en la garantía del cumplimiento de las normas y derechos de las partes.

1.1.3. Derecho a la Tutela Judicial Efectiva

El Derecho a la tutela judicial efectiva, establecida en el artículo 75 de la Constitución de la República del Ecuador, consigna:

*Art. 75.- Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y **a la tutela efectiva, imparcial 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. (Lo subrayado y en negrita me pertenece)*

La dimensión de la tutela judicial efectiva, es citada en la **Sentencia Nro. 1943-12-EP/19** de la Corte Constitucional, que expone:

*(...) la Corte Constitucional ha desarrollado el contenido de la tutela judicial efectiva y al hacerlo ha sostenido consistentemente que esta se compone de tres supuestos, a saber: 1. el acceso a la administración de justicia; **2. la observancia de la debida diligencia**; y, 3. la ejecución de la decisión. (Lo subrayado y en negrita me pertenece)*

Comprendido que, la tutela judicial efectiva, corresponde no solamente al acceso a la justicia, sino también a la debida diligencia y a la ejecución de la decisión, la observancia de la debida diligencia, implica que los jueces tienen la obligatoriedad de velar el cumplimiento de las garantías del debido proceso y actuar de forma cuidadosa, es así que, la sentencia Nro. **999-16-EP/21**, de la Corte Constitucional, expone que:

***La debida diligencia implica que los juzgadores tienen la obligación de observar las garantías del debido proceso y actuar de forma cuidadosa** en la tramitación de las causas puestas a su conocimiento; de modo que, deben velar porque en todo proceso las personas reciban una respuesta oportuna a través del ejercicio de las garantías mínimas previstas en la CRE. (Lo subrayado y en negrita me pertenece)*

De esta manera, en el artículo 76 numeral 1, de la Constitución de la República del Ecuador, expresa:

*Art. 76.- En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas:
1. Corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes.*

Por lo consignado, se vulneró mi derecho a la Tutela Judicial Efectiva, al momento de que la jueza sustentó su decisión sin la debida motivación suficiente conforme el Art. 76, numeral 7, literal 1, de la Constitución.

En el mismo sentido, el Art. 11, de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, que consiga:

Art. 11.- Comparecencia de la persona afectada.** - Cuando la acción haya sido presentada por interpuesta persona, la jueza o juez deberá notificar a la persona afectada. **Ésta podrá

comparecer en cualquier momento, modificar la demanda, desistir de la acción o deducir los recursos de ley, aunque no haya comparecido antes.

Hecho que, el 28 de abril del 2022, comparecí al proceso con la modificación a la demanda consignando varios argumentos que sustentan la acción de protección. Sin embargo, la jueza no tomó en consideración la modificación de la demanda, como resultado, ninguno de mis argumentos; por tanto, no actuó con la debida diligencia que amerita en respecto a mis derechos constitucionales como el debido proceso. Tal es así, que no se notificó a la contraparte y ni se llegó a conocer que se haya tomado en consideración en el proceso. En tal sentido, ante estas irregularidades, la jueza de instancia vulneró el derecho a la Tutela Judicial Efectiva en la dimensión de la debida diligencia, toda vez que constituía argumentos relevantes de la acción de protección que resolvían los problemas jurídicos.

1.2. Sobre la sentencia de SEGUNDA INSTANCIA, vulneración de derechos constitucionales.

Los derechos constitucionales violados y/o vulnerados son los que se exponen con los siguientes razonamientos:

1.2.1. Vulneración al debido proceso en la garantía de la Motivación.

De conformidad con el Art. 76, numeral 7, literal 1, de la Constitución de la República del Ecuador, que prevé:

Art. 76.- En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas:

7. El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías:

*1) **Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas.** No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se considerarán nulos... (Lo subrayado y en negrita me pertenece)*

En atención a la motivación, se debe comprender que el carácter de la motivación conlleva una fundamentación fáctica y jurídica suficiente que todo acto de autoridad administrativa o judicial debe contener.

1.2.1.1. Vicio motivacional por Incongruencia frente a las partes.

Conforme el Párrafo 86, de la Sentencia No. **1158-17-EP/21**, sobre el vicio de motivación por incongruencia, que consignó:

***Hay incongruencia cuando** en la fundamentación fáctica o en la fundamentación jurídica, o bien, **no se ha contestado algún argumento relevante de las partes procesales** (incongruencia frente a las partes), o bien, **no se ha contestado alguna cuestión que el sistema jurídico -ley o la jurisprudencia- impone abordar** en la resolución de los*

problemas jurídicos conectados con cierto tipo de decisiones – véanse, párrs. 104ss.–, generalmente, con miras a tutelar de manera reforzada un derecho fundamental (incongruencia frente al Derecho) (Lo subrayado y en negrita me pertenece)

En relación a lo expuesto, **SOBRE EL DERECHO AL TRABAJO** de la compareciente, El tribunal de la SALA ESPECIALIZADA DE LO CIVIL Y MERCANTIL DE LA CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE PICHINCHA, empieza su razonamiento consignando sobre el derecho al trabajo, que:

...En el análisis, de la acción constitucional presentada, el legitimado activo en su libelo inicial, refiere que los derechos fundamentales vulnerados son: el derecho al trabajo, derecho a una vida digna, derecho a la integridad personal, y derecho al debido proceso, establecidos en la Constitución de la República, al respecto es preciso en primer lugar, analizar si efectivamente se ha violado el derecho al trabajo, partiendo de la normativa constitucional que en su Art. 33 expone: “(...) El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (...)”, al respecto la Corte Constitucional también manifiesta: “(...) El derecho al trabajo, es un derecho de trascendental importancia, por cuanto garantiza a todas las persona un trabajo digno, acorde a las necesidades del ser humano, en el cual se les permita desempeñarse en un ambiente óptimo con una remuneración justa y racional (...)”. Sobre esto, la legitimada activa considera que se le ha vulnerado el derecho al trabajo debido a que, con fecha 03 de junio de 2021, se le despidió de su puesto de trabajo sin explicación alguna, aduciendo que fue por una respuesta enviada por medio de email a las nuevas funciones que se le habían asignado. De los recaudos procesales, constan a folios. 2 a la 3 el contrato de trabajo a tiempo indefinido que existía entre las partes, y a folio. 19 el Acta de Finiquito con el cual se ha realizado la liquidación de los haberes, con ello, se verifica que la relación contractual entre las partes estaba determinada por el Código de Trabajo y que una vez terminada se canceló los rubros correspondientes al despido intempestivo, por medio del Acta de Finiquito, tal como se establece en los Art. 169 y 188 del mismo cuerpo normativo, por lo que no se encuentra vulneración al derecho al trabajo.

Sin embargo, conforme consigné en la fundamentación a mi recurso de Apelación, como argumentos relevantes y en la misma acción de protección sobre la aplicación del Reglamento de Personal de FLACSO, consigné:

En 1957, se celebró el Acuerdo de Río de Janeiro para la creación de FLACSO, en dicho instrumento, en el Artículo X, de Funcionarios, empleados y estudiante, en el numeral 4, estipula:

4.- Todo el personal de la FLACSO es responsable de acuerdo a las disposiciones de este acuerdo y a los términos de sus respectivos contratos de trabajo. Dichas responsabilidades son exigibles de la siguiente manera.

c) El personal administrativo es responsable ante el Secretario General o ante el Director de la Sede Académica a la que estuviera asignado.

Por lo expuesto, los empleados de FLACSO se limitan a las disposiciones del Acuerdo de Río de Janeiro y del Contrato de Trabajo. En tal sentido, la normativa aplicable a los trabajadores es la de FLACSO.

En el ESTATUTO DE LA FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES, FLACSO SEDE ECUADOR, en su capítulo VI, de los/as empleados/as y trabajadores/as, expone, en su Art. 131, que:

Todos los derechos y obligaciones de los empleados/as y trabajadores/as de la Sede FLACSO Ecuador, se regirán por lo que establecen los acuerdos internacionales, Reglamento de Personal de FLACSO Sistema, Reglamento de Administración de Recursos Humanos del Personal Profesional, Técnico y Administrativo de FLACSO Sede Ecuador, y las disposiciones aplicables de las leyes ecuatorianas, y el resto de normativa que corresponda.

Se amplía el marco normativo aplicable a los trabajadores; considerando al Reglamento de Personal de FLACSO y Reglamento de Administración de Recursos Humanos del Personal Profesional, Técnico y Administrativo de FLACSO Sede Ecuador.

El Reglamento de FLACSO sede Ecuador que, en su Capítulo V, de los profesores, investigadores, estudiantes, cursantes, funcionarios, técnicos, empleados y trabajadores, en el Art. 24, consigna:

Art. 24.- De los Funcionarios, técnicos y empleados. - Todos **los funcionarios** de la Sede FLACSO Ecuador, **se regirán por lo que establece el Acuerdo General de la FLACSO** y sus reformas, los reglamentos y resoluciones de los Órganos de gobierno de FLACSO, **el Acuerdo entre el gobierno de Ecuador y la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales para el establecimiento de la Sede Académica en Quito, el Acuerdo sobre privilegios e inmunidades entre el Gobierno del Ecuador y la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), el Reglamento de Personal de la FLACSO, la legislación ecuatoriana y el presente reglamento interno.**

En aquellos casos en donde **no haya concordancia entre la legislación nacional y el reglamento de personal de FLACSO, se aplicará la norma más favorable para el trabajador.**

En el instrumento citado, se afirma que la norma aplicable es la normativa que emita el Organismo Internacional, las sedes a través de los respectivos órganos de gobierno, el reglamento de personal y la legislación nacional. En lo citado, se agrega que, en caso de controversia entre la normativa interna y el reglamento de personal de FLACSO, se aplicará la norma más favorable para el trabajador.

Sobre el último punto, lo reafirma el Artículo 2, del Reglamento de Personal de FLACSO, que consigna:

ARTICULO 2 Aplicación del Reglamento: El presente Reglamento **se aplica en todo aquello que no contradiga la legislación nacional y el Acuerdo sobre la FLACSO.** Los usos y costumbres de cada unidad se aplican supletoriamente.

Por tanto, las disposiciones aplicables a los trabajadores de FLACSO-ECUADOR, son las del Organismo Internacional y la legislación nacional respectiva, siempre y cuando no haya contradicción. En el caso de haberlo, se aplicará lo más favorable al trabajador.

La afectada fue trabajadora de FLACSO, conforme se ha demostrado con el contrato de trabajo y los demás medios de prueba aportado. No obstante, fue despedida intempestivamente, sin considerar que la norma aplicable es la normativa del organismo internacional, y el Código de Trabajo en lo que no contradiga a la Internacional; y en caso de contradicción, la norma aplicable debió ser la más favorable al trabajador. Sin embargo, a la afectada se la despidió intempestivamente vulnerando sus derechos constitucionales.

En tal sentido, que la relación laboral de la compareciente con la Universidad pública, comprenden varios cuerpos normativos aplicables, no solamente en torno a la relación laboral y la estabilidad laboral reforzada sino también un régimen disciplinario. Ciertas características se asimilan a las relaciones estatutarias de los servidores públicos con el Estado, donde las condiciones las impone el legislador a través de la Leyes que promulga, mas no unilateralmente el empleador.

En el caso concreto, se constata que la decisión judicial impugnada no se pronuncia en torno a las alegaciones vertidas por la compareciente. De hecho, no existe pronunciamiento alguno en torno a los argumentos relevantes, por tanto, constituye vulneración al derecho al debido proceso en la garantía de la motivación, toda vez que al tomarlos en cuenta resolvía el problema jurídico sobre la vulneración de los derechos constitucionales.

Siguiendo la línea en relación a la *incongruencia frente a las partes*, el Tribunal razonó en torno **AL DERECHO AL DEBIDO PROCESO**, así:

...la accionante menciona que se ha vulnerado el derecho al debido proceso por no dar respuesta a la petición realizada por ella ante los hechos suscitados que dice afectaron a su persona, y por no haber explicado la razón del despido intempestivo. Al respecto hay que remitirnos a la disposición contemplada en el Art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador que establece varias garantías básicas a ser respetadas dentro de un proceso en el que se determinan derechos y obligaciones. La Corte Constitucional al respecto ha manifestado: "(...) El debido proceso, consagrado en el artículo 76 de la Constitución de la República, constituye un derecho de protección elemental, siendo el conjunto de derechos y garantías, así como las condiciones de carácter sustantivo y procesal, que deben cumplirse en procura de que quienes son sometidos a procesos en los cuales se determinen derechos y obligaciones, gocen de las garantías para ejercer su derecho de defensa y obtener de los órganos judiciales y administrativos un proceso exento de arbitrariedades (...)". Se realizó el despido intempestivo, siendo esta una facultad del empleador, que impone como sanción las correspondientes indemnizaciones por despido intempestivo conforme lo previsto en el Art. 188 del Código del Trabajo; tal es así que la legitimada activa ha recibido la liquidación que por Ley le correspondía, por lo que no existe violación al debido proceso. (Lo subrayado y en negrita me pertenece)

Sin embargo, conforme consigné en la fundamentación a mi recurso de Apelación, como argumentos relevantes, son:

Al haberse creado FLACSO conforme el Derecho Internacional Público, que las disposiciones aplicables al trabajador es la del Organismo Internacional; y que, el Código de Trabajo es aplicable en lo concerniente. Y en caso de contradicción entre la norma internacional y la legislación laboral, prevalece la norma más favorable, por ende, el despido intempestivo no es aplicable a los trabajadores de FLACSO-ECUADOR.

Para afirmar lo expuesto, se enuncia las siguientes consideraciones:

- 1. La relación de la compareciente con la Institución de Educación Superior FLACSO, deviene de una relación estatutaria, que consiste que las condiciones laborales no son impuestas por el empleador sino por un estatuto o reglamento. Es decir que, las condiciones que un trabajador se acoge están contempladas en un instrumento normativo creado por el legislador, que, en el caso concreto, es el Organismo Internacional Público creado por el Derecho Internacional Público. Si bien es cierto, según lo expuesto en anteriores líneas, es aplicable el Código de Trabajo en lo no previsto en la Normativa Internacional, pero la relación estatutaria de la compareciente con FLACSO, no se desvirtúa.*

Una de las características de la relación estatutaria, es el derecho a la estabilidad laboral, conforme el Art. 31, literal a) del Reglamento de Personal de FLACSO, que estipula:

ARTICULO 31

Derechos

El personal de la FLACSO gozará de los siguientes derechos:

a) Estabilidad en sus funciones por el plazo del contrato respectivo, a menos que incurra en causal de despido por incumplimiento grave del mismo.

Dicho derecho solamente puede ser inobservado cuando el trabajador ha incumplido con sus obligaciones que constan en la normativa. Es decir, que el trabajador pierde el derecho a la estabilidad laboral, previo procedimiento disciplinario (respetando el derecho al debido proceso y derecho a la defensa) y sanción de destitución. En tal sentido,

2. En el Reglamento Interno de Trabajo de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales "FLACSO", en su Art. 19, prevé un marco disciplinario:

Artículo 19.- SANCIONES.

FLACSO, con conducto del/la directora/a, **podrá imponer las siguientes sanciones al empleado/a que infrinja cualquier de las obligaciones o prohibiciones constantes en este Reglamento** o comenta una de las faltas señaladas en el mismo, en conformidad con la gravedad de la infracción:

- a. Amonestación por escrito
- b. Multa de conformidad con la Ley de hasta diez por ciento (10%) de la remuneración básica mensual.
- c. Dar por terminado el contrato con el/la trabajador/a sujetándose al trámite previsto en la Ley.

Sin perjuicio de lo expuesto anteriormente, **si las falas cometidas por los/as empleados/as estuvieron comprendidas dentro de los numerales establecidos en el Artículo 172 del Código del Trabajo, la institución podrá seguir el procedimiento legal pertinente.**

Que conforme se ha expuesto, las sanciones aplicables a los trabajadores de "FLACSO", en el caso de incumplir las obligaciones como empleado o trabajador; es la amonestación escrita, multa y la terminación del contrato. Se prevé la Terminación del Contrato, bajo un marco disciplinario respetando el derecho a la defensa y el derecho al debido proceso.

Para el personal del FLACSO, como la compareciente, se contempló un régimen disciplinario, a fin de salvaguardar los derechos adquiridos y reforzar la estabilidad laboral. Conforme se ha expuesto, se determinó como un derecho a la estabilidad, que puede ser inobservado previamente bajo procedimiento disciplinario, donde determine la responsabilidad de la infracción y se determine la destitución o rescisión del contrato de trabajo.

Sin embargo, el Tribunal no tomó en consideración como argumento relevante, que la relación de la compareciente con FLACSO deviene de una relación mixta, es decir, de una relación con características estatutarias y laborales. Donde la primera, consiste en que las condiciones laborales, se encuentran contempladas en la normativa internacional; y que una de las características, es el régimen disciplinario. Y la segunda, que las condiciones se remiten también al Código Laboral en función del principio de favorabilidad (**en favor del trabajador**). Bajo régimen disciplinario, en todo momento se debe respetar el derecho al debido proceso y el derecho a la defensa.

Como se desprende del extracto de la decisión judicial citada, el tribunal de apelación se pronunció en relación al derecho al debido proceso; sin embargo, no consideró los argumentos relevantes vertidos en la fundamentación al recurso de apelación. El tribunal obvió contestar dichos argumentos, que eran relevantes puesto que incidía directamente en cómo debía resolverse el problema jurídico de si el juez de primera instancia actuó o no con debida diligencia y en ejercicio al derecho al debido proceso en la garantía de la motivación y, en consecuencia, si se debía aceptar o no el recurso de apelación. La omisión de responder a los argumentos relevantes de las partes es un asunto que afecta a la suficiencia de la motivación como lo ha especificado esta Corte en su jurisprudencia. En tal sentido, se vulnera el derecho al debido proceso en la garantía de la motivación.

Por los comparecientes, firmo como abogado patrocinador.

Dr. Darío Portero T. M.Sc.
Mat. 6669 C.A.P.