Quito, D.M., 09 de noviembre de 2022

CASO No. 2409-17-EP

EL PLENO DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR, EN EJERCICIO DE SUS ATRIBUCIONES CONSTITUCIONALES Y LEGALES, EXPIDE LA SIGUIENTE

SENTENCIA No. 2409-17-EP/22

Tema: La Corte Constitucional analiza si se vulneró el derecho al debido proceso en la garantía de presentar pruebas y contradecir las que se presenten en contra de una persona respecto de la admisibilidad de una prueba anunciada en segunda instancia y también en la garantía de motivación en el vicio de incoherencia lógica, así como el derecho a la seguridad jurídica con respecto a la inobservancia del precedente establecido en la sentencia No. 080-13-SEP-CC. La Corte concluye que no existe vulneración de los derechos alegados y desestima la acción.

1. Antecedentes y procedimiento

1. El 31 de agosto de 2016, el señor NN[1] presentó una demanda laboral de impugnación del acta de finiquito contra el Banco D-Miro S.A. en el que trabajó desde febrero de 2014 hasta mayo de 2016, alegando error de cálculo por no constar los rubros determinados en los artículos 179[2] y 195.3[3] del Código del Trabajo. En su demanda, el señor NN manifestó que fue despedido tras haber informado a su empleador que padece sida[4].

[1] De conformidad con el artículo 4 de la Codificación del Reglamento de Sustanciación de Procesos de la Corte Constitucional y del Protocolo de la información confidencial de la Corte Constitucional, se mantendrán en confidencialidad los datos de la presente causa.
[2] Art. 179.- Indemnización por no recibir al trabajador.- Si el empleador se negare a recibir al trabajador en las mismas condiciones que antes de su enfermedad, estará obligado a pagarle la indemnización de seis meses de remuneración, aparte de los demás derechos que le correspondan. Será, además, de cargo del empleador, el pago de los honorarios y gastos judiciales del juicio que se entable. Código del Trabajo. Artículo 179, publicado en el RO Sup. 167 de 16 de diciembre de 2005, reformado el 22 de mayo de 2016.
[3] Art. 195.3.- Efectos.- (…) Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo. En cualquier caso de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro. Código del Trabajo. Artículo 195.3, publicado en el RO Sup. 167 de 16 de diciembre de 2005, reformado el 22 de mayo de 2016.
[4] El accionante señala que el 24 de febrero de 2014 ingresó a prestar sus servicios para el Banco D-Miro, en calidad de gerente de Talento Humano, y que en marzo del mismo año informó que padece una enfermedad catastrófica. Señala que el 21 de abril de 2016, a través de un correo electrónico, se le solicitó información en la que tenía que incluir a todo el personal del Banco y el cálculo de la bonificación por desahucio y por despido de cada trabajador. El señor NN señaló que, por tratarse de información delicada, no podría enviarla inmediatamente. Sin embargo, recibió una respuesta en la que se le atribuía incapacidad

Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
www.corteconstitucional.gob.ec **Guayaquil:** Calle Pichincha y Av. 9 de Octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to piso
email: comunicacion@cce.gob.ec

2. Mediante sentencia de 14 de diciembre de 2016, la Unidad Judicial de Florida de Trabajo con sede en la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas, declaró sin lugar la demanda presentada por cuanto el señor NN no pudo probar que el Banco D-Miro conocía sobre su condición de salud, ni cuáles fueron los actos discriminatorios que acarrearon, como consecuencia, su despido. Frente a esta decisión, el señor NN presentó recurso de apelación[5].

3. En sentencia de 3 de mayo de 2017, la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas ("**Corte Provincial**") rechazó el recurso de apelación. Sobre la indemnización por no recibir al trabajador (artículo 179 del Código del Trabajo), argumentó que no existe constancia que el señor NN haya estado con permiso médico el 17 de mayo de 2016, día en el que fue despedido. Respecto a la indemnización adicional por discriminación (artículo 195.3 del Código del Trabajo), la judicatura manifestó que, de las pruebas aportadas al proceso, no se observa que el señor NN haya comunicado a su empleador su condición de trabajador con enfermedad catastrófica. Respecto de esta decisión, el señor NN presentó recurso de casación.

4. La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia ("**Corte Nacional**") resolvió, mediante sentencia de 14 de julio de 2017, no casar la sentencia recurrida[6] tras analizar los casos dos y cinco del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos ("**COGEP**").

5. El 16 de agosto de 2017, el señor NN ("**accionante**") presentó una acción extraordinaria de protección contra las sentencias de 3 de mayo y 14 de julio de 2017, expedidas por la Corte Provincial y la Corte Nacional, respectivamente[7]. La acción fue admitida a trámite el 2 de enero de 2018[8]. El 11 de junio de 2018, la ex jueza constitucional Roxana Silva Chicaíza avocó conocimiento de la causa y requirió que la Corte Nacional remita su informe motivado, que fue enviado el 18 de junio de 2018 mediante oficio No. 026-RAU-CNJ-2018.

---

para el desempeño de sus funciones. Según el accionante, el gerente general del Banco D-Miro había comentado que una persona con su dolencia no está calificada para el desempeño de las funciones en el Banco. El 17 de mayo de 2016, mientras se encontraba en reposo médico, recibió una llamada del gerente general indicándole que había sido desvinculado de su puesto de trabajo; por lo cual, con fecha 30 de mayo de 2016, se emitió la respectiva acta de finiquito por despido intempestivo.

[5] Mediante auto de 17 de enero de 2017, la judicatura concedió el recurso de apelación presentado por el señor NN. Sobre la adhesión a la apelación de la empresa accionada, la Unidad Judicial señaló que se tiene por no deducida al no haber sido debidamente fundamentada en el término dispuesto en el artículo 257 del Código Orgánico General de Procesos.

[6] El 15 de junio de 2017 se admitió a trámite el recurso de casación fundamentado en las causales segunda y quinta del artículo 268 del COGEP.

[7] Si bien el accionante impugna expresamente la sentencia de 14 de julio de 2017 de la Corte Nacional, de la revisión integral de la demanda se encuentran también argumentos sobre la sentencia de 3 de mayo de 2017, dictada por la Corte Provincial. Al respecto, se puede revisar: Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 2048-15-EP/20 de 28 de octubre de 2020, párr. 16.

[8] El Tribunal de la Sala de Admisión estuvo conformado por las ex juezas constitucionales Wendy Molina Andrade y Pamela Martínez Loayza, y el ex juez constitucional Manuel Viteri Olvera.

Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
www.corteconstitucional.gob.ec **Guayaquil:** Calle Pichincha y Av. 9 de Octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to piso
email: comunicacion@cce.gob.ec

6. El 12 de noviembre de 2019, el Pleno de la Corte Constitucional sorteó la sustanciación de la presente causa a la jueza constitucional Daniela Salazar Marín, quien, conforme el orden cronológico de sustanciación de causas, avocó conocimiento mediante providencia de 23 de marzo de 2022 y requirió el informe motivado a la Corte Nacional. El 5 de abril de 2022, la Corte Nacional remitió su informe motivado mediante oficio No. 021-2022-KMS-SEL-CNJ de 24 de marzo de 2022. En auto de 19 de julio de 2022, la jueza constitucional sustanciadora requirió también que la Corte Provincial remita su informe de descargo. En escrito de 26 de julio de 2022, la judicatura remitió el informe requerido.

2. Competencia

7. El Pleno de la Corte Constitucional es competente para conocer y resolver la presente acción extraordinaria de protección de conformidad con lo previsto por los artículos 94, 429 y 437 de la Constitución ("**CRE**") y 58 y 191 numeral 2 letra d) de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional ("**LOGJCC**").

3. Fundamentos de la acción

3.1. Argumentos del accionante

8. El accionante alega la vulneración de sus derechos a la prohibición de discriminación, tutela judicial efectiva, debido proceso en su garantía de motivación y seguridad jurídica, protegidos por los artículos 11, numeral 2; 75, 76, numeral 7, literal l) y 82 de la CRE. Asimismo, alega la violación del artículo 169 de la CRE[9] y la inobservancia del precedente constitucional contenido en la sentencia No. 080-13-SEP-CC.

9. En su demanda, el accionante sostiene que el despido y la emisión del acta de finiquito se realizaron mientras no se encontraba en el trabajo, por estar indispuesto de salud. El accionante afirma que cuando se produjo su despido (el 17 de mayo de 2016) había acudido a su médico personal, quien le entregó un certificado médico de reposo que debía ser entregado al médico ocupacional del Banco D-Miro tan pronto el accionante se reintegrara a sus labores, para formalizar el permiso médico de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo del Banco D-Miro. En virtud de lo anterior, el accionante señala que el despido se produjo durante un permiso médico, por lo que en el acta de finiquito correspondía que se incluya la indemnización del artículo 179 del Código del Trabajo.

10. Agrega que, a pesar de haber anunciado como prueba a su favor el certificado médico extendido por su médico personal el 17 de mayo de 2016, este no se encontraba en el expediente, por lo que solicitó que se lo incorpore al expediente de segunda instancia. Afirma que, pese a ello, en la audiencia de apelación se inadmitió como prueba el

[9] Art. 169.- El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades.

Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
www.corteconstitucional.gob.ec **Guayaquil:** Calle Pichincha y Av. 9 de Octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to piso
email: comunicacion@cce.gob.ec

certificado en cuestión "(…) *violando el principio constitucional contenido en el artículo 169 de la* (CRE) *que le otorga el carácter instrumental a la legislación procesal, es decir, se sacrificó la justicia por razones meramente formales* (…). *Tal hecho desde luego incidió en la decisión que tomó el Tribunal Ad-quem, ratificada por el Tribunal de Casación*".

11. El accionante argumenta también que, tal como consta en su expediente médico laboral, padece de una enfermedad catastrófica, la cual fue precisada posteriormente como sida. Por tal razón, según el accionante, "(…) *mi empleador, al momento de mi despido, estaba plenamente enterado de mi condición de salud* (…)". Sin embargo, expone que la Corte Nacional

> (…) *esgrime el criterio que mi ex empleador no conocía mi condición de salud, pues tal hecho solo era de conocimiento del médico ocupacional, y que entre él y yo existía una relación médico-paciente, desconociendo las funciones que desempeña éste en el ámbito de las relaciones laborales y como si este no fuera un funcionario de mi ex empleador* (…)*; lo es y, por lo tanto, se debe inferir que al constar mi padecimiento de enfermedad catastrófica en mi expediente laboral y al ser de conocimiento del médico custodio tal expediente, dicha condición lo obligaba a justificar en el proceso que el despido no fue motivado por esa circunstancia y no es admisible, en consecuencia, sostener que yo debía comprobar que mi despido fue motivado por un acto de discriminación, cuando la Corte Constitucional, mediante el precedente jurisprudencial obligatorio contenido en la sentencia No. 080-13-SEP-CC; caso No. 0445-11-EP, dispone que es mi ex empleador quien debió justificar procesalmente que NO HUBO DISCRIMINACIÓN EN MI DESPIDO, cosa que como sostuve en el proceso, cuya sentencia motiva este recurso, NUNCA OCURRIÓ, lo que viola de manera flagrante tal precedente* (énfasis en el original).

12. Por consiguiente, el accionante indica que ante la inobservancia por parte de la Corte Nacional del precedente de la sentencia No. 080-13-SEP-CC

> (…) *tal agresión provocó, DE MANERA DETERMINANTE, el no reconocimiento del pago de la indemnización establecida en el artículo 195.3 del Código del Trabajo que es una de las DOS pretensiones contenidas en el libelo, lo cual produjo no sólo la violación de mi derecho constitucional de no discrimen contenido en el Art. 11.2 de la Constitución de la República, sino que genera un peligroso estimulo* (sic) *a la reiteración en la conducta de discriminación de los directivos del Banco accionado* (…) (énfasis en el original).

13. Finalmente, el accionante alega que la sentencia de casación vulneró la garantía de motivación por cuanto existen hechos contradictorios, como cuando se afirma que el médico ocupacional del Banco D-Miro conocía su condición de ser un paciente con una enfermedad catastrófica, y por otro lado que el Banco D-Miro no conocía su condición médica; o "(…) *cuando se señala que consta que se me había otorgado el correspondiente permiso médico por parte del médico ocupacional del Banco hasta el 16 de mayo del 2016, que no acudí a trabajar el 17 de mayo del 2016, pero que no me encontraba con permiso médico al momento de ser despedido* (…)".

Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
www.corteconstitucional.gob.ec **Guayaquil:** Calle Pichincha y Av. 9 de Octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to piso
email: comunicacion@cce.gob.ec

14. Sobre la base de lo expuesto, el accionante solicita que se disponga la reparación integral de los derechos alegados, "*especialmente el reconocimiento de la indemnización establecida en el artículo 195.3 del Código del Trabajo*".

3.2. Argumentos de las judicaturas accionadas

Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas

15. En escrito de 26 de julio de 2022, José Poveda, en calidad de juez de la Sala Laboral de la Corte Provincial, detalló los antecedentes procesales de la causa y señaló que no ha actuado de forma alguna en el proceso laboral, puesto que fueron otros los jueces provinciales que avocaron conocimiento, que estuvieron presentes en la audiencia, y que emitieron la sentencia impugnada.

Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia

16. Mediante oficio de 12 de junio de 2018[10], la Sala de la Corte Nacional solicitó que se tengan como informe los fundamentos y motivación esgrimidos en la sentencia de 14 de julio de 2017, ya que los conjueces resolvieron exclusivamente las infracciones que les correspondía resolver, esto es, las causales 2 y 5 del COGEP.

17. El 5 de abril de 2022[11], Katerine Muñoz Subía, jueza de la Corte Nacional, remitió el informe de descargo respecto de la sentencia de 14 de julio de 2017. La jueza se refiere a los considerandos de la sentencia impugnada y cita los extractos pertinentes del razonamiento de la judicatura para la resolución de los problemas jurídicos planteados en torno a las causales 2 y 5 del artículo 268 del COGEP. El informe concluye que la conformación de la Sala de la Corte Nacional de ese entonces sí precisó los fundamentos que tuvo para dictar la sentencia respectiva.

3.3. Argumentos de los *amici curiae*

Coalición Ecuatoriana de personas que viven con VIH/Sida (CEPVVS)

18. En su escrito de *amicus curiae* de 18 de septiembre de 2017[12], la CEPVVS señala que la Sala de la Corte Nacional desconoció la violación del derecho a la no discriminación laboral, de conformidad con el precedente de la sentencia No. 080-13-SEP-CC.

19. Al respecto, sostiene que cuando la Sala de la Corte Nacional determinó que el accionante no justificó que la decisión de despido se debió a su condición médica, no consideró la sentencia No. 080-13-SEP-CC que establece que existe una presunción de discriminación en un caso de un ex trabajador que padece sida, toda vez que la carga de la prueba no le corresponde a este sino al empleador.

[10] A fs. 41 a 42 del expediente constitucional.
[11] A fs. 158 a 161 del expediente constitucional.
[12] A fs. 5 a 13 del expediente constitucional.

Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
www.corteconstitucional.gob.ec **Guayaquil:** Calle Pichincha y Av. 9 de Octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to piso
email: comunicacion@cce.gob.ec

20. La CEPVVS añade que, pese a que el señor NN no haya supuestamente notificado al Banco D-Miro que padece sida, sí comunicó tener una enfermedad catastrófica. Por tanto, los jueces accionados no tomaron en cuenta que el despido de una persona con una condición de salud crónica debe ser considerada como una presunción de violación del derecho a la no discriminación, por ser una categoría sospechosa.

21. En este sentido, la CEPVVS señala que la Sala de la Corte Nacional realizó una interpretación restrictiva del numeral 2 del artículo 11 de la CRE

> (…) *en razón de que la estabilidad reforzada para los casos de discriminación sospechosa, la consecuente presunción de inconstitucionalidad y la respectiva inversión de la carga de la prueba no son garantías aplicables única y exclusivamente a las personas que viven con VIH sino a cualquier persona que ostente una condición de salud catastrófica o cualquier otra condición establecida en el referido artículo constitucional 11, numeral 2*.

22. La CEPVVS manifiesta que los jueces accionados omitieron la consideración de algunos hechos que se desprenden del expediente, como **(i)** el certificado de haber acudido a una consulta médica el 17 de mayo de 2016, es decir, el día que fue notificado de su despido; y **(ii)** que el señor NN fue sometido a la prueba de VDRL[13], violando su derecho a la confidencialidad y lo puso en riesgo de discriminación como a todas las personas que tienen una infección de transmisión sexual.

23. En escrito de 3 de julio de 2019[14], la CEPVVS solicita que se realice el resorteo de la causa; y en escrito de 29 de agosto de 2019[15], reitera el pedido de resorteo, toda vez que el señor NN es una persona en situación de doble vulnerabilidad[16].

Defensoría del Pueblo

24. El 7 de mayo de 2018[17], la Defensoría del Pueblo presentó un escrito de *amicus curiae* en el que se pronuncia sobre la protección especial de las personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria en el marco de las sentencias No. 080-13-SEP-CC y Furlán y familiares vs. Argentina, de la Corte Interamericana de Derechos Humanos; así como de los derechos al trabajo y a la salud, de conformidad con instrumentos internacionales y las sentencias No. 364-16-SEP-CC y 016-16-SEP-CC.

25. A la luz de los estándares citados, la Defensoría del Pueblo sostiene que las personas portadoras de VIH o que padecen sida se encuentran en riesgo de ser discriminadas, por lo que la CRE y los instrumentos internacionales han establecido un tratamiento especial y preferente para ellas. De hecho, en los artículos 35 y 50 de la CRE se garantiza una

[13] Se trata de una prueba para detectar sífilis.
[14] A fs. 48 y 49 del expediente constitucional.
[15] A fs. 50 a 53 del expediente constitucional.
[16] Cabe aclarar que, en virtud de la renovación de la Corte Constitucional y la posesión de las juezas y jueces constitucionales el 5 de febrero de 2019, el Pleno de este Organismo realizó el resorteo de causas el 12 de noviembre de 2019, entre las que se sorteó la causa que nos ocupa.
[17] A fs. 21 a 34 del expediente constitucional.

Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
www.corteconstitucional.gob.ec **Guayaquil:** Calle Pichincha y Av. 9 de Octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to piso
email: comunicacion@cce.gob.ec

atención especializada y prioritaria a favor de quienes tienen condiciones de salud catastróficas o de alta complejidad.

26. La Defensoría del Pueblo añade que

> (l)*a discriminación de las personas portadoras de VIH en el ámbito laboral, es una de las discriminaciones más frecuentes que sufren. Este tipo de discriminación la excluye del acceso a puestos de trabajo, y en caso de que ya se encuentre laborando, implica acoso hacia esta persona, con el fin de obtener su renuncia o despido intempestivo. Esto ha dejado a muchas personas con VIH en desamparo y vulnerabilidad*.

27. Finalmente, la Defensoría del Pueblo concluye que la estabilidad laboral de las personas portadoras de VIH o que padecen sida adquiere mayor importancia, precisamente debido a la constante situación de vulnerabilidad en la que se encuentran debido a su estado de salud. Añade que, si bien -en principio- el derecho a la salud debe ser garantizado a través de los servicios y atención brindados por el Estado, en el caso de las personas portadoras de VIH o que padecen sida, sus tratamientos médicos pueden ser cubiertos con los ingresos obtenidos con su trabajo, pero cuando estas son desvinculadas, se restringe el acceso a los tratamientos y medicinas necesarias para garantizar su derecho a la salud.

4. Análisis constitucional

28. La Corte Constitucional ha señalado que en una sentencia de acción extraordinaria de protección, los problemas jurídicos surgen, en lo principal, de los cargos formulados por la parte accionante[18]. Esta Corte observa que, junto con la sentencia de 14 de julio de 2017, expedida por la Corte Nacional, el accionante también plantea cargos respecto de la sentencia de 3 de mayo de 2017, dictada por la Corte Provincial (de conformidad con lo expuesto en los párrafos 9 y 10 *ut supra*). Al respecto, este Organismo precisa que si bien la sentencia de 3 de mayo de 2017 no se trata de una decisión expresamente impugnada en la demanda, los cargos en cuestión están dirigidos a impugnarla toda vez que se refieren a la fundamentación de la sentencia de apelación en la audiencia.

29. Con respecto a tales cargos, el accionante argumenta que cuando la Corte Provincial inadmitió como prueba el certificado de reposo otorgado por su médico personal para justificar el permiso médico en el Banco, "*se sacrificó la justicia por razones meramente formales*", lo que incidió en la decisión de la sentencia de apelación para la determinación de la indemnización contenida en el artículo 179 del Código del Trabajo. Toda vez que el accionante no se refirió a ningún derecho en específico, y que a través de esta acción no se puede declarar de forma aislada la vulneración del principio contenido en el artículo 169 de la CRE[19], en virtud del principio *iura novit curia*[20], la Corte analizará los cargos en cuestión a la luz del derecho al debido proceso en su garantía de presentar pruebas y contradecir las que se presenten en su contra.

[18] Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 1967-14-EP/20 de 13 de febrero de 2020, párr. 16.
[19] Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 742-13-EP/19 de 4 de diciembre de 2019, párr. 29; y Sentencia No. 1035-12-EP/20 de 22 de enero de 2020, párr. 12.
[20] LOGJCC. Artículo 4, numeral 13.

Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
www.corteconstitucional.gob.ec **Guayaquil:** Calle Pichincha y Av. 9 de Octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to piso
email: comunicacion@cce.gob.ec

30. Sobre este cargo, se verifica que, en su demanda, el accionante alega que se vulneraron sus derechos cuando la Corte Provincial inadmitió como prueba el certificado de reposo de 17 de mayo de 2016, otorgado por su médico personal, pese a haber solicitado que se incluya en el expediente de segunda instancia. A juicio del accionante, la inadmisión del certificado incidió en la decisión de la sentencia de apelación para no reconocer la indemnización contenida en el artículo 179 del Código del Trabajo a la que tenía derecho, pues este se encontraba en permiso médico al momento de su despido.

31. A partir del argumento del accionante, este Organismo esgrime que se divide en dos cuestiones: **(i)** la decisión de inadmitir el certificado médico de 17 de mayo de 2016 en la audiencia de apelación; y como consecuencia de ello, **(ii)** la decisión de no reconocer la indemnización del artículo 179 del Código del Trabajo.

32. Al respecto, la Corte Constitucional ya aclaró que las cuestiones relativas a la admisión de la prueba suponen un razonamiento judicial cualitativamente distinto al de las cuestiones concernientes a la valoración de la prueba. Para responder el primer tipo de cuestiones, el razonamiento judicial debe girar en torno a si cada medio de prueba ha observado o no las normas que regulan su validez; mientras que para responder al segundo tipo de cuestiones, el razonamiento judicial formulado debe estar dirigido a identificar los hechos que cabe o no dar por probados a partir de los medios de prueba jurídicamente admisibles[21].

33. De ahí que, el punto **(ii)** del cargo en cuestión se refiere específicamente a la valoración probatoria que tuvo que haber hecho la Corte Provincial en virtud de la prueba recientemente aportada, lo que habría llevado a que reconozca la indemnización prevista en el artículo 179 del Código del Trabajo, pues el certificado probaría que el accionante se encontraba en reposo médico y, por ende, que fue despedido durante ese tiempo.

34. Sobre las pretensiones en torno a la valoración de la prueba, este Organismo ha sido enfático en señalar que la acción extraordinaria de protección no puede ser utilizada como una instancia adicional, por lo que tampoco le corresponde pronunciarse sobre la apreciación de la prueba, toda vez que aquello es potestad exclusiva de la justicia ordinaria[22].

35. Por otro lado, en cuanto al punto **(i)** sobre la inadmisibilidad del certificado médico de 17 de mayo de 2016, la Corte encuentra que es una cuestión que puede ser conocida en el marco de una acción extraordinaria de protección, por lo que será analizada a partir del derecho al debido proceso en su garantía de presentar pruebas y contradecir las que se presenten en contra de una persona.

[21] Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 687-13-EP/20, de 30 de septiembre de 2020, párr. 47.
[22] Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 474-17-EP/22 de 5 de mayo de 2022, párr. 27. En el mismo sentido, Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 1930-13-EP/20 de 8 de enero de 2020, párr. 32; y Sentencia No. 1361-10-EP/19 de 4 de septiembre de 2019, párr. 33.

Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
www.corteconstitucional.gob.ec **Guayaquil:** Calle Pichincha y Av. 9 de Octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to piso
email: comunicacion@cce.gob.ec

36. En cuanto a los cargos expuestos en los párrafos 11 y 12 *ut supra*, el accionante sostiene que el Banco D-Miro sí conocía su condición de salud, por lo que, de conformidad con el precedente de la sentencia No. 080-13-SEP-CC, quien debía probar que el despido no fue motivado por un acto de discriminación era el Banco, y no el accionante. Como consecuencia, el accionante señala que en la sentencia de la Sala de la Corte Nacional no se reconoció el pago de la indemnización establecida en el artículo 195.3 del Código del Trabajo y se inobservó el precedente de la sentencia No. 080-13-SEP-CC. Si bien en dichos cargos el accionante no alega la vulneración de ningún derecho en concreto, de conformidad con el principio *iura novit curia*, la Corte los abordará a partir del derecho a la seguridad jurídica.

37. Según lo expuesto en el párrafo 13 *ut supra*, el accionante alega que en la sentencia de la Sala de la Corte Nacional se vulnera la garantía de motivación porque existirían hechos contradictorios: **(i)** se afirma que el médico ocupacional sí conocía su condición médica de ser un paciente con una enfermedad catastrófica, pero que el Banco D-Miro no conocía su condición médica; y **(ii)** se señala que se encontraba con permiso médico hasta el 16 de mayo de 2016, que no fue a trabajar el 17 de mayo de 2016, pero que al momento de ser despedido no estaba con permiso médico. Por lo tanto, la Corte analizará la presunta vulneración de la garantía de motivación a partir del vicio de incoherencia lógica.

38. Finalmente, en cuanto a la prohibición de discriminación y al derecho a la tutela judicial efectiva, pese a haber realizado un esfuerzo razonable, de la revisión integral de la demanda este Organismo no encuentra cargos mínimamente completos respecto de las acciones u omisiones de las judicaturas accionadas sobre los derechos en cuestión, más aún cuando todos los cargos esgrimidos de la demanda (párrafos 9 a 13 *ut supra*) ya atienden a un problema jurídico en específico, por lo que no serán analizados.

39. Sobre la base de las consideraciones expuestas, la Corte Constitucional procederá a analizar si las decisiones judiciales impugnadas vulneraron los derechos al debido proceso en la garantía de presentar pruebas y contradecir las que se presenten en contra de una persona, a la motivación y a la seguridad jurídica a través de los siguientes problemas jurídicos:

39.1. ¿Vulneró la Corte Nacional el derecho a la seguridad jurídica al argumentar que era el accionante quien debía justificar que su despido fue consecuencia de un acto de discriminación por su condición de salud en inobservancia del precedente de la sentencia No. 080-13-SEP-CC?

39.2. ¿Vulneró la Corte Nacional la garantía de motivación por incurrir en el vicio motivacional de incoherencia lógica por referirse a hechos contradictorios entre sí?

39.3. ¿Vulneró la Corte Provincial la garantía de presentar pruebas y contradecir las que se presenten en contra de una persona al haber inadmitido como prueba el certificado de reposo médico que fue anunciado en segunda instancia?

Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
www.corteconstitucional.gob.ec **Guayaquil:** Calle Pichincha y Av. 9 de Octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to piso
email: comunicacion@cce.gob.ec

4.1. ¿Vulneró la Corte Nacional el derecho a la seguridad jurídica al argumentar que era el accionante quien debía justificar que su despido fue consecuencia de un acto de discriminación por su condición de salud en inobservancia del precedente de la sentencia No. 080-13-SEP-CC?

40. En el caso que nos ocupa, el accionante argumenta que la Corte Nacional vulneró su derecho a la seguridad jurídica al no aplicar el precedente contenido en la sentencia No. 080-13-SEP-CC, pues era el Banco D-Miro quien tenía que probar ante la judicatura que el despido no tuvo como motivo su condición de salud. De conformidad con el accionante, tal inobservancia implicó que no se le reconozca la indemnización prevista en el artículo 195, numeral 3 del Código del Trabajo.

41. En función de lo alegado, es pertinente señalar que al tratarse de la supuesta inobservancia de un precedente constitucional por parte de las y los operadores de justicia, la Corte ha señalado que esto puede constituir en sí mismo una afectación a preceptos constitucionales susceptible de ser examinada a la luz del derecho a la seguridad jurídica[23]. En esa línea de ideas, con el fin de evaluar si se verificó el incumplimiento de un precedente, la Corte debe determinar dos elementos: **(i)** que la decisión alegada como incumplida contenga un precedente en sentido estricto[24]; y, **(ii)** que dicho precedente resulte aplicable al caso bajo análisis, por compartir las mismas propiedades relevantes[25].

42. En verificación del primer elemento mencionado en el párrafo 41 *ut supra*, en la sentencia No. 080-13-SEP-CC, la Corte estableció las siguientes reglas jurisprudenciales:

> ***i)*** *Las personas portadoras de VIH o enfermas de SIDA no gozan de un simple estatus de estabilidad laboral aplicable a todas las relaciones laborales en condiciones generales en las cuales los empleados no poseen enfermedades catastróficas; por el contrario, este grupo de personas gozan de un principio de estabilidad laboral reforzada, merecedores de una especial protección dada la fuerte carga discriminatoria que socialmente han tenido que soportar; en tal virtud, no podrán ser separados de sus labores en razón de su condición de salud.*
>
> ***ii)*** *La separación de las labores de las personas portadoras de VIH o enfermas de SIDA, se presume prima facie como violatoria de los derechos constitucionales, por fundarse en criterios sospechosos, a menos que el empleador demuestre una causa objetiva -razones*

[23] Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 1797-18-EP/20 de 16 de diciembre de 2020, párr. 45.
[24] De acuerdo a la sentencia No. 109-11-IS/20 de 26 de agosto de 2020, párrs. 23 y 24, un precedente en sentido estricto es el núcleo (es decir, la regla en la que el decisor subsume los hechos del caso concreto para, inmediatamente, extraer la decisión, que está compuesto por un supuesto de hecho y una consecuencia jurídica) de la *ratio decidendi* (el conjunto de razones que son esenciales para la justificación de lo decidido) de una decisión jurisdiccional que ha sido elaborado interpretativamente por el decisor y no meramente tomado del Derecho preexistente. De tal manera que no todo núcleo de una *ratio decidendi* constituye un precedente judicial en sentido estricto. Para ello, es preciso que la regla cuya aplicación decide directamente el caso concreto haya sido elaborada interpretativamente por el decisor.
[25] Como referencia se puede revisar la sentencia No. 487-16-EP/22 de 13 de abril de 2022.

Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
www.corteconstitucional.gob.ec **Guayaquil:** Calle Pichincha y Av. 9 de Octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to piso
email: comunicacion@cce.gob.ec

válidas y suficientes- que justifiquen de manera argumentada y probada ante la autoridad competente que no se trata de un despido que se funda en un criterio sospechoso.

iii) *Bajo ningún motivo el empleador podrá justificar la terminación de relaciones laborales fundado en argumentos que se agoten en el rendimiento de las actividades laborales del empleado portador de VIH o enfermo de SIDA, pues el deterioro físico y psicológico que influye en el desempeño de las actividades laborales es propio de un* (sic) *enfermedad de esta naturaleza, so pena de incurrir en un trato discriminatorio. Por ello, los trabajadores portadores de VIH o enfermos de SIDA deberán ser reubicados en su medio de trabajo cuando el desempeño de sus actividades esté afectado por su condición de salud*.

43. Del mismo modo, en la sentencia 1095-20-EP/22 de 24 de agosto de 2022, la Corte Constitucional precisó que, si bien no existe prohibición absoluta para que un empleador o empleadora pueda dar por terminada una relación laboral respecto de una persona portadora de una enfermedad catastrófica, sí se requiere una carga argumentativa mayor que justifique de manera razonable y suficiente que la terminación no obedece a la enfermedad en específico, como, por ejemplo, el rendimiento de actividades del servidor o servidora dado que un deterioro psicológico y físico puede influir en el desempeño de la actividades laborales, a causa de la enfermedad catastrófica. En este último caso, corresponde que la entidad empleadora reubique a la persona para que pueda desempeñar su trabajo en condiciones aceptables para las partes[26]. La Corte también aclaró que para que se activen las obligaciones de los empleadores que derivan de la protección reforzada a las personas con enfermedades catastróficas, resulta necesario que los organismos competentes de la entidad tengan conocimiento, por cualquier medio, de la existencia de esta condición[27].

44. No obstante, en la verificación del segundo elemento mencionado en el párrafo 41 *ut supra*, se observa que, tanto la sentencia No. 080-13-SEP-CC como la sentencia No. 1095-20-EP/22, provienen de acciones de protección presentadas contra entidades públicas[28]. Por lo cual, la Corte verifica que los precedentes en cuestión difieren en una circunstancia relevante respecto del caso que nos ocupa, que tiene como proceso de origen la impugnación del acta de finiquito de conformidad con el artículo 595 del Código del Trabajo. Esta diferencia resulta sustancial para la determinación de la procedencia de los precedentes en el caso concreto, pues, el Código del Trabajo[29]

[26] Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 1095-20-EP/22 de 24 de agosto de 2022, párr. 92.
[27] Id., párr. 96.
[28] Id., párr. 98 y ss., de los cuales se pueden extraer los hechos relevantes probados en la sentencia No. 1095-20-EP/22.
[29] Art. 177.- Obligación del trabajador de comunicar su enfermedad.- El trabajador que adoleciere de enfermedad no profesional deberá comunicar este particular, por escrito, al empleador y a la inspección del trabajo respectiva, dentro de los tres primeros días de la enfermedad. Si no cumpliere esta obligación se presumirá que no existe la enfermedad.
Art. 178.- Comprobación de la enfermedad no profesional del trabajador.- El trabajador que adoleciere de enfermedad no profesional la comprobará con un certificado médico, de preferencia de un facultativo de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del IESS. El empleador tendrá derecho, en cualquier tiempo, a comprobar la enfermedad no profesional del trabajador, mediante un facultativo por él designado. Si hubiere discrepancia, el inspector del trabajo decidirá, el caso, debiendo nombrar un tercer

Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
www.corteconstitucional.gob.ec **Guayaquil:** Calle Pichincha y Av. 9 de Octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to piso
email: comunicacion@cce.gob.ec

establece expresamente la forma en la cual el trabajador debe informar al empleador sobre su enfermedad no profesional[30].

45. En línea con lo anterior, la Corte encuentra que en ambos precedentes se consideró que la entidad empleadora tenía conocimiento de la condición médica de los trabajadores. Por otro lado, en este caso, toda vez que **(i)** en el marco de una acción extraordinaria de protección la Corte Constitucional no se puede pronunciar sobre la valoración de la prueba (párrafo 34 *ut supra*)[31]; y que **(ii)** a juicio de la Corte Provincial y Corte Nacional "*el trabajador no comunicó a su empleador su condición médica de enfermedad catastrófica mediante certificado médico del IESS,* (y) *tampoco justificó que la decisión del despido se debió a su condición médica*" siendo que -en contraste- "*el empleador demostró que la decisión* (de despido) *se debió a una restructuración de personal anunciada por el Comité de Crisis, debido al terremoto ocurrido en las provincias de Manabí y Esmeraldas*", existe una circunstancia relevante que impide la aplicación de los precedentes No. 080-13-SEP-CC y No. 1095-20-EP/22. La consideración de que los trabajadores habrían comunicado sobre su condición de salud a las entidades empleadoras, o que se haya demostrado que éstas conocían sobre la enfermedad catastrófica, resulta un elemento principal para la procedencia de la garantía de estabilidad reforzada y de la carga argumentativa mayor a cargo del empleador que justifique de manera razonable y suficiente que la terminación no obedece a la enfermedad en específico.

46. Por las consideraciones expuestas, la Corte encuentra que los precedentes de las sentencias No. 080-13-SEP-CC sobre la estabilidad laboral reforzada de personas portadoras de VIH o que padecen sida, y No. 1095-20-EP/22 sobre la estabilidad laboral reforzada de personas con enfermedades catastróficas, no son aplicables al caso concreto, por lo que no se puede exigir su observancia. En atención al razonamiento de los párrafos previos, resulta oportuno aclarar que el hecho de que los precedentes mencionados no sean aplicables al caso concreto no implica un desconocimiento de la estabilidad laboral reforzada de la que son beneficiarias las personas portadoras de VIH o que padecen sida y de las personas con enfermedades catastróficas.

---

facultativo, a costa del empleador. Código del Trabajo. Artículo 179, publicado en el RO Sup. 167 de 16 de diciembre de 2005, reformado el 22 de mayo de 2016.

[30] Asimismo, en el Reglamento Interno de Trabajo del Banco D-Miro (a fs. 190 y 191 del expediente de primera instancia), se desprende: Art. 9.- LICENCIAS.- Se concederá licencia con sueldo hasta por tres días a los colaboradores que lo soliciten al Departamento de Talento Humano, siempre que exista alguna de las siguientes causas: (…) d. Enfermedad debidamente comprobada por el certificado médico emitido por el médico tratante y validado por el médico del Banco. Art. 11.- OBLIGACIONES DE LOS COLABORADORES.- Son obligaciones de los colaboradores del Banco, además de las que constan en el artículo 45 del Código del Trabajo, leyes especiales y en este Reglamento, las siguientes: (…) 2. Asistir de manera puntual a los horarios establecidos y registrar la asistencia al ingreso y a la salida de la jornada diaria, así como a la salida y regreso de la hora del almuerzo. a. Si el colaborador faltara a su puesto de trabajo, debe comunicarse con su Jefe Inmediato o con el Departamento de Talento Humano y luego presentar la justificación con su debido respaldo, y cumplir con lo dispuesto en el Art. 177 del Código del Trabajo. Si el empleado no puede llamar, debe hacerlo un familiar.

[31] La Corte estima oportuno precisar que, al tratarse de un proceso laboral de impugnación de acta de finiquito, no se puede hacer un análisis de mérito para revisar la prueba actuada. Al respecto, ver Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 176-14-EP/19 de 16 de octubre de 2019, párr. 55.

Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
www.corteconstitucional.gob.ec **Guayaquil:** Calle Pichincha y Av. 9 de Octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to piso
email: comunicacion@cce.gob.ec

47. Adicionalmente, la Corte no puede ignorar el hecho de que, independientemente del tipo de acción presentada en el proceso de origen, el accionante es una persona que padece sida. Como ya se ha señalado en ocasiones anteriores, las personas portadoras de VIH o que padecen sida son consideradas como una categoría sospechosa de discriminación, por ser parte de un grupo que se encuentra en desventaja histórica y estructural[32]. Por esta razón, las y los operadores judiciales, en el marco de los procesos puestos en su conocimiento, deben tomar las precauciones que correspondan para garantizar que no existan prejuicios que puedan afectar al debido proceso.

4.2. ¿Vulneró la Corte Nacional la garantía de motivación por incurrir en el vicio motivacional de incoherencia lógica por referirse a hechos contradictorios entre sí?

48. La Corte ha precisado que la incoherencia lógica implica que la argumentación jurídica es aparente, es decir, que se vulnera la garantía de la motivación, solamente si, dejando de lado los enunciados contradictorios, no quedan otros que logren configurar una argumentación jurídica suficiente[33].

49. En su demanda, el accionante plantea que se ha vulnerado la garantía de motivación por existir hechos contradictorios **(i)** cuando se afirma que el médico ocupacional del Banco D-Miro conocía su condición de ser un paciente con una enfermedad catastrófica, y por otro lado que el Banco D-Miro no conocía su condición médica; y **(ii)** "(…) *cuando se señala que consta que se me había otorgado el correspondiente permiso médico por parte del médico ocupacional del Banco hasta el 16 de mayo del 2016, que no acudí a trabajar el 17 de mayo del 2016, pero que no me encontraba con permiso médico al momento de ser despedido* (…)".

50. En cuanto al **(i)** primer hecho alegado por el accionante, la Corte Nacional se pronunció sobre el mismo al resolver los casos dos y cinco del artículo 268 del COGEP. En el marco del caso dos, la Corte Nacional razonó que

> [...] *el actor puso en conocimiento de su enfermedad catastrófica al médico ocupacional del empleador, lo hizo dentro de la relación médico-paciente, y el profesional de la medicina estaba en la obligación de guardar la debida reserva sobre la condición de salud del actor; por tanto, el criterio asumido en la sentencia de segundo nivel no es contradictorio al expresar que el ex trabajador no puso formalmente en conocimiento de su empleador su condición de salud*.

51. Posteriormente, en el análisis del caso cinco del artículo 268 del COGEP, la Corte Nacional agregó que "*el trabajador no comunicó a su empleador su condición médica de enfermedad catastrófica mediante certificado médico del IESS, tampoco justificó que la decisión del despido se debió a su condición médica*".

[32] Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 080-13-SEP-CC, caso No. 0445-11-EP, de 9 de octubre de 2013, pág. 20.
[33] Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 1158-17-EP/21 de 20 de octubre de 2021, párr. 76.

Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
www.corteconstitucional.gob.ec **Guayaquil:** Calle Pichincha y Av. 9 de Octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to piso
email: comunicacion@cce.gob.ec

52. De lo anterior se desprende que la Corte Nacional tomó el análisis de la sentencia de la Corte Provincial y argumentó que el señor NN comunicó al médico ocupacional del Banco D-Miro sobre su condición de salud dentro de la relación médico-paciente (*enunciado 1*), y que el señor NN no comunicó sobre su condición médica mediante certificado del IESS, según los artículos 177 y 178 del Código del Trabajo (*enunciado 2*). Este Organismo encuentra que el primer punto esgrimido por el accionante no contiene hechos contradictorios porque, a consideración de las judicaturas, la comunicación de la enfermedad al médico ocupacional del Banco D-Miro no implica que "*los representantes legales de la empresa conocían este particular*". De la argumentación de la Corte Nacional, se esgrime que a su juicio la comunicación de la enfermedad debía ser formal y escrita, a través de un certificado médico del IESS, por lo cual, no existe incoherencia lógica en cuanto al primer hecho alegado por el accionante[34].

53. Por otro lado, respecto del **(ii)** segundo hecho alegado por el accionante en el párrafo 49 *ut supra*, se observa que la Corte Nacional también se refirió al mismo en el análisis de los casos dos y cinco del artículo 268 del COGEP. En el caso dos, la Corte Nacional razonó:

> [...] *revisado el proceso no existe constancia que el accionante haya estado con permiso medico el día 17 de mayo de 2016, día que fue despedido y lo cual fue corroborado por el testimonio del Dr. (GE), médico ocupacional del Banco* [...] *quien manifestó haber otorgado permiso médico solo por el día 16 de mayo del mismo año y es así también que el actor anexa como prueba al escrito de apelación el certificado médico emitido por el médico particular Dr.* (DVP*); certificado que es inadmitido por el Tribunal de instancia conforme se explica en el considerando Sexto de la sentencia*.

54. Mientras que, en el análisis del caso cinco, la Corte Nacional concluyó que

> […] *de acuerdo con la valoración probatoria realizada por el Tribunal ad quem no existe constancia de que el actor haya estado con permiso médico el 17 de mayo de 2016; tal valoración no es posible revisarla en casación, menos aun cuando se invoca el caso quinto. Igualmente ese Tribunal inadmitió como prueba un documento anunciado en el escrito de demanda, pero no presentado oportunamente, lo que no fue aceptado como prueba nueva en la apelación, situación que no se puede revisar a la luz del caso quinto de casación. Además, el actor alega haber estado con PERMISO MEDICO el día en que fue despedido, situación distinta a la prevista en el artículo 179 del Código del Trabajo, que se refiere a la negativa de reintegrar al trabajador a su puesto de trabajo en las mismas condiciones una vez terminada una licencia por enfermedad*.

55. Sobre este hecho, la Corte Nacional encontró que el señor NN únicamente tenía permiso médico hasta el 16 de mayo de 2016, sin que exista constancia que haya estado con permiso médico el día que fue despedido, es decir, el 17 de mayo de 2016 (*enunciado 1*), y que si bien la Corte Provincial inadmitió como prueba en apelación el certificado

[34] Cabe aclarar que, en el marco de la garantía de motivación, la Corte Constitucional no verifica que las actuaciones públicas cuenten con una motivación correcta conforme al derecho y a los hechos, sino que tengan una motivación suficiente. Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 1158-17-EP/21 de 20 de octubre de 2021, párr. 24.

Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
www.corteconstitucional.gob.ec **Guayaquil:** Calle Pichincha y Av. 9 de Octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to piso
email: comunicacion@cce.gob.ec

médico de 17 de mayo de 2016, la valoración de la prueba no se puede realizar a partir del caso cinco del artículo 268 del recurso de casación (*enuciado 2*). Al respecto, se observa que, toda vez que la Corte Nacional no puede hacer una valoración probatoria a partir de los casos alegados[35], toma la apreciación de la prueba realizada por la Corte Provincial y concluye que no existe constancia de que el señor NN haya estado con permiso médico el día que fue despedido. Por tanto, tampoco existe incoherencia lógica en cuanto al segundo hecho alegado por el accionante.

56. Sobre la base de lo expuesto, la Corte concluye que no se ha producido un vicio de incoherencia lógica en la sentencia de casación en los términos alegados por el accionante y, como consecuencia, no se ha vulnerado la garantía de motivación.

4.3. ¿Vulneró la Corte Provincial la garantía de presentar pruebas y contradecir las que se presenten en contra de una persona al haber inadmitido como prueba el certificado de reposo médico que fue anunciado en segunda instancia?

57. Sobre la garantía de aportar prueba, la Corte Constitucional ha determinado que, en el desarrollo de un proceso judicial las partes deben observar determinadas conductas, caso contrario, se sujetan a consecuencias de diversa gravedad, aún la pérdida del litigio. Entre los actos que están llamadas a realizar las partes de un proceso se encuentran aquellos de los que dependerá el resultado de su pretensión o defensa, concretamente, la actuación de la prueba[36].

58. En la sentencia de 3 de mayo de 2017, la Corte Provincial manifestó que el accionante "*entrega como prueba el certificado extendido por el Dr.* (DVP), *de fecha 17 de mayo del 2016, que obra de fs. 249 del cuaderno de primera instancia,* ***el mismo que en el anuncio de prueba contenido en la demanda,*** *se indica que se lo anexa, pero que no consta en el expediente, prueba que no es admitida por el Tribunal, por cuanto es evidente que no se trata de un hecho nuevo, ni que haya sido posible obtener dicho certificado con posterioridad a la sentencia, ya que la sentencia se dictó el 14 de diciembre del 2016, y el certificado que se anexa fue emitido con anterioridad, además tampoco puede ser considerada como prueba nueva al tenor de lo dispuesto en el art. 166 Ibídem, toda vez que el certificado médico fue anunciado como prueba en el libelo inicial, lo que se contrapone con la disposición legal invocada*" (énfasis añadido).

59. Al respecto, de la revisión integral del expediente se observa que en el escrito de fundamentación del recurso de apelación[37], el accionante anunció como prueba el

[35] Como regla general, en casación, la Corte Nacional de Justicia no puede entrar a valorar los hechos y pruebas del proceso al analizar los vicios casaciones alegados. Solamente de forma excepcional, la Corte Nacional podría hacerlo al dictar sentencias de mérito, en reemplazo a aquella que habría sido casada. Al respecto, ver Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 525-14-EP/20 de 8 de enero de 2020, párrs. 41-43; y Sentencia No. 1964-14-EP/20 de 30 de septiembre de 2020, párr. 17.
[36] Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 0009-10-SEP-CC, caso No. 0595-09-EP, de 8 de abril de 2010, pg. 9. En el mismo sentido, ver Sentencia No. 836-17-EP/21 de 3 de noviembre de 2021, párr. 22.
[37] A fs. 250 a 254 del expediente de primera instancia. Concretamente el accionante señala: "*Tal como consta en la sentencia* [de primera instancia]*, el objeto del debate procesal se centró, en primer lugar, en*

Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
www.corteconstitucional.gob.ec **Guayaquil:** Calle Pichincha y Av. 9 de Octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to piso
email: comunicacion@cce.gob.ec

certificado de 17 de mayo de 2016 emitido por su médico personal[38], el doctor DVP, amparado en el tercer inciso del artículo 258 del Código Orgánico General de Procesos ("**COGEP**")[39]. En contraste, en la demanda laboral presentada ante la Unidad Judicial de Florida de Trabajo[40], entre los documentos que el accionante anunció como prueba, se encuentra "*el certificado de descanso médico, suscrito por el Doctor* (GE)*, médico ocupacional del Banco*", sin que se evidencie en el anuncio de pruebas otros certificados médicos. Por lo cual, -contrario a la conclusión de la Corte Provincial de que se trata del mismo certificado- queda claro para esta Corte que el certificado que se anunció como prueba en el escrito de fundamentación del recurso de apelación, es distinto al que fue anunciado en la demanda de primera instancia, siendo uno presentado por su médico personal (doctor DVP), y el otro, por el médico ocupacional del Banco D-Miro (doctor GE).

60. No obstante, en cuanto a la fundamentación del accionante sobre la prueba aportada en segunda instancia, tanto en el acta de audiencia única celebrada el 18 de abril de 2017[41], como en la sentencia de 3 de mayo de 2017, la Corte Provincial resolvió inadmitir la misma.

> […] *por cuanto es evidente que no se trata de un hecho nuevo, ni que haya sido posible obtener dicho certificado con posterioridad a la sentencia, ya que la sentencia se dictó el 14 de diciembre del 2016, y el certificado que se anexa fue emitido con anterioridad, además tampoco puede ser considerada como prueba nueva al tenor de lo dispuesto en el art. 166 Ibídem, toda vez que el certificado médico fue anunciado como prueba en el libelo inicial, lo que se contrapone con la disposición legal invocada*.

61. Por lo tanto, más allá de que la Corte Provincial haya confundido los certificados anunciados en la demanda y en el escrito de fundamentación del recurso de apelación, sí verificó que el accionante no justificó si la prueba anunciada en segunda instancia fue posible obtenerla solamente con posterioridad a la sentencia de primera instancia, o que se trate de prueba nueva[42]. De hecho, esta Corte encuentra que, al ser el certificado médico anunciado en segunda instancia, emitido el 17 de mayo de 2016, este bien pudo haber sido anunciado en la demanda, pues la sentencia de primera instancia fue emitida el 14 de diciembre de 2016, y el accionante no alegó en ningún momento no tener acceso

---

establecer si el despido se produjo en medio de un descanso médico. La resolución señala que no hubo pruebas de que haya habido un descanso médico otorgado en aplicación de las normas del Reglamento Interno del [Banco]. *Sobre tal afirmación señalo: a) En el anuncio de prueba contenido en el libelo, se indica que se entrega el certificado extendido por el Doctor* [DVP]. *Tal certificado no consta en el expediente, en cualquier caso, amparado en lo establecido en el tercer inciso del Art. 258 del COGEP, entrego como prueba el certificado antes mencionado*".

[38] A fs. 249 del expediente de primera instancia.

[39] Art. 258.- (…) También podrá solicitarse en las correspondientes fundamentación o contestación la práctica de prueba que, versando sobre los mismos hechos, sólo haya sido posible obtenerla con posterioridad a la sentencia. COGEP. Artículo 258, publicado en el RO Sup. 506 de 22 de mayo de 2015.

[40] A fs. 22 a 25 del expediente de primera instancia.

[41] A fs. 54 y 55 del expediente de segunda instancia.

[42] COGEP. Artículo 166. En el mismo sentido, la Corte ha señalado que si bien existe el reconocimiento expreso a la posibilidad de presentar pruebas, este derecho no implica que aquellas deban ser admitidas automáticamente, puesto que existen disposiciones normativas que contemplan la posibilidad de no aceptación de la prueba. Sentencia No. 1266-16-EP/21 de 21 de julio de 2021, párr. 34.

Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
www.corteconstitucional.gob.ec **Guayaquil:** Calle Pichincha y Av. 9 de Octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to piso
email: comunicacion@cce.gob.ec

al mismo. En consecuencia, la Corte encuentra que no se vulneró el derecho al debido proceso en la garantía de presentar pruebas y contradecir las que se presenten en contra de una persona.

5. Decisión

62. En mérito de lo expuesto, administrando justicia constitucional y por mandato de la Constitución de la República del Ecuador, el Pleno de la Corte Constitucional resuelve:

1. **Desestimar** la acción extraordinaria de protección **No. 2409-17-EP**.

2. **Disponer** la devolución del expediente del proceso al juzgado de origen.

63. Notifíquese y archívese.

ALI VICENTE LOZADA PRADO
Firmado digitalmente por ALI VICENTE LOZADA PRADO

Alí Lozada Prado
PRESIDENTE

Razón: Siento por tal, que la Sentencia que antecede fue aprobada por el Pleno de la Corte Constitucional con siete votos a favor de los Jueces Constitucionales Karla Andrade Quevedo, Carmen Corral Ponce, Enrique Herrería Bonnet, Alí Lozada Prado, Teresa Nuques Martínez, Richard Ortiz Ortiz y Daniela Salazar Marín; y, dos votos salvados de los Jueces Constitucionales Alejandra Cárdenas Reyes y Jhoel Escudero Soliz, en sesión ordinaria de miércoles 09 de noviembre de 2022.- Lo certifico.

Firmado electrónicamente
Aída García Berni
SECRETARIA GENERAL

Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
www.corteconstitucional.gob.ec **Guayaquil:** Calle Pichincha y Av. 9 de Octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to piso
email: comunicacion@cce.gob.ec

SENTENCIA No. 2409-17-EP/22

VOTO SALVADO

Jueza Constitucional Alejandra Cárdenas Reyes y Juez Constitucional Jhoel Escudero Soliz

I. Antecedentes

1. La Corte Constitucional aprobó con voto de mayoría, en sesión del Pleno del día miércoles 9 de noviembre de 2022, la sentencia correspondiente al caso No. **2409-17-EP**, en la que se desestimó la acción extraordinaria de protección presentada por NN[1] (**"el accionante"**) en contra de las sentencias de 3 de mayo de 2017 y 14 de julio de 2017, expedidas por la Corte Provincial y la Corte Nacional, respectivamente, dentro del juicio laboral de impugnación de acta de finiquito.

2. En la sentencia de mayoría se consideró que las sentencias impugnadas que provienen de materia laboral no vulneraron los derechos constitucionales al debido proceso en las garantías de presentar pruebas y contradecir las que se presenten en contra de una persona con enfermedad catastrófica respecto de la admisibilidad de una prueba anunciada en segunda instancia; de la motivación en el vicio de incoherencia lógica; y, el derecho a la seguridad jurídica con respecto a la inobservancia del precedente establecido en la sentencia No. 080-13-SEP-CC. Respetuosamente nos permitimos diferir de dicha opinión y, sobre la base del artículo 92 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (en adelante, "LOGJCC"), formulamos el siguiente voto salvado:

II. Análisis constitucional

3. En el presente voto sostendremos que las sentencias de 3 de mayo de 2017 y 14 de julio de 2017, expedidas por la Corte Provincial y la Corte Nacional, respectivamente vulneraron el derecho a la seguridad jurídica, al no observar la protección reforzada que tienen las personas que sufren de una enfermedad catastrófica, como consecuencia del efecto de irradiación del artículo 11 numeral 2 de la Constitución a los procesos laborales, en los que se alegue la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación.

Sobre la prohibición de discriminación y la inversión de la carga de la prueba

4. La prohibición de discriminación está contenida en el artículo 1.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en el artículo 2 (1) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y en el artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. De igual manera, la Constitución prohíbe la discriminación en su artículo 11.

[1] De conformidad con el artículo 4 de la Codificación del Reglamento de Sustanciación de Procesos de la Corte Constitucional y del Protocolo de la información confidencial de la Corte Constitucional, se mantendrán en confidencialidad los datos de la presente causa.

Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
www.corteconstitucional.gob.ec **Guayaquil:** Calle Pichincha y Av. 9 de Octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to piso
email: comunicacion@cce.gob.ec

2. Esta Corte ha señalado que, "*las categorías enunciadas ejemplificativamente en el artículo 11.2, son categorías protegidas y que, cuando se utilizan para diferenciar, se denominan categorías sospechosas*"[2]. Adicionalmente, las ha definido como aquellas, *"condiciones humanas asociadas a determinadas características inherentes del sujeto por las cuales se justifica la persecución o exclusión de entes o grupos, de aquellos derechos y garantías que se reconocen en el ordenamiento jurídico. Tales categorías se asocian a una histórica discriminación o suspensión de derechos prolongado en el tiempo*".[3]

5. Así, tratándose de la prohibición de discriminación por una categoría sospechosa como es la condición de salud, las medidas adoptadas deben ser analizadas desde una mirada más rigurosa. Frente a dicha categoría sospechosa, opera la inversión de la carga probatoria, que permite, a la larga, materializar la igualdad material entre las partes y corregir posibles situaciones de asimetría de poder.

6. La inversión de la carga de la prueba es uno de los principios propios de las garantías jurisdiccionales, pero que, en caso de situaciones de posible discriminación, en nuestro criterio, puede irradiar a otros tipos de procesos, como el laboral, en este caso.

Irradiación del principio de la inversión de la carga de la prueba en los procesos laborales

7. En la demanda de acción extraordinaria de protección, las principales alegaciones del accionante acusan una supuesta vulneración al debido proceso en la garantía de la motivación, en los siguientes términos:

> **i)** *"Como se puede comprobar de la transcripción de la parte del fallo recurrido, se admite que mi ex empleador conocía de mi padecimiento, lo hacen los representantes del Banco, pero el Tribunal de casación esgrime el criterio que mi ex empleador no conocía mi condición de salud, pues tal hecho sólo era de conocimiento del médico ocupacional, y que entre él y yo existía una relación médico-paciente, desconociendo las funciones que desempeña éste en el ámbito de las relaciones laborales y como si éste no fuera un funcionario de mi ex empleador (…) lo es y. por lo tanto, se debe inferir que al constar mi padecimiento de enfermedad catastrófica en mi expediente laboral y al ser de conocimiento del médico custodio tal expediente, dicha condición lo obligaba a justificar en el proceso que el despido no fue motivado por esa circunstancia y no es admisible, en consecuencia, sostener que yo debía comprobar que mi despido fue motivado por un acto de discriminación cuando la Corte Constitucional, mediante el precedente jurisprudencial obligatorio contenido en la sentencia No. 080-13-SEP-CC; caso No. 0445-11-EP, dispone que es mi ex empleador quien debió justificar procesalmente que NO HUBO DISCRIMINACIÓN EN MI DESPIDO, cosa que como sostuve en el proceso, cuya sentencia motiva este recurso, NUNCA OCURRIÓ, lo que viola de manera flagrante tal precedente.*

[2] Corte Constitucional, sentencia No. 159-11-JH/19, párr. 75.
[3] Corte Constitucional, sentencia No. 184-18-SEP-CC, páginas 74 y 75.

Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
www.corteconstitucional.gob.ec **Guayaquil:** Calle Pichincha y Av. 9 de Octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to piso
email: comunicacion@cce.gob.ec

ii) *Al violar el precedente jurisprudencial de la Corte Constitucional, tal trasgresión provocó, DE MANERA DETERMINANTE, el no reconocimiento del pago de la indemnización establecida en el Art. 195.3 del Código del Trabajo que es una de las DOS pretensiones contenidas en el libelo, lo cual produjo no sólo la violación de mi derecho constitucional de no discrimen contenido en el Art. 11.2 de la Constitución de la República, sino que genera un peligroso estímulo a la reiteración en la conducta de discriminación de los directivos del Banco accionado, además de trasgredir la norma fundamental contenida en el Art. 35 de la Carta Política, que reconoce a las personas portadoras de VIH, como grupo de atención prioritaria, razón por las que se nos reconoce protección especial del Estado, lo que no ha sido observado por el Tribunal de Casación*.

8. De lo citado se deduce que el accionante alegó que en las sentencias impugnadas los jueces dejaron de aplicar el precedente contenido en el caso No. 80-13-SEP-CC y en el caso No. 445-11-EP.[4] Si bien es cierto que dicha sentencia constitucional se originó en una acción de protección y en el caso concreto se resuelve un proceso laboral por una impugnación al acta de finiquito, de los argumentos expuestos en la demanda, resulta evidente que el accionante reclama la aplicación de protecciones reforzadas frente a categorías sospechosas en el proceso laboral, reconocidas en la Constitución, en particular en los artículos 11.2 y 35 de la Constitución.

9. Según estas protecciones reforzadas y cuando nos enfrentamos a categorías sospechosas, no le corresponde al accionante, independientemente del tipo de proceso, probar que fue discriminado por su condición de salud, sino que opera una inversión de la carga probatoria y es el accionado, quien debe probar que no vulneró el derecho a la igualdad y no discriminación.

10. En el caso concreto, los jueces accionados no observaron estas protecciones reforzadas, sino que obligaron al accionante NN a demostrar que padecía VIH y que la terminación de la relación laboral se debió a dicha causa.

11. Frente a la existencia de una categoría sospechosa, como es el padecimiento de VIH, los juzgadores debieron considerar que la esencia del derecho laboral es tutelar los derechos de los trabajadores, especialmente frente a posibles abusos de los empleadores, que son la parte aventajada en una relación laboral.

12. Si bien el caso se origina en un juicio laboral por impugnación de acta de finiquito, en virtud del principio de aplicación directa de la Constitución, establecido en el artículo 11.3, los jueces como garantes de derechos, no pueden dejar de observar la vulnerabilidad del accionante frente a la decisión de ser separado de su lugar de trabajo, que constituye la fuente de ingresos indispensable para poder sustentar los gastos de su enfermedad.

13. Es necesario considerar que el alcance, efecto e influencia de los derechos fundamentales en el ámbito del derecho laboral se realiza a través de preceptos propios

[4] La sentencia se emitió el 9 de octubre de 2013, en el caso el señor NN presentó acción extraordinaria de protección en contra de la sentencia emitida dentro de la acción de protección 0407-2010.

Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
www.corteconstitucional.gob.ec **Guayaquil:** Calle Pichincha y Av. 9 de Octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to piso
email: comunicacion@cce.gob.ec

de esa rama, entre ellos el principio de indubio pro operario. Además, la resolución de los litigios laborales debe tener como principio rector la fuerza expansiva de los contenidos constitucionales y la fuerza vinculante de la Constitución.

14. Por lo tanto, los derechos fundamentales se convierten en criterios de validez y, en consecuencia, los poderes no pueden desentenderse de los mismos deben respetar y tener en cuenta sus actuaciones y todo el sistema de derechos fundamentales establecido en la Constitución. Para ello precisamente existen deberes de protección que deben observar los juzgadores. De esta manera se configura el efecto de irradiación de los derechos fundamentales sobre las disposiciones del derecho laboral.

15. En el caso, los jueces laborales en las sentencias impugnadas estaban obligados a respetar y proteger los derechos fundamentales que se derivan de la dignidad humana, tales como la estabilidad reforzada de un trabajador que tiene VIH, que por su condición de salud es parte de un grupo de atención prioritaria constitucionalmente reconocido.[5]

16. En las sentencias impugnadas los jueces accionados debieron considerar la condición de salud del accionante y frente a la existencia de una categoría sospechosa, se tenía que invertir la carga de la prueba.[6] Esto es, que el banco demuestre que la separación del accionante no se debió a un trato discriminatorio y desigual derivado de su condición de VIH.

17. La inobservancia de esta protección, reconocida en el artículo 11.2 de la Constitución, ocurrió cuando los jueces obligaron al accionante a probar que su despido se debió a razones discriminatorias, particularmente por su enfermedad. En suma, se observa que los jueces omitieron garantizar de manera primordial los derechos del accionante, en atención a la enfermedad de VIH que padece.

18. Además, el derecho a la estabilidad reforzada de una persona que tiene VIH, es un derecho fundamental, que se deriva de la dignidad humana y que debe ser protegido por los jueces laborales, no es un derecho que solo sea exigible solamente a través de una garantía jurisdiccional. En consecuencia, no es posible desconocer la protección especial del ex trabajador por haber acudido a la vía ordinaria para reclamar sus derechos.

---

[5] Constitución de la República del Ecuador, 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".*

[6] La Corte Constitucional en la sentencia 80-13-SEP-CC, dentro del caso Nº. 445.-11-EP define a las categorías sospechosas como: *"…aquellas categorías utilizadas para realizar tratos diferentes respecto de ciertos grupos o personas vulnerables que no resultan razonables y proporcionales, cuyo uso ha estado históricamente asociado a prácticas que tienden a colocar en situaciones de desventaja o desprotección a grupo de personas generalmente marginados y que sin ser taxativos, se encuentran contenidos en el artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República".*

Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
www.corteconstitucional.gob.ec **Guayaquil:** Calle Pichincha y Av. 9 de Octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to piso
email: comunicacion@cce.gob.ec

19. En función de lo anterior, frente a dicha categoría sospechosa, protegida por el artículo 11.2 de la Constitución, opera la inversión de la carga probatoria. Por ello, consideramos que se vulneraron los derechos de NN ya que no le correspondía a él accionante demostrar que el Banco lo despidió por su condición de salud, como sostuvieron los jueces accionados, sino que la institución demandada era la encargada de demostrar que el despido no se debió a temas de discriminación por la condición de salud del accionante.

III. Decisión

Consecuentemente, consideramos que se debía aceptar la acción extraordinaria de protección No. **2409-17-EP**; declarar que las sentencias de 3 de mayo de 2017 y 14 de julio de 2017, expedidas por la Corte Provincial y la Corte Nacional de Justicia, respectivamente, dentro del juicio laboral de impugnación de acta de finiquito, vulneraron el derecho al debido proceso en la garantía de la motivación; y, dejar sin efecto las mismas, retrotrayendo el proceso hasta antes de la vulneración.

Firmado electrónicamente por:
XIMENA ALEJANDRA CARDENAS REYES

Alejandra Cárdenas Reyes
JUEZA CONSTITUCIONAL

Firmado electrónicamente por:
JHOEL MARLIN ESCUDERO SOLIZ

Jhoel Escudero Soliz
JUEZ CONSTITUCIONAL

Razón. - Siento por tal que el voto salvado de la Jueza Constitucional Alejandra Cárdenas Reyes y del Juez Constitucional Jhoel Escudero Soliz, anunciado en la sentencia de la causa 2409-17-EP, fue presentado en Secretaría General el 23 de noviembre de 2022, mediante correo electrónico a las 09:22; y, ha sido procesado conjuntamente con la sentencia.- Lo certifico.

Firmado electrónicamente
Aída García Berni
SECRETARIA GENERAL

Firmado electrónicamente por:
AIDA SOLEDAD GARCIA BERNI

Quito: José Tamayo E10-25 y Lizardo García. **Tel.** (593-2) 394-1800
www.corteconstitucional.gob.ec **Guayaquil:** Calle Pichincha y Av. 9 de Octubre. **Edif.** Banco Pichincha 6to piso
email: comunicacion@cce.gob.ec