

Quito, D.M. 06 de abril de 2022.

CASO No. 700-17-EP

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

SENTENCIA No. 700-17-EP/22

Tema: La Corte Constitucional analiza si un auto de admisión de un recurso de casación y la sentencia de casación dictadas en el marco de un proceso laboral, vulneraron los derechos al debido proceso en las garantías de defensa y motivación, y a la seguridad jurídica. La Corte desestima la acción al no encontrar que se configure una vulneración a los derechos mencionados.

1. Antecedentes y procedimiento

1. El 19 de abril de 2016, Janneth Alexandra Castillo García presentó una acción de despido ineficaz contra Ana Patricia Touma Bastidas, en calidad de gerente general de la empresa Metrogames Cia. Ltda.; Diego Oswaldo Echeverría Pinto, en calidad de gerente comercial de la empresa Metrogames Cia. Ltda.; y Daniel Ponce Mejía, por ejercer funciones de dirección en la compañía¹. El proceso fue signado con el No. 17371-2016-02985.
2. Mediante sentencia de 2 de mayo de 2016, la Unidad Judicial Primera Especializada de Trabajo del cantón Quito aceptó la demanda presentada, declaró el despido ineficaz y dispuso que Metrogames Cia. Ltda. pague a la actora la cantidad de USD 7.625,00 correspondientes a **(i)** indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración mensual que venía percibiendo; **(ii)** indemnización por despido intempestivo; **(iii)** bonificación por desahucio; y **(iv)** el 5% de la suma total por concepto de honorarios de la defensa de la actora. Respecto de esta decisión, Metrogames Cia. Ltda. presentó recurso de apelación².
3. La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, en sentencia de mayoría de 23 de junio de 2016, resolvió aceptar el recurso de apelación

¹ La actora argumentó que fue despedida de Metrogames Cia. Ltda. el 22 de marzo de 2016 tras haber notificado a su empleador que estaba embarazada.

² En auto de 11 de mayo de 2016, la Unidad Judicial Primera Especializada de Trabajo del cantón Quito concedió el recurso de apelación con efecto devolutivo para continuar con la ejecución de la sentencia, y liquidó los valores que se encontraban pendientes de pago, ordenando que la empresa demandada pague a la actora USD 8.006,25 (correspondiente a la suma de USD 7.625,00 y USD 381,25 por concepto de honorarios de la defensa de la actora). El 31 de mayo de 2016, la judicatura puso en conocimiento de la actora la consignación hecha por Metrogames Cia. Ltda. el 12 de mayo de 2016 por USD 8.006,25 (a fs. 121, 122 y 123 del expediente judicial de primera instancia).

deducido por la empresa demandada, revocando la sentencia subida en grado, y declarando sin lugar la demanda. La judicatura razonó que la causa de la terminación de la relación laboral de la actora fue el cumplimiento del contrato a plazo fijo de un año, no su estado de embarazo, por lo que no operó el despido alegado, sino el desahucio del contrato a plazo fijo. Frente a esta decisión, la actora interpuso recurso extraordinario de casación. En casación, el proceso fue signado con el No. 17731-2016-1666.

4. En auto de 7 de septiembre de 2016, la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia (“**Sala de la Corte Nacional**”) admitió a trámite el recurso propuesto. El 23 de enero de 2017, la Sala de la Corte Nacional casó la sentencia subida en grado y dictó sentencia de mérito en la que se confirmó parcialmente el fallo de primer nivel³. Metrogames Cia. Ltda. presentó recurso de aclaración, el cual fue resuelto en auto de 15 de febrero de 2017⁴.
5. El 17 de marzo de 2017, Daniel Ponce Mejía, en calidad de gerente general de Metrogames Cia. Ltda. (“**empresa accionante**”), presentó acción extraordinaria de protección contra la sentencia de 23 de enero de 2017 y el auto de 15 de febrero de 2017, la misma que fue admitida a trámite el 4 de mayo de 2017. El 20 de diciembre de 2017, el ex juez constitucional Alfredo Ruiz Guzmán avocó conocimiento de la causa y solicitó que la Sala de la Corte Nacional remita su informe motivado. La Sala de la Corte Nacional envió su informe motivado mediante Oficio No. 002-2018-DPAS-CNJ de 3 de enero de 2018.
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 avocó conocimiento mediante providencia de 10 de febrero de 2022 y solicitó informe motivado a la Sala de la Corte Nacional, la cual envió su informe motivado mediante Oficio No. 005-2022-KMS-SEL-CNJ de 14 de febrero de 2022.

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 y 58 y 191 número 2 letra d) de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.

³ La Sala de la Corte Nacional reformó parcialmente la sentencia de 2 de mayo de 2016 de la Unidad Judicial Primera Especializada de Trabajo del cantón Quito desechando la demanda en contra de Diego Oswaldo Echeverría Pinto y Daniel Ponce Mejía, toda vez que en el proceso no se demostró que estas personas hubieren tenido alguna intervención y responsabilidad en los hechos que constituyen el motivo de la terminación de la relación laboral, ni la solidaridad invocada.

⁴ En auto de 15 de febrero de 2017, la Sala de la Corte Nacional corrigió un lapsus en la sentencia de 23 de enero de 2017, pues en su parte resolutive se refiere a la sentencia dictada por la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha el 7 de septiembre de 2016, cuando en la parte expositiva de la sentencia de casación se identifica al 23 de junio de 2016 como la fecha del fallo de segunda instancia.

3. Fundamentos de las partes

3.1. Fundamentos de la acción y pretensión

8. La empresa accionante alega la vulneración de los derechos al debido proceso en las garantías de defensa y motivación, así como del derecho a la seguridad jurídica, previstos en los artículos 76, numeral 7, literales a) y l); y 82 de la Constitución, respectivamente.
9. Con respecto al derecho a la seguridad jurídica, la empresa accionante argumenta que el recurso de casación fue presentado el 30 de junio de 2016 y fue fundamentado con base en la Ley de Casación, que había sido derogada por la disposición derogatoria primera del Código Orgánico General de Procesos (“**COGEP**”), y enfatiza que tal disposición es clara respecto a que son aplicables las normas vigentes al momento del inicio de cada proceso. En tal sentido, la demanda explica que toda vez que el recurso extraordinario de casación ataca a una sentencia ejecutoriada y no al proceso como tal, la fundamentación del recurso correspondía de conformidad con las normas del COGEP.
10. Sobre el mismo derecho, la empresa accionante señala que fue condenada al pago de una indemnización pese a haber actuado en cumplimiento de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (“**Ley de Justicia Laboral**”) y del Acuerdo Ministerial No. 088. Al respecto, la accionante expone que:

[e]xiste en el presente caso una clara violación a la seguridad jurídica, pues la decisión de la Corte Nacional de Justicia quebrantó todo tipo de certeza que podía existir respecto a la revocatoria de la sentencia del juez de primera instancia. [...] [S]i en primera instancia el silogismo del Juez fue que dado que el desahucio no se efectuó siguiendo el procedimiento que existía antes de la Ley de Justicia Laboral, entonces no existió tal desahucio, constituyéndose en un despido intempestivo. Contrario sensu, la lógica impone que si se consideraba que el procedimiento fue el correcto, entonces no cabía indemnización por despido. Así [sic], si la Corte Nacional sostuvo que el procedimiento de desahucio fue aplicado correctamente, entonces no existió tal despido intempestivo y por tanto la señora Castillo no tenía derecho a indemnización alguna. Claramente la argumentación de la Corte Nacional es ajena a la lógica jurídica pues ratificó la decisión de primer nivel.

11. Como último cargo sobre el derecho a la seguridad jurídica, la empresa accionante manifiesta que en la sentencia impugnada existe una incongruencia en cuanto a la aplicación de la ley en el tiempo, pues ha aplicado normas derogadas y otras que se encuentran vigentes. Al respecto, precisa que antes de la Ley de Justicia Laboral no existía la figura del despido ineficaz aplicable al despido de las mujeres embarazadas, ni el procedimiento especial para su resolución. Por tanto, a decir de Metrogames, cuando la Sala de la Corte Nacional analizó el tercer cargo de la causal primera, se basó en el artículo 154 del Código del Trabajo antes de la reforma de la Ley de Justicia Laboral y, en consecuencia, no podía disponer el pago de la indemnización por despido

ineficaz, pues lo que correspondía era la aplicación de las normas previas, ya que, en ese momento, no existía tal figura.

12. Sobre el derecho a la defensa, la empresa accionante explica que no pudo ejercer su derecho de contradicción con respecto a la aplicación o no del artículo 154 del Código del Trabajo, pues “(...) *del recurso de casación planteado por la señora Castillo, no consta que haya sostenido bajo ninguna causal del artículo 3 de la Ley de Casación la falta de aplicación, indebida aplicación o errónea interpretación del artículo 154 del Código del Trabajo vigente, ni de aquél que estuvo vigente hasta antes de la expedición de la Ley de Justicia Laboral*”. Y añade que al no haber sido una alegación de la actora, no fue objeto de la contestación al recurso de casación.
13. En cuanto al derecho al debido proceso en la garantía de motivación, la empresa accionante señala que en diversas secciones del recurso de casación planteado se sostiene que el yerro de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha fue la falta de aplicación del artículo 153 del Código del Trabajo, pero en otras secciones sostiene que hubo una errónea interpretación de tal norma. De conformidad con la empresa accionante, al no existir claridad para determinar si el cargo imputado era la falta de aplicación o errónea interpretación, “(...) *estaba en obligación de no admitir el recurso o en su defecto, de rechazar el cargo (...)*”.
14. Finalmente, sobre el mismo derecho, la empresa accionante sostiene que la Sala de la Corte Nacional basó su decisión en la aplicación de una norma que no fue expresamente invocada en el recurso de casación. Por tanto, “(...) *(l)a utilización del artículo 154 del Código del Trabajo (...) conllevó la violación al derecho a una sentencia motivada y congruente con los pronunciamientos de las partes*”.
15. Como pretensión, la empresa accionante solicita que se deje sin efecto la sentencia de 23 de enero de 2017 y el auto de 15 de febrero de 2017, y que se disponga la reparación integral de los derechos constitucionales vulnerados.

3.2. Posición de la autoridad judicial accionada

16. El 3 de enero de 2018, la entonces jueza nacional Paulina Aguirre presentó el informe motivado requerido por el juez sustanciador en auto de 20 de diciembre de 2017, y solicitó que se tenga en cuenta como informe a los fundamentos y motivación esgrimidos en la sentencia de 23 de enero de 2017.
17. El 14 de febrero de 2022, la jueza nacional Katerine Muñoz remitió el informe motivado solicitado por la jueza sustanciadora en auto de 10 de febrero de 2022. La jueza detalla las secciones de la sentencia de 23 de enero de 2017 y el análisis realizado respecto de los problemas jurídicos planteados en torno a las causales quinta y primera del artículo 6 de la Ley de Casación, ante lo cual concluye que se han expuesto los fundamentos que la judicatura tuvo para dictar la resolución respectiva.

4. Análisis constitucional

18. 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. De conformidad con lo expuesto en los párrafos 9 y 13 *ut supra*, se observa que la empresa accionante plantea cargos respecto del auto de 7 septiembre de 2016 que admitió a trámite el recurso de casación. Si bien no se trata de un acto expresamente impugnado en la demanda, esta Corte encuentra que los cargos en cuestión están dirigidos a impugnarlo toda vez que se refieren a la fundamentación del recurso de casación y su posterior admisión. En el mismo sentido, si bien la empresa accionante determina como acto impugnado al auto de aclaración de 15 de febrero de 2017, de la demanda no se desprenden argumentos respecto del mismo, por lo que no será analizado.
19. Por otro lado, se encuentra que el argumento identificado en el párrafo 10 *ut supra* se basa principalmente en la lógica detrás del análisis de la Sala de la Corte Nacional, por lo que será respondido en el marco del análisis de la presunta vulneración del derecho al debido proceso en la garantía de motivación.
20. En consecuencia, se analizará (i) la presunta vulneración de la garantía de defensa respecto de la sentencia de 23 de enero de 2017, en atención al párrafo 12 *ut supra*; (ii) la presunta vulneración de la garantía de motivación respecto del auto de admisión del recurso de casación de 7 de septiembre de 2016 y de la sentencia de 23 de enero de 2017, en atención a los párrafos 10, 13 y 14 *ut supra*; y, (iii) la presunta vulneración del derecho a la seguridad jurídica respecto del auto de admisión del recurso de casación de 7 de septiembre de 2016 y de la sentencia de 23 de enero de 2017, en atención a los párrafos 9 y 11 *ut supra*.

Sobre el derecho al debido proceso en la garantía de defensa

21. El artículo 76 numeral 7 literal a) de la Constitución reconoce que “*En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas: 7. El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías: a) Nadie podrá ser privado del derecho a la defensa en ninguna etapa o grado del procedimiento*”.
22. De conformidad con lo expuesto en el párrafo 12 *ut supra*, la empresa accionante argumenta que en el recurso de casación presentado no consta la fundamentación de la falta de aplicación, indebida aplicación o errónea interpretación del artículo 154 del Código del Trabajo ni de la normativa que estuvo vigente hasta antes de la expedición de la Ley de Justicia Laboral; y que, por lo tanto, no pudo ejercer su derecho a la defensa cuando la judicatura basó su decisión en el artículo 154 del Código del Trabajo.

23. La Corte observa que el recurso de casación presentado por Janneth Alexandra Castillo García se basó, entre otros fundamentos, en la falta de aplicación de los artículos 153⁵ y 195, numeral 1⁶ del Código del Trabajo y de los convenios 103 y 183 de la OIT⁷. Paralelamente, se encuentra que en la sección 5.2.4., con respecto al tercer cargo la sentencia de casación de la Sala de la Corte Nacional se refiere al artículo 154⁸ del Código del Trabajo para complementar el análisis realizado sobre el cargo de la infracción de las normas 153 y 195, numeral 1 del Código del Trabajo, de la siguiente manera:

*El artículo 153 del Código del Trabajo dispone que no se podrá dar por terminado el contrato de trabajo a causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente; y, el artículo 154, inciso tercero de ese Código, establece que salvo los casos determinados en el artículo 172 ibídem, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo ni de desahucio, (este último actualmente suprimido) desde la fecha en que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo.- En el presente caso, la sentencia de segunda instancia si bien en el numeral 4.3 del considerando Cuarto se refiere a la prohibición de despido de la mujer embarazada y cita el Convenio de la OIT No. 183, expresa que en este caso no está en discusión la causa de la terminación de la relación laboral que es el cumplimiento del plazo del contrato fijo a un año y no su estado de embarazo, situación que conocía la accionante conforme lo convenido en el contrato. Con este criterio los Juzgadores no consideran que, **de acuerdo con el artículo 154 inciso tercero del Código del Trabajo, la única forma que la ley admite para dar por terminado el contrato de trabajo de una mujer embarazada es por alguna de las causales de visto bueno previstas en el artículo 172 de ese Código, estando prohibido el desahucio, cuando aún este existía,***

⁵ Art. 153.- Protección a la mujer embarazada.- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior. Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código. La o el juzgador dispondrá el reintegro inmediato al trabajo de la mujer despedida en estado de embarazo o en periodo de lactancia. Código del Trabajo, publicado en el RO 506 de 22 de mayo de 2016.

⁶ Art. 195.1.- Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.- Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara (...). Código del Trabajo, publicado en el RO 506 de 22 de mayo de 2016.

⁷ A fs. 11 del expediente judicial de casación.

⁸ Art. 154.- Incapacidad para trabajar por enfermedad debido al embarazo o al parto.- En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor. Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este Código. Salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este Código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo. Código del Trabajo, publicado en el RO 506 de 22 de mayo de 2016.

desahucio que únicamente procedía precisamente en los contratos a plazo fijo o el despido de la mujer en estado de gestación o período de lactancia (énfasis añadido).

24. En consecuencia, se observa que el análisis del artículo 154 del Código del Trabajo realizado por la Sala de la Corte Nacional complementa la argumentación del tercer cargo sobre la infracción de las disposiciones de los artículos 153 y 195.1 del Código del Trabajo, y de los Convenios 103 y 183 de la OIT. La consideración de normas complementarias que no han sido expresamente alegadas en el recurso no implica *per se* que la Sala de la Corte Nacional haya verificado una nueva causal de casación, o que se trate de una casación de oficio, sino que está justificando su decisión.
25. La Corte Constitucional ha señalado que para verificar la violación del derecho a la defensa, se debe determinar si la parte accionante fue dejada en indefensión como sujeto procesal. Esto es, que se le haya impedido comparecer al proceso o a una diligencia determinante del mismo; o, que pese a haber comparecido, no haya contado con el tiempo suficiente para preparar una defensa técnica adecuada; o igualmente que, en razón de un acto u omisión de la autoridad judicial, el sujeto no haya tenido la oportunidad procesal de hacer uso de los mecanismos de defensa que le faculta la ley, como por ejemplo presentar pruebas, impugnar una resolución, etc⁹.
26. Por lo tanto, esta Corte no verifica que la referencia al artículo 154 del Código del Trabajo, efectuada por los jueces nacionales, para casar la sentencia impugnada, haya vulnerado el derecho a la defensa de la empresa accionante.

Sobre el derecho al debido proceso en la garantía de motivación

27. El artículo 76 numeral 7 literal l) de la Constitución reconoce a la garantía de motivación de la siguiente forma: “*no habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho*”.
28. La Corte Constitucional ha señalado que el artículo 76.7.1 de la Constitución no garantiza que la motivación de toda decisión pública sea correcta conforme al Derecho y conforme a los hechos -esta es tarea del ordenamiento jurídico en su conjunto-, sino que la motivación sea suficiente, es decir, que satisfaga los referidos elementos mínimos con miras al ejercicio efectivo de los derechos al debido proceso y a la defensa¹⁰.
29. Con respecto a este derecho, la empresa accionante argumenta, por un lado, que toda vez que el recurso de casación se refiere indistintamente a la falta de aplicación del artículo 153 del Código del Trabajo, así como a su errónea interpretación, la Sala de la Corte Nacional debía inadmitir el recurso o rechazar el cargo (párrafo 13 *ut supra*); y que la sentencia de casación se basó en el artículo 154 del Código del Trabajo, norma que no fue expresamente invocada en el recurso (párrafo 14 *ut supra*). Por otro lado,

⁹ Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 1027-15-EP/20, párr. 28; Sentencia No. 1134-15-EP/20, párr. 35; Sentencia No. 1040-15-EP/20, párr. 23; y Sentencia No. 1944-15-EP/20, párr. 17.

¹⁰ Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 1158-17-EP/21, párr. 26.

también se plantea que no existe lógica detrás de la sentencia de casación puesto que si la Sala de la Corte Nacional sostuvo que el procedimiento de desahucio fue aplicado correctamente, no cabía la indemnización por despido ineficaz (párrafo 10 *ut supra*).

30. Respecto del primer cargo, la Corte encuentra que no se acusa a la argumentación jurídica de inexistente ni de insuficiente¹¹. Al respecto, Corte Constitucional ha precisado que la garantía de la motivación -por sí sola- no asegura a las personas que las decisiones de las autoridades públicas cuenten con una motivación correcta conforme al Derecho y conforme a los hechos, sino que tengan una motivación suficiente: suficiente para que el derecho al debido proceso y, en particular, el derecho a la defensa puedan ser efectivamente ejercidos con miras a enmendar las incorrecciones en que incurrieren los actos del poder público¹².
31. En este sentido, se observa que la argumentación detrás del cargo planteado por la empresa accionante está dirigida a cuestionar la corrección del auto de admisión del recurso de casación de 7 de septiembre de 2016 y de la sentencia de 23 de enero de 2017. Cabe recordar que a esta Corte no le corresponde analizar la presunta falta de aplicación de normas infraconstitucionales, ni la corrección o incorrección de las razones en las que se fundamentan las decisiones impugnadas¹³, puesto que la impertinencia jurídica no constituye un vicio de inatención, que torne aparente a la argumentación jurídica¹⁴.
32. Ahora bien, esta Corte ha señalado que la impertinencia jurídica puede también configurar eventualmente una vulneración de un derecho o garantía fundamental distintos de la motivación; por lo que el cargo podría reconducirse a ese otro derecho o garantía¹⁵. No obstante, en el caso en concreto, la empresa accionante se limita a cuestionar la decisión de admisión del recurso de casación, sin que se pueda identificar otro derecho o garantía para su análisis constitucional.
33. Por otro lado, con respecto al segundo cargo presentado sobre la garantía de motivación, la Corte verifica que se refiere a una presunta incoherencia lógica¹⁶ en la sentencia de 23 de enero de 2017 por concluir que existió un despido ineficaz (y que por ende la actora tenía derecho a la respectiva indemnización), pese a haber encontrado que el procedimiento de desahucio fue aplicado correctamente.
34. De la revisión de la sentencia de 23 de enero de 2017, se encuentra que en la sección 5.2.4 en cuanto al primer cargo de casación, la Sala de la Corte Nacional se refirió al análisis que realiza la sentencia recurrida en casación sobre el procedimiento de desahucio:

¹¹ Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 1158-17-EP/21, párrs. 26 y 27.

¹² Id., párr. 24.

¹³ Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 62-14-EP/19, párr. 57; Sentencia No. 1892-13-EP/19; Sentencia No. 2671-16-EP/21, párr. 42.

¹⁴ Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 1158-17-EP/21, párr. 82.

¹⁵ Id., párr. 112.

¹⁶ Id., párrs. 74 a 77.

En el presente caso, en el fallo de mayoría de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, no se ha hecho un examen sobre la aplicación jerárquica de las normas para luego interpretarla equivocadamente, como acusa la recurrente, sino que se analizó el procedimiento de desahucio practicado en el caso de la ex trabajadora, en aplicación de las disposiciones del referido Acuerdo Ministerial, sin que a criterio de ese Tribunal exista una antinomia entre normas jurídicas. Es importante aclarar que el juez ordinario no está en la facultad de juzgar la ilegalidad e inconstitucionalidad de una norma jurídica, como en este caso sería las del acuerdo ministerial No. MDT-2015-0088; pues esta facultad le corresponde exclusivamente a la Corte Constitucional [...] (énfasis añadido).

35. De hecho, en el análisis del segundo cargo en la misma sección referida, la Sala de la Corte Nacional explicó que la Ley de Justicia Laboral y el Acuerdo Ministerial reformaron el artículo 11 del Código de Trabajo, eliminando los contratos a plazo fijo y de enganche; reformando también los artículos 169, 184 y 186 del mismo cuerpo normativo en lo referente al procedimiento de desahucio. Al respecto, la Sala de la Corte Nacional señaló lo siguiente:

En cuanto al trámite del desahucio de [los contratos de trabajo a plazo fijo], éste puede ser solicitado tanto por la parte empleadora como por la persona trabajadora, mediante una comunicación escrita, incluso por medios electrónicos, con al menos quince días a la fecha del cese definitivo, sin la intervención del inspector del trabajo. Esto significa que en lo relativo al procedimiento de desahucio, se aplican las reformas introducidas por la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, sin diferenciar si es el empleador o el trabajador quien haya resuelto dar por terminado el contrato a plazo fijo mediante la notificación de desahucio, cuando se trate de los contratos referidos en los literales a) y b) del artículo 3 de ese Acuerdo Ministerial. Por lo tanto, el procedimiento de desahucio si se modificó, conforme a las nuevas disposiciones de la ley antes mencionada (énfasis añadido).

36. Finalmente, en su análisis del tercer cargo del recurso de casación, la Sala de la Corte Nacional señaló que la sentencia recurrida en casación no consideró que, de conformidad con el inciso tercero del artículo 154 del Código del Trabajo, la única forma que la ley admite para dar por terminado el contrato de trabajo de una mujer embarazada es por alguna de las causales de visto bueno, estando prohibido el desahucio. Por lo expuesto, esta Corte verifica que la sentencia recurrida no concluyó que el procedimiento de desahucio fue aplicado correctamente, como alega la empresa accionante; sino que determinó que este fue modificado, y por ende cabía el despido ineficaz. Por tanto, respecto de este cargo tampoco se observa una vulneración a la garantía de motivación.

Sobre el derecho a la seguridad jurídica

37. El artículo 82 de la Constitución reconoce al derecho a la seguridad jurídica y señala que “se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes”.

38. En el caso en análisis, la empresa accionante argumenta que el recurso de casación se tuvo que haber sustanciado bajo el COGEP, pues fue presentado cuando esta normativa ya se encontraba vigente (párrafo 9 *ut supra*). Asimismo, indica que la Sala de la Corte Nacional analizó el artículo 154 del Código del Trabajo antes de la reforma de la Ley de Justicia Laboral para disponer el pago de la indemnización por despido ineficaz, sin que en ese momento exista todavía tal figura, correspondiendo la aplicación de las normas previas a la reforma y la indemnización que antes se preveía (párrafo 11 *ut supra*).
39. La Corte ha reiterado a través de sus fallos que la revisión de supuestos errores de derecho no se encuentra dentro de sus competencias, pues su función responde a actuaciones u omisiones de jueces que puedan vulnerar derechos; de allí, que la Corte podría revisar la aplicación o inobservancia de leyes infraconstitucionales, solo cuando resulte en un menoscabo a la previsibilidad y certidumbre que distingue al derecho a la seguridad jurídica¹⁷. Por lo tanto, en los cargos sobre vulneraciones a la seguridad jurídica, es esencial “*determinar si en definitiva existe una repercusión de orden constitucional*”¹⁸.
40. En primer lugar, la empresa accionante señala que su recurso de casación se tuvo que haber sustanciado bajo la normativa del COGEP y no de la Ley de Casación. Al respecto, la Corte observa que el recurso de casación fue presentado el 30 de junio de 2016 (cuando el COGEP entró en vigencia el 23 de mayo de ese mismo año); y que el auto de admisión del recurso de casación de 7 de septiembre de 2016 se fundamentó en la disposición transitoria primera del COGEP¹⁹, por lo que se encuentra que la Sala de la Corte Nacional utilizó las normas que consideró pertinentes.
41. Por otro lado, en cuanto al cargo de la empresa accionante sobre la aplicación de la ley en el tiempo debido -principalmente- a la indemnización basada en una figura que no existía al momento de los hechos, este Organismo encuentra que las reformas introducidas a la legislación laboral por la Ley de Justicia Laboral entraron en vigencia en 2015, cuando los hechos del presente caso tuvieron lugar en marzo de 2016. Adicionalmente, tal como se fundamentó en la sección anterior al descartar la presunta incoherencia decisional en la sentencia de 23 de enero de 2017, se encuentra que la Sala de la Corte Nacional utilizó las normas que consideró pertinentes para determinar la procedencia del despido ineficaz en lugar del desahucio.
42. Al respecto, la Corte considera pertinente señalar que, para que se produzca una vulneración al derecho a la seguridad jurídica, es necesario que las transgresiones normativas tengan una trascendencia constitucional consistente, sobre todo, en una

¹⁷ Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 1769-15-EP/20, párr. 20.

¹⁸ Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 366-12-EP/19, párr. 44.

¹⁹ PRIMERA.- Los procesos que se encuentren en trámite a la fecha de vigencia de este Código, continuarán sustanciándose hasta su conclusión conforme con la normativa vigente al momento de su inicio. Las demandas interpuestas hasta antes de la implementación del Código Orgánico General de Procesos en la respectiva jurisdicción, se tramitarán con la norma aplicable al momento de su presentación. Código Orgánico General de Procesos, publicado en el RO Sup. 506 de 22 de mayo de 2016.

afectación a uno a varios derechos constitucionales distintos a la seguridad jurídica²⁰. En consecuencia, este Organismo no encuentra que las alegaciones presentadas por la empresa accionante constituyan una transgresión normativa de trascendencia constitucional, por lo que descarta la vulneración del derecho a la seguridad jurídica.

5. Decisión

43. 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. 700-17-EP**.

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

44. Notifíquese y cúmplase.

Alí Lozada Prado
PRESIDENTE

Razón: Siento por tal, que la sentencia que antecede fue aprobada por el Pleno de la Corte Constitucional con nueve votos a favor, de los Jueces Constitucionales Karla Andrade Quevedo, Alejandra Cárdenas Reyes, Carmen Corral Ponce, Jhoel Escudero Soliz, Enrique Herrería Bonnet, Alí Lozada Prado, Teresa Nuques Martínez, Richard Ortiz Ortiz y Daniela Salazar Marín; en sesión ordinaria de miércoles 06 de abril de 2022.- Lo certifico.

Firmado electrónicamente

Aída García Berni
SECRETARIA GENERAL

²⁰ Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 1763-12-EP/20, párr. 14.5; Sentencia No. 2210-13-EP/20, párr. 32; Sentencia No. 1204-14-EP/19; Sentencia No. 1792-15-EP/20; Sentencia No. 934-09-EP/20; y Sentencia No. 1769-15-EP/20, párr. 20.

