

Causa No. 1856-23 EP

SEÑORES JUECES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR
JUEZA PONENTE: DOCTORA ALEJANDRA CARDENAS REYES.-

SANDRA ELIZABETH EMILIA ESPARZA QUINTANA, dentro de la acción Extraordinaria de Protección signada con el número **1856-23-EP** que propuse contra los Jueces de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional, con el debido respeto comparezco, manifiesto y solicito:

He sido notificado con su providencia recibida en mi correo electrónico el martes 22 de Agosto del 2023, mediante la cual me notifica su requerimiento de ACLARACION DE LA DEMANDA, lo que doy cumplimiento en los siguientes términos:

ANTECEDENTE.-

La sentencia expedida el 09 de junio de 2023, por la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia dentro del caso **No. 09359-2020-02417 vulneró mis derechos Constitucionales, pues dicha resolución no se encuentra debidamente motivada**, vulnerando el derecho al debido proceso en la garantía de **motivación** que se encuentra consagrado en el artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador; y, el derecho a la **seguridad jurídica** conforme lo reconoce el artículo 82 Ibídem.

Tanto en la sentencia de 1era instancia, dictada por la Abg. Msc Fredesulinda Paez Velez, Jueza ponente de la Unidad Judicial Florida de Trabajo del Cantón Guayaquil el lunes 12 de abril del 2021 a las 14h59; y, la Sentencia de 2da instancia dictada por los Jueces Novo Crespo Alexandra Auxiliadora, Blum Aguirre Mario Alberto, Aguayo Urgiles Julio Alejandro (Juez ponente) en sus calidades de Jueces de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas de fecha 22 de noviembre del 2021, reconocieron mi calidad de **trabajador sustituto** en base a las pruebas evacuadas existentes en el expedientes que acreditan que soy madre de un hijo que tiene el 75% de discapacidad, reconociendo la existencia del despido intempestivo del que fui víctima por parte de la compañía ROYALTEX S.A, quienes **en plena pandemia** me condicionaron a la suscripción de un documento de acuerdo voluntario de conclusión de relaciones laborales para poder estar habilitada para recibir la liquidación, donde conforme consta en el párrafo 2do de dicho documento señala que: “se respetarían mis derechos adquiridos”, **lo que no sucedió** conforme se desprende del acta de finiquito que la compañía posteriormente s firmada unilateralmente por la compañía ROYALTEX S.A., donde se aprecia **la inexistencia del pago de indemnizaciones** establecidos en la Constitución del Ecuador para los trabajadores con estabilidad laboral reforzada; por lo que los Jueces de la 1era y 2da instancia, reconocieron la existencia del despido intempestivo y ordenaron el pago de las indemnizaciones ordenadas en el Código del Trabajo y en el Artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades; en consecuencia, la **RATIO DESCIDENDI DE LOS JUECES DE LA SALA**

NACIONAL, sentencia recurrida no fue CONSTRUIDA DESDE EL ENFOQUE DEL BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD, por lo que su desarrollo -argumentación jurídica- incurre en faltas gravísimas de carga argumentativa que atentan a la lealtad procesal vulnerando el artículo 424 de la Constitución, POR LO QUE NO TUTELARON los principios laborales de los trabajadores, ignorando el principio “Indubio pro labore” vulnerando derechos Constitucionales fundamentales relativos a los principios de el derecho al trabajo contenidos en el artículo 326, numerales 2, 3 y 11, derechos constitucionales que no fueron tutelados, cuando validaron un documento que firme voluntariamente conmovida al conocer la noticia de saberme separada de mi trabajo, y que fue condicionado su suscripción previa para poder estar habilitada para recibir la liquidación, que con ofrecimientos y falsas promesas la empresa Royaltex en dicho documento se obligó a respetar mis derechos adquiridos, lo que no se cumplió cuando en el acta de finiquito que posteriormente pretendieron que firmara, eran inexistentes las indemnizaciones por mi calidad de trabajador sustituto, finiquito que fue firmado unilateralmente por la empleadora y donde se aprecia su incumplimiento, ya que si revisa su contenido únicamente hace constar un bono voluntario imputable al pago de cualquier derecho, y que los jueces de 1er y 2do nivel basado en sentencias de la Corte Suprema y Corte Nacional consideraron que conllevaba implícitamente la existencia de un despido intempestivo.

LA ACCION U OMISION, ESPECIFICA, DE LA SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA QUE VULNERARON MIS DERECHOS CONSTITUCIONALES.-

Señalamiento de la OMISIÓN JUDICIAL de los jueces de instancia en la decisión judicial impugnada

Durante la sustanciación del proceso alegué ante los jueces de instancia la aplicación de las normativas del BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD, a las líneas jurisprudenciales de la Corte Constitucional y a los principios *IURA NOVIT CURIA* y *PRO HÓMINE*. Las vulneraciones acusadas -la garantía de MOTIVACIÓN y SEGURIDAD JURÍDICA- ocurren por **OMISIÓN JUDICIAL** de los Jueces casacionistas de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, quienes al dictar la sentencia impugnada omiten pronunciar sobre los derechos fundamentales, tales como:

El derecho al trabajo, especialmente en el caso de los trabajadores discapacitados o los que tenemos a cargo de uno, relativo a la “estabilidad laboral reforzada”; en consecuencia fue vulnerado el Derecho al Trabajo en conexidad con el Derecho a la Seguridad Social; el derecho a la Salud en conexidad con el Derecho a la Vida digna; ***derecho a la estabilidad laboral reforzada en conexidad al derecho de igualdad***

En la sentencia recurrida los jueces casacionista se abstienen del deber constitucional y convencional de recurrir a las normativas del Bloque de Constitucionalidad, marco jurídico aplicable para resolver sobre los derechos de los trabajadores; y, sobre todo cuando tienen la “calidad de sustituto” que tienen a cargo la manutención de un discapacitado, a fin de que la motivación sea SUFICIENTE Y PERTINENTE; tanto más

cuando la Corte Constitucional del Ecuador, en su Dictamen 009-16-DTI-CC, ha manifestado que “el Bloque de Constitucionalidad se refiere a aquellas normas y principios que, sin aparecer formalmente en el articulado del texto constitucional, son utilizados como parámetros del control de constitucionalidad, por cuanto han sido normativamente integrados a la Constitución”, esto quiere decir que los derechos reconocidos en los tratados internacionales, de los que Ecuador forma parte, están integrados a nuestro ordenamiento jurídico y se los debe aplicar obligatoriamente por mandato del principio *iura novit curia*.

La vulneración al Derecho al Trabajo en conexidad el Derecho a la Seguridad Social se da al momento en que los Jueces de la Sala Laboral de la Corte Nacional, declaran el “acuerdo voluntario de conclusiones de relaciones laborales” legítimo, NUNCA ANALIZARON SI DICHO ACUERDO DE TERMINACION DE RELACION LABORAL CONLLEVABA UNA VULNERACION DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO AL TRABAJO, ni siquiera por sentido común consideraron que el documento que han validado como un “acuerdo legítimo entre las partes”, no tutela Derechos Fundamentales de un trabajador y mas si tiene la calidad de sustituto, porque es tan forzado AFIRMAR que en plena pandemia UNA TRABAJADORA SUSTITUTA, MADRE DE UN HIJO QUE TIENE EL 75% DE DISCAPACIDAD SE DE EL LUJO DE RENUNCIAR AL TRABAJO, QUE CONSTITUYE SU UNICA FUENTE DE INGRESOS Y QUE ES SU MEDIO DE VIDA PARA LA MANUTENCION DE SU HIJO DISCAPACITADO; ES TAN EVIDENTE QUE LA SUSCRIPCION DE DICHO DOCUMENTO FUE CONSEGUIDO CON PRESIONES Y FALSOS OFRECIMIENTOS Y SIN LAS FORMALIDADES PREVISTAS EN LA LEY LO QUE NULITA SU VALIDEZ, por el hecho de que la suscripción de dicho acuerdo voluntario estaba condicionado su firma para quedar habilitado para recibir la liquidación de haberes de la empresa Royaltex, **negando la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional a un trabajador sustituto** el pago de las indemnizaciones del despido intempestivo y del Art. 51 de LA LOD que por ley le corresponden, vulnerando especialmente las normas constitucionales previstas en el artículo 48 numeral 7 de la Constitución del Ecuador, porque no tutelaron el pleno ejercicio de los derechos del trabajador cuando omitieron señalar que los derechos laborales son irrenunciable e intangibles y más si se trata de trabajadores que tienen estabilidad reforzada por ser discapacitados o tener bajo su cargo a uno.

Además, el artículo 33 constitucional, señala que “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”. Por tanto, los legitimados pasivos debieron, considerar mi condición de trabajador sustituto, ejercer el debido respeto a este derecho ya que el trabajo que tenía me generaba

los recursos para que mi hijo y yo podamos seguir subsistiendo, porque lidiar con un hijo que tiene 75% de discapacidad demanda tratamiento de gran costo económico, pues, el trabajo de que me separaron unilateralmente a través de una videoconferencia, generaba en mí una fuente de realización personal para la obtención de esos recursos, en tal virtud, los juzgadores debieron garantizar el pleno respeto a mi dignidad y al derecho que mi hijo y yo tengamos una vida decorosa en virtud del derecho al trabajo y la estabilidad laboral reforzada por la condición de un hijo que tiene el 75% de discapacidad. En tal virtud, la negación de la tutela de los derechos fundamentales, carece de una motivación suficiente de los fundamentos de la decisión judicial.

En consecuencia, los jueces de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional, ignoraron que el ejercicio de los derechos se rige por el siguiente principio: “En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia” (Art. 11, numeral 5 Constitución), porque las personas discapacitadas o aquellas que tienen a cargo una, cuentan con una estabilidad laboral reforzada, garantizada por la Constitución, en consecuencia, al declarar legítimo el documento denominado: “Acuerdo Voluntario de Conclusiones de Relaciones Laborales” que efectivamente firme estando conmovida emocionalmente al saberme despedida, creyendo que la empresa cumpliría sus ofrecimientos de respetar el mis derechos adquiridos, antecedente que los Juzgadores ligeramente obviaron mencionar, perjudicándonos porque no es tan solo el hecho de estar sin trabajo, también dejaron sin afiliación a la seguridad social, lo cual genera una grave situación de inestabilidad física y psicológica debido a que ya no contamos mi hijo y yo con los recursos necesarios no solo para subsistencia, sino también para continuar con los tratamiento que mi hijo discapacitado tendría que recibir; y poder adquirir los medicamentos necesarios, esta situación afecta DIRECTA E INMEDIATAMENTE los derechos fundamentales **de trabajo; de Seguridad Social; de salud y de vida digna** que he venido luchando durante 3 años, ante los jueces de la Sala Nacional de lo Laboral, a fin de que sean tutelados; pero, lamentablemente la sentencia impugnada no realiza ninguna pronunciación al respecto, quedándose evidentemente esos derechos sin tutela efectiva, ya que ignoraron los documentos que acreditaron mi calidad de trabajador sustituto.

No olvidemos que el artículo 34 de la Constitución, garantiza que “El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas”. En tal virtud, los juzgadores casacionistas, al no tutelar los numerales 2,3 y 11 del Art. 326 de la Constitución declarando válido un espurio documento obtenido con presión psicológica y falsas promesas, nos arrebataron a mi hijo y a mi la indemnización que correspondía recibir por ley, ya que no tenemos recursos suficientes para acceder a la Seguridad Social, vulnerando un derecho fundamental a la vida como el más trascendental, pues, mediante éste se podrán disfrutar plena y jurídicamente los demás

derechos, ya que la compañía Royaltex, al separarme unilateralmente terminó con el único sistema de salud al que mi hijo y yo teníamos acceso, que nos proveía de atención para el tratamiento médico de la discapacidad de mi hijo, sin duda nos ha generado una afectación de manera el Derecho a la Salud en conexidad el Derecho a una Vida Digna, derechos fundamentales que han sido omitidos al momento de estructurar la *ratio decidendi* por parte de los juzgadores de la Sala Especializada de la Corte Nacional

INDICACIÓN DEL MOMENTO EN QUE OCURRIÓ LA VIOLACIÓN ANTE LOS JUECES QUE CONOCIÓ LA CAUSA.-

En el libelo de mi demanda laboral manifesté que en plena pandemia fui notificada por mi empleadora su decisión de terminar la relación laboral, decisión que fue comunicada a través de una videoconferencia, solicitándome que suscribiera un documento para poder pagarme mi liquidación, conmocionada por la noticia de saberme sin trabajo, y condicionada a la suscripción previa de dicho documento que denominaron “acuerdo de conclusión de relaciones laborales” y bajo los ofrecimientos de que se reconocerían el pago de las indemnizaciones de mis derechos adquiridos en mi calidad de trabajadora sustituta por tener un hijo que tiene el 75% de discapacidad que se encuentra a mi cargo, y que durante la existencia de la relación laboral fue registrado como carga laboral por Royaltex S.A, conforme consta de los roles de pago que la empresa accionada reprodujo como prueba y donde se aprecia el pago de utilidades en los meses de abril y mayo del 2020 que fueron pagado en partes a la suscrita y su carga laboral, que evidencian que mi empleadora siempre reconoció mi calidad de trabajadora sustituta, razón por la cual accedí a firmar este documento porque me aseguraron que se respetaría mis derechos adquiridos como así lo señala el 2do párrafo de dicho acuerdo, y que tenía que firmarlo para que me puedan pagar la liquidación que posteriormente sería cancelada, como soy padre y madre de un hijo que tiene 75% de discapacidad, y con el miedo de no tener los recursos para afrontar los gastos de manutención de mi hijo en plena pandemia, acepte firmar este documento, así lo narro en el texto de mi demanda, y que después al acercarme a firmar el finiquito no lo hice porque entendí que había sido víctima de engaño, porque la empresa no reconoció las indemnizaciones por mis derechos adquiridos, y solo contemplaba el pago de una bonificación imputable a cualquier derecho, razón por la cual el finiquito fue firmado unilateralmente por la empleadora, como consta en el expediente sin ninguna formalidad prevista en el Código de Trabajo, configurándose el despido intempestivo razón por la cual demandé a mi empleadora, y los jueces de 1er y 2do nivel en base a los documentos reproducidos como prueba, esto es: a) certificado de Trabajador sustituto emitido por el Ministerio de Trabajo, b) testimonio de declaración juramentada donde consta el carnet de discapacidad de mi hijo con discapacidad del 75% que lo sostengo económicamente; c) acta de finiquito firmada unilateralmente por la empleadora, donde no consta las indemnizaciones contemplada para los trabajadores sustitutos, solo el pago de una bonificación voluntaria imputable al pago de cualquier derecho, que a criterio de los juzgadores era la evidencia de la existencia del despido intempestivo lo que así fue declarado ordenándose el pago de las indemnizaciones previstas en el Código del Trabajo y la ley Orgánica de

Discapacidad por la terminación unilateral de la relación laboral, debo aclarar que la Sentencia de 2da Instancia fue recurrida ante la Corte Nacional porque reformó la liquidación de la indemnización del Art. 51 de la LOD con un sueldo que no correspondía, porque el mejor sueldo que percibí fue en el mes de junio del 2020 que fue la última remuneración que recibí. Sin embargo los Jueces casacionistas de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia en el contenido de su resolución de fecha 09 de junio del 2023 se limitan a señalar:

- Refiriendo que el tribunal de segunda instancia ha determinado que la relación laboral terminó por despido intempestivo, “a pesar de que se justificó, con un documento firmado por la parte actora, que no fue impugnado ni observado, que el vínculo de trabajo finalizó por acuerdo entre las partes; haciendo caso omiso a esta causa legal establecida en la norma laboral”. La Sala Nacional afirma que no he impugnado el acuerdo de conclusión de relaciones laborales, lo que es totalmente falso porque durante toda la sustanciación del proceso se ha impugnado el acuerdo voluntario de conclusión de relaciones laborales porque conlleva renuncia de derechos fundamentales relacionada con la estabilidad laboral reforzada de las personas discapacitadas o las que tienen bajo su cargo a una y el pago de las indemnizaciones previstas en la ley. Es evidente la parcialización para favorecer al empleador, porque únicamente resalta la suscripción el acuerdo entre las partes de la terminación de relación laboral, ignorando las circunstancias de dicho acuerdo, que fue a través de videoconferencia sin la formalidades previstas en el Código del Trabajo y en el numeral 11 del artículo 326 de la Constitución
- Como es posible que ignoren intencionalmente mi calidad de trabajador sustituto, QUE FUE DEBIDAMENTE ACREDITADO EN LAS 2 INSTANCIAS JUDICIALES ANTERIORES; y que HAYAN IGNORADO los principios de los derechos del trabajo CONTENIDOS EN EL ARTICULO 326 DE LA CONSTITUCION NUMERALES 23 Y 11, que señalan que los derechos de los trabajadores son irrenunciables e intangibles y que es nula toda estipulación en contrario cuando conlleva una renuncia de derechos fundamentales como son los derechos de las personas discapacitadas, simplemente es vergonzoso que estos juzgadores obligados a tutelar dichas normas constitucionales, los hayan pisoteados expresamente, ya que en ninguna parte de la sentencia indica mi calidad, ni refieren los documentos existentes que acreditan tal condición.
- “El tribunal de apelación señalan los Jueces Casacionistas incurrió en falta de aplicación del art. 169 numeral 2 del Código del Trabajo al momento de resolver la forma de terminación de la relación laboral”, concluyendo que una vez resuelto el primer problema jurídico se analizaran los siguientes”... es decir aquí la Sala de Alzada “estratégicamente quiso establecer que la relación laboral concluyo por acuerdo voluntario de las partes”, pero reitero no menciono mi calidad de trabajador sustituto por ser madre de un hijo que tiene el 75% de discapacidad, y que de acuerdo a los preceptos constitucionales debía tener una estabilidad laboral reforzada; y menos analizo si el espurio documento denominado: Acuerdo Voluntario de Conclusión de Relaciones Laborales lesionaba derechos fundamentales del trabajador, ya que ES INEXISTENTE LA MOTIVACION EN ESE SENTIDO.
- De su análisis ligero dichos Juzgadores casacionistas manifestaron: “ De la revisión de la sentencia de apelación, este tribunal observa las siguientes circunstancias: El juez plural

de segunda instancia ha determinado la existencia de una prueba documental que fue ingresada, admitida y producida dentro del proceso; la misma que se encuentra firmada por la trabajadora y el empleador, en el que se asevera que la relación laboral terminó por acuerdo entre las partes, de conformidad al art. 169 numeral 2 del Código del Trabajo, y que, por ello, se ha acordado entregar a la trabajadora una bonificación dineraria, adicional a la liquidación normal. A pesar de la existencia del mentado documento, el tribunal de apelación ha concluido que la relación laboral terminó por despido intempestivo en virtud de que dicha “bonificación” otorgada a la trabajadora encubre un despido intempestivo. Esta decisión los Jueces de 2da instancia la amparan en dos sentencias emitidas por **la Corte Suprema y Corte Nacional de Justicia del Ecuador** que para la Sala Casacionista ligeramente determinan que no cumplen con ser precedentes jurisprudenciales obligatorios y tampoco una línea jurisprudencial de la Corte Nacional. Es tan evidente la sesgada actuación de los Jueces casacionistas refiriéndose a los jueces de segundo nivel: “ nada han mencionado del art. 169 numeral 2 del Código del Trabajo, no han analizado las razones por las que esta norma no debió ser observada, a pesar de que el acuerdo entre las partes es una de las formas legales en las que se puede dar por concluido el vínculo de trabajo. Además, que, no se ha tomado en cuenta que el empleador afirmó que se terminó el contrato de trabajo bajo estas circunstancias, me pregunto porque únicamente ponen atención a las afirmaciones de la compañía accionada, e ignoran el hecho que fui condicionada por Royaltex a la suscripción de ese documento para que me pudieran pagar mi liquidación, porque ignoran el hecho de que me encontraba conmocionada por saber que habían decidido terminar la relación laboral y que eso implicaba no tener recursos para afrontar la manutención de un hijo que tiene el 75% de discapacidad; porque ignoraron mi perturbación emocional de que en plena pandemia acepte ser condicionada a firmar documento de conclusión de relaciones laborales para poder recibir mi liquidación; porque ignoraron la circunstancia que en ese momento de angustia y movida por mi maternidad no tenía la serenidad para interpretar el verdadero alcance jurídico de dicho documento, que acaso los jueces no leyeron que la empresa me impidió consultar a un profesional del derecho, en consecuencia me pregunto porque los jueces casacionistas no revisaron mi calidad de sustituto ignorándolo expresamente; que acaso no vieron el Acta de finiquito donde solo existía el pago de un bono voluntario por un ínfimo valor; por que los jueces casacionistas no señalaron que el acta de finiquito estaba solo firmado por ROYALTEX, y que eran inexistentes los rubros de la indemnización previstas en el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Discapacidad; no se dieron cuenta que esto implicaba una renuncia de derechos fundamentales y la configuración del despido intempestivo a un trabajador sustituto que tiene el derecho de recibir las indemnizaciones previstas en la Constitución, Código de Trabajo y Ley Orgánica de Discapacidad, que juzgadores tan ligeros y sesgados por decir lo menos, ellos tenían que observar por el principio de Supremacía Constitucional que amparan a los trabajadores discapacitados el cumplimiento de todos estos parámetros, para que puedan afirmar con autoridad que los jueces tienen la obligación de analizar todos los fundamentos del recurso de apelación presentado por las partes procesales y los puntos de controversia que se han planteado. estableciendo como uno de ellos: (TRANSCRIPCIÓN DEL CONSIDERANDO RESOLUTIVO DE LA SENTENCIA RECURRIDA”): “a)

Forma de terminación de la relación laboral [...]”. Por las razones expuestas, este tribunal de casación acepta el cargo alegado por la parte demandada, por falta de aplicación del art. 169 numeral 2 del Código del Trabajo; y, en consecuencia, se dicta sentencia de mérito en los siguientes términos. Sentencia de mérito por el caso segundo. Con respecto a la identificación de las partes, la enunciación de los hechos expuestos en la demanda y la contestación a demanda, las pretensiones y los fundamentos de derecho y los hechos probados, de la sentencia de segunda instancia; este tribunal nada tiene que objetar. Por lo dicho, se dicta sentencia de mérito para reemplazar la fundamentación respecto de la forma de terminación de la relación laboral: El art. 169 numeral 2 del Código del Trabajo prevé al acuerdo entre las partes como forma de terminar el contrato de trabajo individual. De los hechos expuesto por cada una de las partes, y que han sido probados, se tiene que la relación laboral entre la compañía demanda y el actor terminó en fecha 11 de junio de 2020, fecha en la que se firmó el documento original que obra a foja 67 del proceso, con el siguiente contenido: ACUERDO DE CONCLUSIÓN DE RELACIONES LABORALES Entre los suscriptores, la compañía ROYALTEX S.A. representada por la DRA. XIMENA DEL ROCIO SEGURO BASTIDAS y el señor (a) ESPARZA QUINTANA SANDRA ELIZABETH portador (a) de la cédula de identidad número 0910044700, libre y voluntariamente convienen que las relaciones laborales concluyen, en esta fecha por mutuo y común acuerdo, de conformidad con el numeral 2 del Art. 169 del Código del Trabajo. Dentro de los siguientes quince días se procederá a otorgar el Acta de Finiquito, en la que constará la liquidación final de derechos adquiridos y otros rubros pendientes de pago y en la que se incluirá una bonificación voluntaria del empleador en favor del trabajador por terminación del contrato de trabajo, por (UN MIL NOVENTA Y OCHO DÓLARS 85/100) (USD1098.85). Este documento no tiene calidad de Acta de Finiquito, constituirá medio de prueba de la causa de terminación de relaciones labores. En consecuencia, de lo que se acuerdan suscriben conjuntamente. Guayaquil. 11 de junio de 2020. Para examinar este documento es importante observar que la terminación de la relación laboral por acuerdo entre las partes, es una causa legal para dar por terminado el contrato de trabajo, que se encuentra establecida en el art. 169 numeral 2 del Código del Trabajo, que textualmente dispone: “Art. 169.-Causas para la terminación del contrato individual. - El contrato individual de trabajo termina: [...]2. Por acuerdo de las partes [...]”; esto implica que tanto la parte empleadora como la parte trabajadora aceptan que el contrato de trabajo termine en una fecha que ha sido fijada por ellas; teniendo como consecuencia que el empleador liquide al trabajador, pagando los haberes laborales que se encuentren pendientes hasta la fecha y se otorgue la bonificación por desahucio, según el art. 184 inciso segundo del Código del Trabajo, que ordena: “También se pagará la bonificación de desahucio en todos los casos en los cuales las relaciones laborales terminen de conformidad al numeral 2 del artículo 169 de éste Código.”. Del documento analizado se desprende que cumple con ser un acuerdo entre las partes con la que se dio por culminado el vínculo contractual, puesto que se encuentra firmado por la señora Esparza Quintana Sandra Elizabeth y Dra. Ximena Segura, Gerente Talento Humano de Royaltex S.A.; y que, según consta en el acta de audiencia de primer nivel (fj. 132 del cuaderno de primer nivel), la actora reconoció su firma aceptando que era suya. Es decir, no existe duda alguna de que la accionante fue quien firmó el documento; en consecuencia,

aceptó el contenido que tenía dicho instrumento; sin que tenga relevancia quien haya emitido el mismo, ya que, al momento en que imprimió su firma, emitió su consentimiento y aceptación sobre lo que se encontraba plasmado. Si bien la actora ha señalado que firmó este documento de manera apresurada, esto no quiere decir per sé que no haya entendido su contenido, que, de su simple lectura se puede dilucidar que maneja un lenguaje claro y comprensible. Por otro parte, la actora tampoco ha justificado que dicha prueba haya sido firmada bajo uno de los vicios de consentimiento establecidos en el art. 1467 del Código Civil, esto el error, la fuerza o el dolo; por ende, se entiende que esté fue suscrito bajo su pleno consentimiento libre y voluntario. El hecho de que en el documento de “ACUERDO DE CONCLUSIÓN DE RELACIONES LABORALES” se haya pactado una bonificación a favor de la trabajadora, no quiere decir que se esté ocultando un despido intempestivo por el solo hecho de haber sido determinado en el documento, pues, así como las partes acordaron terminar la relación laboral, también se puede negociar respecto a pagos adicionales, por eficiencia, agradecimientos o lo que fuere; recordando que se trata de un acuerdo entre las partes, por lo tanto, es posible pactar lo que en derecho corresponda, más aún, si con este acuerdo, hay condiciones más favorables que las comunes al trabajador. En el presente caso, no se desprende del documento que la trabajadora haya renunciado a ningún derecho que se le haya concedido por ley; es más, el documento aclara que no se trata de un Acta de Finiquito - que debe cumplir con estar debidamente pormenorizada, según el art. 595 del Código del Trabajo, y debe contener todos los rubros a los que tiene derecho la trabajadora- sino que, por lo contrario, es un documento que sirve para demostrar la forma en la que se terminó la relación laboral, esto es, por acuerdo entre las partes. Así como tampoco se ha demostrado que esta bonificación sea una forma de encubrir un despido injustificado. Siendo así, este tribunal concluye que la demandada logró justificar que la relación laboral entre los litigantes terminó por acuerdo entre las partes, sin que la accionante haya logrado desvirtuar aquello, menos aún probar un despido intempestivo, siendo su obligación hacerlo al haberlo alegado; mientras que el empleador, quien alegó terminación por acuerdo entre las partes, sí lo ha probado de forma documental y sin oposición siquiera de la parte actora. Resolución Por los considerados expuestos, se modifica la sentencia de segundo nivel, que ratificó el pago de despido intempestivo ordenado por el juez de primera instancia, por un valor de \$2.747.04, d y se desestima el pago de dicho rubro. En virtud de la sentencia de mérito que se ha dictado por el caso quinto del art. 268 del COGEP, este tribunal determina que no es necesario que se resuelvan el resto de problemas jurídicos relacionados con la indemnización del art. 51 de la LOD establecidos anteriormente: ¿La sentencia recurrida carece de la garantía de motivación, en lo atinente a la indemnización del art. 51 de la LOD?, ¿El tribunal de segundo nivel no aplicó los arts. 164 y 208 del COGEP al momento de analizar las pruebas, lo que provocó una infracción del art. 51 de la LOD?, ¿Los jueces de apelación olvidaron aplicar el art. 51 de la LOD al momento de realizar el cálculo de la indemnización contenida en dicha norma?; en razón de que esta indemnización se produce solamente cuando el trabajador ha sido despedido de manera injustificada, situación que no se ha demostrado en este caso, por lo que no corresponde análisis del mismo, ni el pago de dicho rubro. Decisión Por los argumentos expresados en la presente sentencia, esta Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia “ADMINISTRANDO

JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA”, en los términos plasmados en esta sentencia, casa el fallo dictado por el tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Guayas, en cuanto a que se desestima el pago de las indemnizaciones por despido intempestivo establecido en el art. 188 del Código del Trabajo, y consecuentemente, la dispuesta en el art. 51 de la LOD” . (hasta aquí la parte resolutive de la sentencia). (HASTA AQUÍ LA CITA)

Del análisis se desprende que el enfoque de las reglas puede ser afirmativa, pese a que la argumentación jurídica rechaza la lógica formal deductiva; pero desde los principios constitucionales y convencionales, del enfoque del “BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD”, las líneas jurisprudenciales que han emitido sin mayor análisis vulneran los derechos de las personas con discapacidad o de aquellos que tienen a cargo uno como es mi caso. : Es decir, la *ratio decidendi que recurrimos por ser Inconstitucional*, no ha sido construida desde el enfoque del Bloque de Constitucionalidad, por lo que su desarrollo -argumentación jurídica- incurre en faltas gravísimas de carga argumentativa que atentan a la lealtad procesal vulnerando el artículo 424 de la Constitución, que es la norma suprema; y, que prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico

- Es evidente que los Jueces casacionistas ignoran que en el derecho laboral, existe una serie de principios que busca proteger a la parte desvalida de la relación laboral, es decir su finalidad es un trato justo y equitativo en la misma, la cual a diferencia de la relación civil no parte de la concepción de que las partes son iguales, sino que por el contrario en la relación laboral existe una parte en “desventaja”, esto es, el trabajador, siendo que con la aplicación de los principios laborales se procura alcanzar la igualdad de las partes en dicha relación. La Jueces de la Sala Casacionista ni siquiera por sentido común consideraron que el documento que han validado, esto es : “El Acuerdo voluntario de Conclusión de relaciones laborales” que sin mayor análisis establecen que es un “acuerdo legítimo”, conlleva la vulneración de Derechos Fundamentales, porque es tan forzado y por eso no lo han referido, que cuando se suscribió ese documento, fue por el hecho de que estaba condicionado dicha suscripción para poder estar habilitado para recibir la liquidación de haberes, PORQUE ES IMPOSIBLE QUE EN PLENA PANDEMIA UNA TRABAJADORA SUSTITUTA, MADRE DE UN HIJO QUE TIENE EL 75% DE DISCAPACIDAD SE DA EL LUJO DE RENUNCIAR AL TRABAJO QUE CONSTITUYE SU UNICA FUENTE DE INGRESOS Y QUE ES SU MEDIO DE VIDA PARA LA MANUTENCION DE SU HIJO DISCAPACITADO.

1. En consecuencia la sentencia recurrida ignora los parámetros establecidos por la Corte Constitucional en sentencia 1967-14-EP/20 de 13 de febrero de 2020, respecto a la constatación de un argumento claro sobre el derecho violado: la tesis, la base fáctica y la justificación jurídica vulnerando el derecho al debido proceso en la garantía de **motivación** que se encuentra consagrado en el artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador; y, el derecho a la **seguridad jurídica** conforme lo reconoce el artículo 82 Ibídem. El derecho al debido proceso en la garantía de motivación es la justificación razonada que permite llegar a una conclusión, es decir, la jueza o juez tiene la obligación de fundamentar

adecuadamente sus decisiones a partir de las reglas y principios que rigen la argumentación jurídica. En particular, tiene la obligación de pronunciarse sobre los argumentos y razones relevantes expuestas durante el proceso por las partes y los demás intervinientes en el proceso¹. Bajo este contexto, la sentencia impugnada no contiene una carga argumentativa o justificación razonada que una motivación adecuada, suficiente y pertinente requiere.

2. En efecto, la parte considerativa de la sentencia emitida el 09 de junio de 2023, donde se construye la *ratio decidendi*, ha vulnerado derechos fundamentales de la Constitución de obligatoria aplicación para los administradores de Justicia, especialmente las relacionadas con el artículo 75 numeral 1 de la Constitución, concordante con el 76 numeral 2 del mismo cuerpo legal que dice: en todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden se asegurara 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”; así como el numeral 7) literales c)h) y l del mismo cuerpo legal que determina: 7. El derecho de defensa de las personas incluirá las siguientes garantías: c) ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones; **I) LAS RESOLUCIONES DE LOS PODERES PUBLICOS DEBERAN SER MOTIVADAS. NO HABRA MOTIVACION SI EN LA RESOLUCION NO SE ENUNCIAN LAS NORMAS O PRINCIPIOS JURIDICOS EN QUE SE FUNDAN Y NO SE EXPLICA LA PERTINENCIA DE LOS HECHOS .**

Con tales antecedentes he dado cumplimiento a su requerimiento de aclaración y ampliación de esta acción constitucional; en consecuencia, solicito comedidamente sea calificada y admitida al trámite.

Ruego a usted proveer.

A ruego de la peticionaria su abogada autorizada.

AB. ANITA BONE DEFRANC
REG. No. 7746 CAG
