

## **CASO N° 2237-19-EP**

Cuenca, 18 de abril del 2023.

**DR. ENRIQUE HERRERÍA BONNET**  
**JUEZ CONSTITUCIONAL SUSTANCIADOR**  
**QUITO**

En su despacho:

En virtud del sorteo efectuado en sesión ordinaria del Pleno del Organismo de la Corte Constitucional de 15 de Agosto del 2019, y de conformidad con el artículo 30 de la Codificación del Reglamento de Sustanciación de Profesos de Competencia de la Corte Constitucional, con fecha 12 de abril del 2023, el señor Juez Sustanciador, Dr. Enrique Herrería Bonnet avocó conocimiento del caso No.2237-19-EP que contiene una Acción Extraordinaria de protección, propuesta en fecha 10 de julio del 2019, por la señora María Verónica Aguirre Orellana, coordinadora General Defensorial Zonal 6 de la Defensoría del Pueblo Ecuador a favor del señor Juan Carlos Delgado Valdivieso en contra de la sentencia de 21 de junio de 2019 dictada por el Tribunal de Apelación de la Sala Especializada de lo Penal, Penal Militar, Penal Policial y Tránsito de la Corte Provincial de Justicia de Azuay, conformada por el Juez Provincial Dr. Juan Carlos López Quizhpi, y las Juezas Provinciales Dra. Katerina Aguirre Bermeo, y Dra. Julia Elena Vázquez Moreno.

En dicha causa el señor Juez Sustanciador ha dispuesto que en el término de 5 días a partir de la notificación del auto referido, los Jueces de la Sala Penal de la Corte Provincial de Justicia del Azuay, presenten un informe de descargo sobre la demanda de Acción Extraordinaria de Protección en el marco del proceso signado con el No. 01571-2019-01047, por lo que estando dentro del término concedido presentamos el informe bajo los siguientes argumentos:

### **PRIMERO:**

El accionante, Juan Carlos Delgado Valdivieso, presenta demanda de Acción de Protección en contra de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público en la persona de su representante Legal. Dr. Xavier Bermúdez, y en contra de la señora Ximena

Alexandra Ávila Vidal, Gerente de la Empresa "Auto Servicios Vidal Gevidal & Cia. Ltda en su calidad de Representante Legal, correspondiente al proceso de Acción de Protección No. 01571-2019-01047.

El hecho puesto en conocimiento de la justicia constitucional consistió en que el accionante indicó que es una persona con discapacidad visual del 71%, que desde el mes de noviembre del 2012 venía prestando sus servicios en calidad de Gerente Administrativo en la Empresa "Gerardo Vidal" y luego en "Auto Servicios Vidal Genvidal & Hijos Cia. Ltda".

Que mientras el dueño de la empresa era el señor Gerardo Vidal, jamás tuvo inconveniente alguno, que en agosto del 2014, el señor Gerardo Vidal, fallece y la empresa cambia de nombre de "Gerardo Vidal" a "Auto Servicios Vidal Genvidal Hijos Cía. Ltda", pasando la misma a cargo de los herederos, quienes nombran como Gerente a la Sra. Lorena Catalina Vidal Vidal en octubre del 2014, con quien igualmente trabajó, sin que jamás tuviera inconvenientes, ni llamados de atención.

Que de conformidad con el Reglamento del año 2013, sus funciones eran de carácter operativo, por las cuales se mantenía en movimiento, no de escritorio, tales como: colaborar con el despacho del combustible, control del aseo y del personal que realizaba el aseo, trámites de permisos de control de hidrocarburos, bomberos, ARCSA, permisos de uso de suelo, patentes municipales, carnets de salud de los trabajadores, depósitos en los bancos, generación de cheques para la compra de combustibles, tramites inherentes a la compra del combustible, recepción del combustible, atención a todos los entes de control, controlar que el personal de la gasolinera dé una buena atención a los clientes, autorizar o negar los créditos, gestiones de cobranza a clientes morosos, permisos de funcionamiento de tanqueros, compra de repuestos, de llantas, lubricantes, compras de pólizas de seguro, compra de insumos para la gasolinera, control y manejo del personal de la gasolinera, en sí su trabajo era controlar que la gasolinera funcione de manera adecuada, que de las actividades de escritorio, se encargaba otra compañera quien ejercía el cargo de auxiliar contable.

Que en octubre del 2016, los socios de la empresa nombran como Gerente de la Empresa a la Señora Ximena Alexandra Ávila Vidal, quien desde su ingreso tuvo como única consigna hostigarle, acosarle, discriminarle. Que en agosto de 2017, la empresa

expide un nuevo Reglamento de trabajo en donde desaparecen los trabajos por áreas, es decir no tenía funciones delimitadas, que las actividades que le dispusieron hacer frente a un computador eran casi un 70% de la labor, conociendo su discapacidad visual del 71%.

Que es diagnosticado con problemas del túnel carpiano, a pesar de estos informes, tanto de riesgos de trabajo y de la empresa Jironek, nada cambió, luego se deterioró su salud emocional, provocados por estrés laboral, que antes de esta situación no tenía problemas de reposo por su salud emocional, que es un año después de que la señora ocupó la gerencia, empieza a tener reposos largos. Que fue conminado y obligado a realizar actividades que empeoraron su salud integral.

Con respecto a la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Cuenca, señala que existió omisión, pues el afectado presentó dos denuncias en esta institución por ser la autoridad competente para conocer la discriminación en el ámbito laboral y tomar las medidas necesarias para garantizar la igualdad y no discriminación, teniendo la potestad de sancionar estas conductas y establecer mecanismos de prevención de riesgos psicosociales, la cual no hizo nada sólo se limitó a convocar a Audiencias que no tuvieron resultado alguno, permitiendo con su omisión el hostigamiento y la asignación de tareas al accionante no acordes con su discapacidad con el fin de obligarlo a renunciar a la relación laboral, situación prohibida en el espacio laboral y que debió ser conocida, investigada prevenida y sancionada por la Dirección Regional de Trabajo del Azuay.

Que la señora Ximena Ávila Vidal, realizó actos de discriminación en contra de Juan Carlos Valdivieso, cuando debía más bien darle acciones afirmativas, pero se dio un trabajo que fue en detrimento de su salud del afectado Juan Carlos Valdivieso. Tuvo que ser intervenido por el túnel del carpo, lo que limitó sus actividades, y le cambiaron las mismas ya no realizaba trabajos en la computadora. Señala que por parte de la empresa se pidió un visto bueno, alegando que el señor rompió su reposo absoluto, al llegar a la empresa a dejar unas planillas del IESS.

Solicitó que se declare vulnerado por la Omisión de la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Cuenca, su derecho a la estabilidad reforzada en el ámbito laboral, que incluye el respeto a la dignidad de las personas trabajadoras, y el derecho a un trabajo saludable y en condiciones de igualdad. El derecho a la integridad física y

psíquica y a una vida libre de violencia. El derecho a la no discriminación por motivos de discapacidad; el derecho a la salud integral, el derecho a una atención prioritaria y especializada por ser parte de los grupo de atención prioritaria.

Como Reparación Integral solicitó que la empresa Auto Servicios Vidal Genvidal & e Hijos Cia. Ltda, le repare económicamente por los actos de discriminación cometidos: Que la Dirección Regional de Trabajo del Azuay, presente al accionante las disculpas públicas correspondientes a través de un medio de comunicación de mayor circulación, las que deberán ser presentadas también por la empresa Auto Servicios Vidal Genvidal & Hijos Cia Ltda por los actos de discriminación. Que se aperturen trámites administrativos a fin de determinar los funcionarios responsables de la omisión de derechos.

## **SEGUNDO:**

El ciudadano Juan Carlos Delgado, con patrocinio de la Coordinadora General Defensorial Zonal 6 de la Defensoría del Pueblo del Ecuador, Dra. María Verónica Aguirre, manifiesta en la Acción Extraordinaria de Protección que la Sala Penal, ha violentado los derechos constitucionales primeramente al emitir una sentencia que vulnera los derechos a la tutela judicial efectiva, pues hubo actos de discriminación el derecho a la motivación, la vida digna, el derecho a la protección especial de grupos de atención prioritaria, y por lo tanto la estabilidad laboral reforzada, cuanto el derecho al debido proceso en la garantía de la motivación, que su pretensión no es la indemnización laboral.

## **TERCERO:**

Sobre la tutela judicial efectiva que dice se ha violentado en la sentencia dictada por estos jueces, pues señala que hubieron actos de discriminación que afectaron la estabilidad reforzada de una persona que corresponde a un grupo de atención prioritaria.

**La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 75 señala:** “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”.

En la sentencia objeto de la Acción Extraordinaria de Protección propuesta, conforme el precedente contenido en la sentencia 001-16-PJO-CC, se hizo un análisis de la real ocurrencia de los hechos y luego de dicha actividad se concluyó que no existían derechos constitucionales violentados.

Así sobre la base de las alegaciones de las partes y la prueba presentada, el ciudadano Juan Carlos Delgado Valdivieso, proponente de la Acción de Protección que conocimos, señaló en primer lugar que hubo una omisión por parte de la Dirección Nacional del Trabajo y Servicio Público de Cuenca, que afectó su estabilidad reforzada en el ámbito laboral por su situación de discapacidad visual.

De la prueba que presentaron las partes, consta que Juan Carlos Delgado Valdivieso, solicitó boletas de comparecencia ante la Inspectoría del Trabajo del Azuay para la Gerente de la Compañía Auto Servicio & Hijos Gevidal Cia. Ltda, las que se emitieron en fechas 12 de Enero del 2018 a las 15h55, (Boleta Única de notificación No. 503331. Fs. 627), y en fecha 08 de mayo del 2018 (Boleta Única de Notificación No. 513506. Fs. 725), la primera era para pedir explicaciones a la empleadora, sobre descuentos que se le han realizado, aclaración sobre sus funciones como administrador, explicaciones sobre persecuciones e intimidaciones que decía ser objeto, y que se coloquen cámaras de vigilancia no sólo dirigida a su escritorio; la segunda la solicitó para solucionar su situación laboral. Dichas peticiones fueron atendidas, (Boleta No. 503331 ) en fecha 17 de Enero, las partes comparecieron ante el Dr. Mario Pacheco Villavicencio, Inspector del Trabajo (fs. 628) y con relación a la Boleta 513506 , comparecen ante la Abogada Tatiana Rodríguez Sarmiento, Inspectora del Trabajo del Azuay (fs. 709), sin que en dichas comparecencias se haya logrado bien conciliar, acordar. Se verificó que dichas peticiones fueron atendidas por los funcionarios competentes conforme el artículo 542. 2 del Código del Trabajo, es decir por los Inspectores de Trabajo, de tal forma que el órgano de la administración pública dio atención a la solicitud del accionante a través de los funcionarios competentes. Esta Sala consideró que el hecho que no haya existido acuerdo o conciliación entre las partes no significó que la administración pública no hay atendido la solicitud del ciudadano Juan Carlos Delgado Valdivieso en relación a sus derechos.

**3.1.-** Quien activa la presente Acción Extraordinaria de Protección, al demandar la afectación a la tutela judicial efectiva, parte de la consideración absoluta que la única vía adecuada para atender las pretensiones de las personas que consideran ser objeto en el campo laboral de actos de discriminación, hostigamiento y acoso laboral era la Acción de Protección, con lo cual omite considerar que existen otras vías en el ordenamiento jurídico que resuelven sobre sus derechos, así:

A la fecha de emisión de la sentencia, partimos de la existencia del Acuerdo Ministerial MDT-0082-2017, publicado en el Registro Oficial No. 16, de fecha 16 de junio del 2017, que al referirse la discriminación laboral en su artículo la define como : “Se entenderá como discriminación a cualquier trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, vivir con VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral”. Establece también este acuerdo en el artículo 7 el trámite respectivo, para que en caso de estar en este supuesto corresponde la presentación de la denuncia y las pruebas que la sustente, de darse esta situación corresponde a cualquier trabajador activar la vía administrativa ante la autoridad competente en este caso ante un Inspector del Trabajo con la prueba de que de la discriminación, incluso en el numeral dos de este artículo se establece que dicha denuncia, como parte del trámite debe ponerse en conocimiento de la Dirección de Grupos Prioritarios del Ministerio rector para que acompañe en el trámite administrativo, mecanismo que no fue activado por el accionante a través de una denuncia, pese a que compareció a la Inspectoría del Trabajo para solicitar boletas en contra de su empleadora.

El artículo agregado al artículo 46 del Código del Trabajo señala sobre el acoso laboral: Art. (...).- (Agregado por el Art. 4 de la Ley s/n, R.O. 116-S, 9-XI-2017).- “Definición de acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación

laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial. Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo”.

Además el Código de Trabajo prevé en su artículo 173, las causas para que un trabajador pueda dar por terminado el contrato mediante Visto Bueno, así en lo referente al acoso laboral en el numeral 4: “En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales. Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente. La indemnización será la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código. Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta”, por lo tanto durante la relación laboral al tiempo de presentación de la Acción de Protección, contaba con la vía establecida en la justicia ordinaria para reclamar las conductas de acoso que denuncia.

Contempla también el Código de Trabajo los supuestos del despido por discriminación, y especial aquel injustificado de una persona con discapacidad, así el artículo 195.3, agregado por el Art. 35 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015, señala el último inciso en lo pertinente : “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” . De manera que existían los mecanismos procesales adecuados, eficaces para esclarecer si existía vulneración a la estabilidad laboral reforzada del accionante, es decir acciones expeditas de justicia administrativa, ordinaria, que permitían que el accionante acceda a una justicia oportuna precautelando su derecho a la tutela judicial efectiva.

**3.2.-** Se indica también en la demanda de Acción Extraordinaria de Protección, que la Sala no tuvo en cuenta que Juan Carlos Delgado Valdivieso, al ser una persona con discapacidad se encuentra dentro de los criterios sospechosos de discriminación, y por lo tanto su empleadora para despedirlo debía probar de manera razonable que esto no respondía a la situación de salud del accionante, lo que afectó su derecho al trabajo y en cuanto a la vida que no contará con los medios suficientes que aseguren su tratamiento y vida digna.

Al respecto el artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador, reconoce y garantiza el derecho al trabajo, para su protección existen, las garantías legales, las garantías constitucionales. Existiendo controversias las garantías legales se pueden resolver ante la justicia ordinaria y administrativa. Entre las garantías constitucionales constan la normativa, políticas públicas, institucionales y garantías jurisdiccionales.

La Constitución de la República del Ecuador, establece en el artículo 35: “Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad”.

Y en el artículo 47. 5: Art. 47.- “El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a: 5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas”.

Por lo tanto no es desconocido que las personas con discapacidad están revestidos de una protección especial, llamada estabilidad laboral reforzada, debido a las dificultades

que estos grupos atención prioritaria afrontan, enfrentan para ejercer su derecho al trabajo, sin embargo ese derecho a la estabilidad laboral reforzada, no es absoluto, así tenemos que el Código del Trabajo establece las causas por las que se puede dar por terminada una relación laboral, así en el artículo 169, numeral 7, indica que entre las causas para la terminación del contrato está: “Por voluntad del empleador en el caso del artículo 172 de este Código” .

La estabilidad laboral debemos entenderla: “Estabilidad desde el punto de vista del trabajador subordinado de empleador privado es del derecho de aquel de conservar su empleo durante toda su vida laboral, siempre que no sobrevenga justa causa de despido judicialmente comprobado” **(José Montenegro Baca.- Definición y concepto de estabilidad)**; o como :”El derecho que todo trabajador subordinado tiene de permanecer en su empleo hasta que se presente una causa legítima, contenida expresamente en la legislación, que autorice el que se le prive del mismo **( Alfredo Sánchez Alvarado.- La Estabilidad en el empleo Mexicano. Página 229)**

De la prueba que se aportó al expediente de la Acción de Protección No. 01571-2019-01047, se conoció que la relación laboral entre el hoy accionante y la accionada Ximena Alexandra Ávila Vidal, Gerente de la Empresa Auto Servicios e Hijos Vidal & Hijos GEVIDAL CIA. LTADA., terminó mediante Visto Bueno, (copias certificadas constantes de fs. 321 a 693) trámite en el cual mediante resolución de fecha 16 de diciembre del 2018, emitida por la Dra. Gabriela Cañizares, Inspectora de Trabajo del Azuay, se resolvió conceder el Visto Bueno solicitado por la compañía Auto Servicios e Hijos Vidal & Hijos GEVIDAL CIA. LTADA, en contra de Juan Carlos Delgado Valdivieso, por estar incurso en el numeral 7, del artículo 172 del Código de Trabajo que señala: “7: “El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos: 7.- Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos”. Causal que fue demostrada en el Trámite de Visto Bueno, y por eso se aceptó la pretensión del empleador.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establece que los Estados Partes, tienen la obligación de garantizar a las personas su derecho al

trabajo libremente elegido o aceptado, en particular el derecho a no ser privado del trabajo de forma injusta.

El Convenio No. 158 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre la terminación de la relación laboral señala en su artículo 4 “No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a **menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta** o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”; frente a lo cual el artículo 7 del mismo Convenio señala : Artículo 7: “No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de **defenderse de los cargos formulados contra él**, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad”. En el trámite de Visto Bueno, fue demostrada la causal prevista en el numeral 7 del artículo 172 del Código de Trabajo, conforme se analizó de la prueba aportada.

Sin embargo el propio Código del Trabajo señala en el artículo 183 en el último inciso : “La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio”, de manera que el hoy accionante a la época de la presentación de su demanda constitucional contaba con la vía judicial expedita para reclamar ante la autoridad judicial respectiva los derechos laborales que creía afectados, pues no estaba en los supuestos del artículo 635 ibídem: “Prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos.- Las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en tres años, contados desde la terminación de la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos que siguen y en los demás casos de prescripción de corto tiempo, especialmente contemplados en este Código”.

Por lo tanto al existir causas para la terminación de una relación laboral de orden legal, imputables al trabajador y demostradas las mismas no se pueden considerar discriminatorias.

**3.3.-** Señala el accionante de esta Acción Extraordinaria de Protección, que también se afectó el derecho a la Salud, que la sentencia sólo se ha referido a padecimientos anteriores, pero que el accionante durante su relación laboral adquirió una enfermedad profesional actual como es del túnel del carpo y la correspondiente inutilización de su mano

y muñeca derecha, más el estrés laboral, que no se tomó en cuenta su situación de discapacidad visual del 71%.

En la Acción de Protección señaló el accionante a través de su defensa que se le obligó a pasar el 70% de su tiempo frente a un computador que le obligaba a adoptar posturas anti ergonómicas. De la prueba que se incorporó y analizó, obran las atenciones, diagnósticos, historia clínica del IESS, donde se determina que previo a su relación laboral con “Auto servicios Vidal Genvidal hijos Cía. Ltda., contaba con enfermedades previa no profesional entre ellas efectivamente afectación visual. Se indica en la demanda de Acción Extraordinaria de Protección que no se tomó en cuenta su situación de salud, aquello dista de lo que se justificó con la prueba, así en el informe de la empresa Jironek S.A. que realizó una evaluación de riesgo de trabajo, concluyó que los trabajadores de la Estación de Servicio Vidal se encuentran expuesto a Riesgos de Trabajo en un nivel bajo, en los puestos de trabajo con pantallas de visualización por lo que se recomendó evaluar los puestos de trabajo periódicamente informe. Frente a las medidas correctivas solicitadas por Riesgos de Trabajo del IESS, en fecha 11 de Junio del 2018, el accionante se negó a dar la información de las tareas desarrolladas a los Asesores de Seguridad de la empresa (fs. 695); negándose también en fecha 27 de Abril del 2018, ante el Médico Ocupacional de la empresa Dr. Pablo Cabrera Maldonado a realizarse las valoraciones y exámenes recomendados por el Seguro General de Riesgos del Trabajo; tampoco acató aquellas otras recomendaciones del médico ocupacional consistentes se limite en virtud del síndrome de carpo bilateral la actividad de despacho de combustible y el uso de computadores por su patología visual, realizando el accionado por su cuenta actividades que no las podía hacer pese a las recomendaciones dadas dentro del campo de la salud.

**3.4.-** Se indica en la Acción Extraordinaria de Protección que la sentencia emitida por esta Sala carece de motivación, afirmación que no se compadece con la realidad procesal, pues en la misma se hace constar suficientes fundamentos fácticos, sobre los antecedentes de hechos expuestos por las partes, el análisis de la prueba aportada por ellas, que han sido relacionados con normas y principios jurídicos pertinentes, y aplicados al caso en concreto mas no una simple enumeración de normas. La sentencia contiene enunciados coherentes tanto en la fundamentación fáctica cuanto en la fundamentación jurídica, no existe contradicciones entre las premisas planteadas y la conclusión, esto es que existían otras vías para reclamar los derechos que el accionante señaló afectados,

pero no en su contenido constitucional. Todas las razones expuestas en la sentencia tienen que ver con el punto central, controversial, dándose respuesta a todos los alegatos relevantes de las partes, conteniendo la sentencia emitida, expresiones claras, precisas y comprensibles, sobre los antecedentes de hecho, las pruebas analizadas y los fundamentos jurídicos, y la conclusión a la que se llegó. El accionante no ha señalado cuál sería el tipo de deficiencia motivacional de la sentencia, señalando únicamente de manera general la falta de motivación. La resolución emitida ha cumplido con el criterio rector que ha señalado la Corte Constitucional en la sentencia 1158-17-EP/21 de 20 de octubre de 2021. No es posible alegar que la sentencia es inmotivada por el solo hecho de no convenir a sus intereses, en la sentencia hay una posición y argumento razonable sobre la base de normas constitucionales.

Por último refiere que el caso reviste relevancia constitucional, pues se alega que no hemos garantizado los derechos de personas que se pertenecen a un grupo de atención prioritaria, lo cual no es así, dado que las juezas y jueces resolvemos sobre los elementos aportados por las partes, relacionando el hecho a la real vulneración o no de derechos constitucionales sin que pueda advertirse que nuestra decisión es contraria a la garantía de los derechos que es nuestra función esencial.

**3.5.-** Por último es necesario señalar que que el Pleno de la Corte Constitucional con ocho votos a favor de los Jueces Constitucionales Karla Andrade Quevedo, Ramiro Ávila Santamaría, Agustín Grijalva Jiménez, Enrique Herrería Bonnet, Alí Lozada Prado, Teresa Nuques Martínez, Daniela Salazar Marín y Hernán Salgado Pesantez, y un voto en contra de la Jueza Constitucional Carmen Corral Ponce, en sesión ordinaria de martes 21 de diciembre de 2021, dentro de la Sentencia 986-JP/21 y acumulados, Caso No. 986-19-JP y acumulados, causa que acumuló cuatro procesos de revisión en Acciones de Protección que fueron seleccionados por la Corte para el desarrollo de la jurisprudencia vinculante, entre ellos el caso objeto de la presente Acción Extraordinaria referente a la Acción de Protección No. 01571-2019-01047 se ha pronunciado como a continuación se indica.

Que en la sentencia de revisión con referencia al Caso B, correspondiente a la Acción de Protección No. 01571-2019-01047, en el párrafo No. 99, se concluye “ Es así que la estabilidad reforzada a la que tiene derecho las personas con discapacidad comporta también la protección especial en la desvinculación. En el presente caso, no se consideró

esta protección especial; de forma que el empleador presentó la solicitud de visto bueno y este fue desvinculado, en un contexto en el que fue víctima de acoso laboral, comportamiento que, además constituyó un trato discriminatorio por motivo de su discapacidad visual. Por consiguiente, se concluye que se vulneraron los derechos **a la igualdad y no discriminación, al trabajo en condiciones dignas, así como a la protección especial del accionante en el caso B**". Ordenando como reparación: **123.- (i)** Dejar sin efecto la sentencia emitida el 21 de junio de 2019 por la Sala Penal de la Corte Provincial de Justicia del Azuay dentro de la Acción de Protección No. 01571-2019-01047; así como la resolución de 16 de diciembre de 2018, mediante la cual se concede el visto bueno solicitado por la compañía accionada".

Por lo expuesto y en base a los argumentos constitucionales y legales, procedimos a confirmar la sentencia constitucional dictada en primera instancia y salvo el mejor criterio de usted Señor Juez de la Corte Constitucional, consideramos que no es procedente la Acción Extraordinaria de Protección interpuesta. Se deja constancia que la Dra. Katerina Aguirre no firma el presente informe por encontrarse haciendo uso de licencia por enfermedad.

Atentamente,

DR. JUAN CARLOS LÓPEZ QUIZPHI  
JUEZ SALA PENAL

DRA. JULIA ELENA VÁZQUEZ MORENO  
JUEZA SALA PENAL