

Quito, D.M., 28 de junio de 2023

CASO 1179-18-EP

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

SENTENCIA 1179-18-EP/23

Resumen: La Corte Constitucional analiza una sentencia de casación dictada en un proceso laboral por despido ineficaz. En atención a los cargos formulados, la Corte encuentra que la sentencia impugnada contiene una motivación normativa suficiente, y que no se ha apartado de precedentes horizontales heterovinculantes ni autovinculantes de la Corte Nacional de Justicia sobre cuándo se configura un despido intempestivo.

1. Antecedentes procesales

1. El 30 de junio de 2017, Claudia Andrea Calvo Campos (“**accionante**”) presentó una acción por despido ineficaz contra la Universidad Tecnológica Indoamérica,¹ de conformidad con el artículo 195.2 del Código del Trabajo.² El proceso fue signado con el número 17371-2017-03138.
2. En sentencia de 11 de septiembre de 2017, la Unidad Judicial de Trabajo con sede en la parroquia Iñaquito del Distrito Metropolitano de Quito, rechazó la demanda por

¹ La accionante expone que el 28 de agosto de 2015 suscribió un contrato a plazo indefinido con la Universidad Tecnológica Indoamérica para cumplir las funciones de directora de relaciones nacionales e internacionales. Señala que el 25 de noviembre de 2016 dio a luz a su hijo, haciendo uso de las doce semanas de licencia con remuneración, que culminaban el 17 de febrero de 2017. Agrega que el 14 de febrero de 2017 su padre falleció en Bolivia, por lo que solicitó vacaciones. El 1 de marzo de 2017 se reincorporó a su trabajo y pudo conocer que los pagos de sus remuneraciones correspondientes a los meses de enero, febrero, marzo de 2017 y una parte del mes de abril del mismo año, no le habían sido pagadas. Por tanto, el 15 de mayo de 2017 acudió ante la autoridad de trabajo para solicitar el visto bueno contra su empleador, el cual fue concedido el 31 de mayo de 2017.

² Código del Trabajo, Registro Oficial 167, suplemento, 16 de diciembre de 2005, reformado el 19 de mayo de 2017. Artículo 195.2.-Acción de despido ineficaz. Una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir su acción ante la Jueza o el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, en el plazo máximo de treinta días. Admitida a trámite la demanda, se mandará citar en el plazo de veinticuatro horas a la parte empleadora y, en la misma providencia, se podrán dictar las medidas cautelares que permitan el reintegro inmediato al trabajo del trabajador afectado o la trabajadora afectada, mientras dure el trámite. A la demanda y a la contestación se acompañarán las pruebas de que se disponga y se solicitarán las que deban practicarse. En la referida providencia se convocará a audiencia que se llevará a cabo en el plazo de cuarenta y ocho horas contadas desde la citación. Esta iniciará por la conciliación y, de existir acuerdo, se autorizará por sentencia. A falta de acuerdo se practicarán las pruebas solicitadas. La Jueza o el Juez de Trabajo, dictarán sentencia en la misma audiencia. Contra la sentencia que admita la ineficacia será admisible el recurso de apelación con efecto devolutivo.

considerarla improcedente, al no haberse justificado el despido ineficaz. Respecto de esta decisión, la accionante interpuso recurso de apelación.

3. La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, mediante sentencia de 13 de noviembre de 2017, rechazó el recurso de apelación y confirmó la sentencia subida en grado tras verificar que no se cumplen los supuestos para la procedencia de la acción de despido ineficaz. Frente a esta decisión, la accionante presentó recurso extraordinario de casación.
4. Con fecha 15 de diciembre de 2017, el conjuez de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia (“**Sala Laboral**”) admitió a trámite el recurso de casación. Mediante sentencia de 27 de marzo de 2018, la Sala Laboral resolvió no casar la sentencia recurrida.
5. El 24 de abril de 2018, la accionante presentó acción extraordinaria de protección contra la sentencia de 27 de marzo de 2018 de la Sala Laboral. La acción fue admitida a trámite el 25 de junio 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 -conforme al orden cronológico de sustanciación de causas- avocó conocimiento mediante providencia de 27 de febrero de 2023 y requirió a la Sala Laboral que presente su informe de descargo. El 1 de marzo de 2023 la judicatura dio cumplimiento al requerimiento de la jueza sustanciadora.

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 numeral 2 letra d) de la LOGJCC.

3. Argumentos de los sujetos procesales

3.1. Argumentos de la parte accionante

8. La accionante alega la vulneración de sus derechos a la tutela judicial efectiva, al debido proceso en su garantía de motivación, a la seguridad jurídica y a los principios de no discriminación, irrenunciabilidad de los derechos y “de inamovilidad en el trabajo que protege a las mujeres [en condición de gestación y maternidad]”; reconocidos en los artículos 11, numerales 2 y 6, 75, 76, numeral 7, literal l), 82 y 332

de la Constitución. Como pretensión, plantea que se declare la vulneración de los derechos alegados, que se deje sin efecto la sentencia impugnada, y que la Corte ordene la reparación integral material e inmaterial.

9. Con respecto a la garantía de motivación, la accionante manifiesta que la sentencia impugnada no indica las normas constitucionales en las que se fundamenta, y tampoco da razones para explicar por qué se aleja del principio de favorabilidad y del artículo 332 de la Constitución que prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su estado de gestación o maternidad.
10. En razón del presunto alejamiento mencionado, la accionante expone que la sentencia impugnada restringe los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia “pues declara que el despido indirecto no constituye despido intempestivo y por tanto no constituye despido ineficaz para el caso de que se hubiere obtenido visto bueno en contra del empleador por falta de pago”. Argumenta que el artículo 195.1 del Código del Trabajo se refiere de manera general al despido intempestivo de la mujer en estado de embarazo o en condición asociada a la maternidad, y que en ningún momento se restringe expresamente al despido directo.
11. Posteriormente, la accionante expone que la Corte Constitucional ha manifestado que hay una conexión directa entre la garantía de motivación, la tutela judicial efectiva y la seguridad jurídica. Así, se refiere a las sentencias 020-09-SEP-CC y 090-14-SEP-CC sobre criterios establecidos sobre el derecho a la tutela judicial efectiva, y señala que dichas pautas “nos muestran que el fallo de la [Sala Laboral] al no tomar en cuenta principios constitucionales expresos como el de favorabilidad, el de protección reforzada a las mujeres embarazadas, al resolver el recurso de casación es violatorio de derechos fundamentales”.
12. Sobre el principio de no discriminación, la accionante sostiene que la sentencia impugnada torna en ilusoria a la protección reforzada de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, pues bajo el criterio de la sentencia de la Sala Laboral, “los empleadores habrían encontrado una forma ‘legal’ de despedir a sus trabajadoras en esa condición sin que opere la protección constitucional”. De esta forma, según la accionante, se generaría una situación de discriminación, pues los trabajadores que son despedidos de forma oficial tienen derecho a ser garantizados por las normas que rigen al despido ineficaz en el Código del Trabajo; mientras que los trabajadores que fueron obligados a renunciar, no podrían acceder a tal regulación.
13. Finalmente, sobre la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, la accionante argumenta que la jurisprudencia nacional ha

reconocido que el despido intempestivo también se produce por el despido indirecto, y cita el fallo de casación publicado en la Gaceta Judicial 9 de 9 de septiembre de 1997, serie XVI; así como el expediente de casación 352-2000 publicado en el Registro Oficial 294 de 28 de marzo de 2001, y el expediente de casación 170-05 publicado en el Registro Oficial 190 de 15 de octubre de 2007. En consecuencia, la accionante expresa que la Sala Laboral “no respetó sus propios precedentes, y se alejó en la consideración de que el despido intempestivo incluye la del despido indirecto”.

3.2. Argumentos de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia

- 14.** Con fecha 1 de marzo de 2023, las juezas nacionales Katherine Muñoz y María Consuelo Heredia remitieron el informe motivado. En concreto, detallan el contenido de la sentencia de casación de 27 de marzo de 2018 y argumentan que

en el caso in examine se estableció como hechos ciertos e incontrovertibles [sic]: que la relación laboral terminó por visto bueno solicitada [sic] por la trabajadora y no por despido intempestivo [...] [d]escartándose de este modo, la errónea interpretación del artículo 195.1 del Código del Trabajo y la falta de aplicación del principio in dubio pro operario.

- 15.** De este modo, las juezas nacionales concluyen en su informe que la sentencia impugnada se pronunció sobre las pretensiones del recurso de casación interpuesto, pues precisó las razones que llevaron a concluir que no era procedente el recurso de casación con base en normas jurídicas previas, claras, públicas, vigentes y aplicables al caso concreto. Por estas razones, manifiestan que la sentencia de casación se encuentra motivada, ha asegurado la tutela judicial efectiva a la accionante, y observó el derecho a la seguridad jurídica.

4. Planteamiento de los problemas jurídicos

- 16.** 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, es decir, de las acusaciones que esta dirige al acto procesal objeto de la acción por considerarlo lesivo de derechos constitucionales.³
- 17.** De conformidad con los cargos resumidos en los párrafos 9 y 10 *ut supra*, los argumentos de la demanda se refieren a: **(i)** la falta de enunciación de las normas en las que se fundamenta la sentencia impugnada; así como a **(ii)** la falta de justificación en cuanto al presunto alejamiento de los principios de favorabilidad y de prohibición

³ CCE, sentencia 1967-14-EP/20, de 13 de febrero de 2020, párr. 16.

de despido de la mujer trabajadora asociado a su estado de gestación o maternidad. Según los cargos en cuestión, dichas omisiones tendrían como consecuencia la restricción de los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, pues no podrían acceder a la aplicación de la regulación del despido ineficaz debido a un despido indirecto. Para resolver ambas cuestiones, la Corte analizará la suficiencia normativa de la sentencia impugnada a partir del siguiente problema jurídico: ¿La sentencia de casación de 27 de marzo de 2018 tiene una fundamentación normativa suficiente?

18. Adicionalmente, toda vez que los cargos sobre tutela judicial efectiva y seguridad jurídica (párrafo 11 *ut supra*) se refieren también a la falta de consideración de los principios constitucionales de favorabilidad y de prohibición de despido de la mujer trabajadora asociado a su estado de gestación o maternidad, la Corte estima oportuno reconducirlos hacia la garantía de motivación; por lo que serán respondidos en torno al problema jurídico planteado en el párrafo precedente.
19. Ahora bien, el cargo resumido en el párrafo 13 *ut supra* atiende a que la Sala Laboral se habría apartado de sus decisiones previas que reconocen que el despido intempestivo también se produce por el despido indirecto. Si bien la accionante fundamenta este cargo desde el principio de estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, en virtud del principio *iura novit curia*,⁴ y considerando la naturaleza del cargo en cuestión, la Corte lo reconduce a partir del derecho a la seguridad jurídica, conforme el siguiente problema jurídico: ¿La sentencia de casación de 27 de marzo de 2018 vulneró el derecho a la seguridad jurídica porque se habría apartado de la jurisprudencia que ha reconocido que el despido intempestivo también se produce por el despido indirecto?
20. Finalmente, el cargo expuesto en el párrafo 12 *ut supra* se refiere a la presunta vulneración del principio de no discriminación a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, respecto de aquellos trabajadores que terminen su relación laboral mediante un despido expreso, pues un despido indirecto impediría que tengan acceso a las mismas indemnizaciones que proceden por la aplicación de las figuras del despido intempestivo o despido ineficaz.
21. Al respecto, esta Corte recuerda que no le compete valorar el mérito de las razones jurídicas expuestas por los administradores de justicia en sus decisiones, ni resolver el fondo de la controversia, más aún cuando no se trata de una acción que proviene de una garantía jurisdiccional. En este sentido, no es labor de este Organismo analizar lo correcto o incorrecto de una decisión ni, mucho menos, determinar la existencia o no

⁴ LOGJCC. Artículo 4, numeral 13.

de un trato discriminatorio en la controversia laboral de origen. En el marco de sus facultades, la Corte solo puede pronunciarse respecto a las vulneraciones de derechos constitucionales que se originen directamente de la decisión judicial impugnada.⁵ De ahí que esta Corte no se pronunciará sobre la alegada vulneración del principio de no discriminación.

5. Resolución de los problemas jurídicos

5.1. ¿La sentencia de casación de 27 de marzo de 2018 tiene una fundamentación normativa suficiente?

- 22.** El artículo 76 numeral 7 literal 1) 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”.
- 23.** La Corte Constitucional ha señalado que la garantía de motivación se satisface en tanto la decisión que se analiza contenga una argumentación jurídica que cuente con una estructura mínimamente completa, es decir, integrada por estos dos elementos: **(i)** una fundamentación normativa suficiente, y **(ii)** una fundamentación fáctica suficiente.⁶ Esta estructura mínimamente completa constituye el criterio rector a la luz del cual deben examinarse los cargos relacionados con la alegada vulneración de la garantía de motivación.⁷
- 24.** En relación con la fundamentación normativa -que es el elemento que se analizará en la presente sentencia en función de los cargos de la accionante-, esta Corte ha dicho que debe contener la enunciación y justificación suficiente de las normas y principios jurídicos en que se funda la decisión, así como la justificación suficiente de su aplicación a los hechos del caso.⁸
- 25.** En el caso que nos ocupa, la Sala Laboral constató, en primer lugar, que la sentencia de apelación se recurrió por el caso quinto del artículo 268 del COGEP, así como el cargo formulado respecto de tal causal.⁹ Así, la Sala Laboral se planteó como problema

⁵ CCE, sentencias 1162-12-EP/19, de 2 de octubre de 2019, párr. 61 y 176-14-EP/19, de 16 de octubre de 2019, párr. 55.

⁶ CCE, sentencia 1158-17-EP/21, de 20 de octubre de 2021, párr. 24.

⁷ Id., párrs. 57 a 61.

⁸ Id., párr. 61.1.

⁹ De conformidad con la recurrente, el artículo 195.1 del Código del Trabajo “en ningún momento realiza distinción alguna para el despido intempestivo, como directo o indirecto”. Por tanto, considera que “en el presente caso existió la acción unilateral de no pagar a la trabajadora su remuneración (cuestión que dio por sentada la Sala); causando daño económico y moral al trabajador (sic). Evidentemente el no pago del salario

jurídico a resolver si la judicatura de apelación incurrió en errónea interpretación del artículo 195.1 del Código del Trabajo, por haber negado la petición de declaratoria de despido ineficaz.

- 26.** Posteriormente, en el examen de cargos, la Sala Laboral precisó que el caso quinto del artículo 268 del COGEP “se circunscribe a determinar si, en función de los hechos reconocidos y establecidos en la sentencia recurrida, se han [sic] provocado la infracción argumentada por la casacionista”. De esto modo, verificó los siguientes aspectos, con el fin de resolver el problema jurídico:

- 26.1.** El 20 de abril de 2015, en el Tercer Suplemento del Registro Oficial 483 se publicó la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. En esta normativa se incluyó en la legislación laboral la figura del despido ineficaz en el artículo 195.1 del Código del Trabajo. De conformidad con la Sala Laboral, la regulación de esta figura

establece para los empleadores la prohibición de despedir intempestivamente a las mujeres trabajadoras embarazadas o en estado asociado a la condición de gestación o maternidad en la forma como consta en la disposición jurídica; determinando que en caso de que se termine unilateralmente el vínculo laboral por voluntad del empleador, aquel despido será ineficaz; es decir, no surtirá efecto [...].

- 26.2.** De conformidad con el numeral 5.3 de la sentencia de apelación recurrida, la relación laboral de la parte actora concluyó por resolución de visto bueno solicitado por la misma trabajadora, y no por despido intempestivo.

- 27.** Con base en los aspectos mencionados, la Sala Laboral concluyó que, al no haberse cumplido la condición *sine qua non* del despido ineficaz -es decir, el despido intempestivo-, no procedía la declaratoria de ineficacia, por lo que el Tribunal de alzada no incurrió en errónea interpretación del artículo 195.1 del Código del Trabajo.
- 28.** Con respecto a la alegación de la recurrente para la aplicación del principio *pro operario* en caso de existir duda sobre el contenido del artículo 195.1 del Código del Trabajo, la Sala Laboral razonó que “los jueces de segunda instancia en el fallo atacado

de la trabajadora por parte del empleador, tenía el fin de terminar la relación laboral, precisamente si bien no es expresa la decisión de terminar la relación laboral, la legislación ha previsto que lo haga el Inspector del Trabajo”. Por esta razón, manifiesta que en el despido indirecto “el trabajador obtiene del Inspector del Trabajo el visto bueno para terminar la relación laboral en consideración a las faltas y omisiones del empleador, lo que le da la posibilidad de acceder a las indemnizaciones respectivas”. La recurrente argumenta que, “al no haber declarado la ineficacia del despido, [se] ha provocado la indefensión de la trabajadora que se encontraba en estado de lactancia”. Agrega que la Sala debió observar el principio *in dubio pro operario*, en caso de estimar que existía duda sobre el contenido de la referida norma.

no se han referido a duda alguna sobre el contenido de la norma acusada, por lo que no es aplicable el referido principio al presente caso”.

29. Del mismo modo, la Sala Laboral se refirió a una alegación realizada por la defensa técnica de la recurrente en la audiencia de casación de 15 de marzo de 2018, sobre cómo la judicatura de apelación no motivó las razones por las que se alejó de los criterios expuestos en ciertas sentencias de la Corte Nacional de Justicia sobre despido indirecto. Al respecto, manifestó que las mismas “no se refieren al despido ineficaz, sino al despido indirecto, el mismo que no es materia de discusión, por lo que deviene en improcedente la acusación planteada”.
30. De lo anterior, esta Corte observa que la sentencia de casación enunció las normas en las que se fundamentó, en atención al caso recurrido y al cargo alegado (párrafo 25 *ut supra*); y expuso una justificación suficiente de su aplicación a los hechos del caso (párrafos 26 y 27 *ut supra*) para concluir que la judicatura de apelación no incurrió en el cargo alegado. Además, considerando la fundamentación mencionada sobre el cargo de errónea interpretación del artículo 195.1 del Código del Trabajo, la Sala Laboral también respondió el resto de cargos de la recurrente sobre la aplicación del principio *pro operario* y el presunto alejamiento de los criterios de algunas sentencias sobre despido indirecto.
31. El razonamiento anterior lleva a concluir que la decisión impugnada contiene una enunciación y justificación suficientes de los hechos y las normas jurídicas en que se funda así como la justificación suficiente de la pertinencia de su aplicación al recurso planteado. En consecuencia, no se verifica una vulneración al derecho al debido proceso en la garantía de la motivación.

5.2. ¿La sentencia de casación de 27 de marzo de 2018 vulneró el derecho a la seguridad jurídica porque se habría apartado de la jurisprudencia que reconoció que el despido intempestivo también se produce por el despido indirecto?

32. La CRE reconoce en su artículo 82 que el derecho a la seguridad jurídica “se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes”. Del texto constitucional se desprende que este derecho exige contar con un ordenamiento jurídico previsible, claro, determinado, estable y coherente que sea observado por las autoridades judiciales para garantizar a los justiciables la certeza de que su situación jurídica únicamente podrá modificarse de conformidad con los procedimientos

regulares previamente establecidos y por autoridad competente, evitando así la arbitrariedad.

- 33.** En el caso bajo análisis, la accionante sostiene que la Sala Laboral se habría apartado de sus decisiones previas que reconocen que el despido intempestivo también se produce por el despido indirecto, y se refiere al fallo de casación publicado en la Gaceta Judicial 9 de 9 de septiembre de 1997, serie XVI; así como al expediente de casación 352-2000 publicado en el Registro Oficial 294 de 28 de marzo de 2001, y al expediente de casación 170-05 publicado en el Registro Oficial 190 de 15 de octubre de 2007.
- 34.** La Corte Constitucional ha establecido que una autoridad judicial podría estar vinculada a precedentes “verticales, cuando provienen de una decisión judicial adoptada por un órgano jerárquicamente superior al de referencia, o bien, horizontales, cuando provienen de una decisión adoptada por un órgano del mismo nivel jerárquico que el de referencia”.¹⁰ El argumento de la accionante, por tanto, invoca la inobservancia de precedentes horizontales que provienen de la Corte Nacional de Justicia.
- 35.** Respecto a las sentencias adoptadas por los tribunales de las salas de la Corte Nacional, el ordenamiento jurídico instituye los precedentes horizontales heterovinculantes y autovinculantes.¹¹ Los primeros implican que la *ratio decidenti* en virtud de la cual una decisión fue tomada por los jueces que componen un tribunal, obliga a otros jueces del mismo tribunal que tuvieren que resolver un caso análogo en el futuro, siempre que se satisfagan las condiciones establecidas en el artículo 185 de la CRE¹² y en las disposiciones legales que correspondan.¹³ Por su parte, los precedentes autovinculantes consisten en que el fundamento de una decisión judicial obliga a los mismos jueces cuando, “en el futuro, tuvieren que resolver un caso análogo; de manera que dichos jueces pueden apartarse de su propio precedente solo si lo justifican suficientemente”.¹⁴ En la misma línea, como sostuvo este Organismo en la sentencia

¹⁰ CCE, sentencia 1035-12-EP/20, de 22 de enero de 2020, párr. 17 y 536-16-EP/21, de 3 de marzo de 2021, párr. 48.

¹¹ CCE, sentencia 487-16-EP/22, de 13 de abril de 2022, párr. 34.

¹² Artículo 185.- Las sentencias emitidas por las salas especializadas de la Corte Nacional de Justicia que reiteren por tres ocasiones la misma opinión sobre un mismo punto, obligarán a remitir el fallo al pleno de la Corte a fin de que ésta delibere y decida en el plazo de hasta sesenta días sobre su conformidad. Si en dicho plazo no se pronuncia, o sí ratifica el criterio, esta opinión constituirá jurisprudencia obligatoria. La jueza o juez ponente para cada sentencia será designado mediante sorteo y deberá observar la jurisprudencia obligatoria establecida de manera precedente. Para cambiar el criterio jurisprudencial obligatorio la jueza o juez ponente se sustentará en razones jurídicas motivadas que justifiquen el cambio, y su fallo deberá ser aprobado de forma unánime por la sala.

¹³ CCE, sentencia 1035-12-EP/20, de 22 de enero de 2020, párr. 18.

¹⁴ Id., párr. 19.

1051-15-EP/20, “[...] el precedente autovinculante obliga al juez y no a la conformación de la Sala como tal (a menos que esté integrada por los mismos jueces en todos los fallos invocados)”.¹⁵

- 36.** Así, este Organismo identifica que las decisiones que habrían sido inobservadas (párrafo 33 *ut supra*) no constituyen precedentes heterovinculantes debido a que no cumplen con el procedimiento establecido en el artículo 185 de la CRE.
- 37.** Por otro lado, con respecto a la conformación de los tribunales que emitieron la sentencia impugnada, y las decisiones que el accionante alega que habrían sido inobservadas, la Corte verifica lo siguiente:

Tabla 1

| Decisión | Conformación del Tribunal |
|---|--|
| Sentencia de 27 de marzo de 2018 de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia | Katherine Muñoz Subía, María Consuelo Heredia Yeroví y Rosa Jacqueline Álvarez Ulloa |
| Sentencia de 9 de septiembre de 1997 de la Primera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia | Rubén Bravo Moreno, Jaime Espinoza Ramírez y Miguel Villacís Gómez |
| Sentencia de 27 de noviembre de 2000, de la Segunda Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, dentro del expediente de casación 352-2000 | Camilo Mena Mena, Julio Jaramillo Arízaga y Teodoro Coello Vásquez |
| Sentencia de 12 de junio de 2007 de la Primera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, dentro del expediente de casación 170-05 | Alfredo Jaramillo Jaramillo, Ana Abril Olivo y Rubén Bravo Moreno |

*Cuadro elaborado por la Corte Constitucional

- 38.** Por lo tanto, las decisiones alegadas como inobservadas tampoco son autovinculantes, pues ninguna de las conjuetas nacionales que conformó el tribunal que emitió la sentencia de casación de 27 de marzo de 2018 dictó alguna de las sentencias que la accionante alega habrían sido inobservadas, por lo que no existe un precedente autovinculante que se haya inobservado, y se descarta la alegada vulneración al derecho a la seguridad jurídica.

6. Decisión

- 39.** 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:

¹⁵ Del mismo modo se pronunció esta Corte en la sentencia 1266-17-EP/22 de 29 de septiembre de 2022.

1. *Desestimar* la acción extraordinaria de protección 1179-18-EP.
 2. *Disponer* la devolución del expediente del proceso al juzgado de origen.
40. Notifíquese, cúmplase y devuélvase.

Carmen Corral Ponce
PRESIDENTA (S)

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, Alejandra Cárdenas Reyes, Carmen Corral Ponce, Enrique Herrería Bonnet, Teresa Nuques Martínez, Richard Ortiz Ortiz y Daniela Salazar Marín; y, un voto salvado del Juez Constitucional Jhoel Escudero Soliz, en sesión ordinaria jurisdiccional de miércoles 28 de junio de 2023; sin contar con la presencia del Juez Constitucional Alí Lozada Prado por uso de una licencia por vacaciones.- Lo certifico.

Firmado electrónicamente
Aída García Berni
SECRETARIA GENERAL

SENTENCIA 1179-18-EP/23

VOTO SALVADO

Juez Constitucional Jhoel Escudero Soliz

1. Antecedentes

1. La Corte Constitucional aprobó, con voto de mayoría, la sentencia correspondiente a la causa *1179-18-EP*, en la que se desestimó la acción extraordinaria de protección presentada por Claudia Andrea Calvo Campos (la “**accionante**”) en contra de la sentencia de 27 de marzo de 2018 emitida por la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional, dentro de un proceso laboral por despido ineficaz.
2. En la sentencia de mayoría se consideró que la sentencia impugnada que proviene de materia laboral no vulneró: el derecho al debido proceso en la garantía de la motivación al contener una enunciación y justificación suficientes de los hechos y las normas jurídicas en que se funda así como la justificación suficiente de la pertinencia de su aplicación al recurso planteado; y, el derecho a la seguridad jurídica con respecto a la inobservancia de la jurisprudencia que reconoció que el despido intempestivo también se produce por el despido indirecto, cargos alegados por la accionante quien se encontraba en período de lactancia.
3. Respetuosamente, por las circunstancias particulares de la desvinculación laboral indirecta y el derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujeres en situación de gestación y periodo de lactancia, derechos constitucionales que deben irradiar al sistema jurídico y en laboral en especial, presento este voto salvado, con base en el artículo 92 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, con base en los siguientes argumentos:

2. Análisis

4. En el presente voto sostendré que la sentencia de 27 de marzo de 2018, expedida por la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional, vulneró el derecho a la seguridad jurídica de la accionante, al no observar la protección reforzada que tienen las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el ámbito laboral, amparadas en los artículos 35 y 233 de la Constitución de la República (“**CRE**”) y en la jurisprudencia de este organismo.

5. La CRE reconoce que las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia son un grupo de atención prioritaria, motivo por el cual, el artículo 43 del texto constitucional garantiza derechos específicos. Así, el numeral 1 de dicho artículo reconoce el derecho a que las mujeres no sean discriminadas por su embarazo en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral. Del mismo modo, el numeral 3 del referido artículo garantiza la protección prioritaria y cuidado de su salud integral y vida durante el embarazo, parto y posparto.
6. Desde la emisión de la sentencia 309-16-SEP-CC y la jurisprudencia posterior a ella, este Organismo ha reforzado el carácter especial de protección a la mujer embarazada o en periodo de lactancia. En la sentencia 3-19-JP, la Corte Constitucional, sobre la protección especial a mujeres que se encuentran en su periodo de lactancia, indicó:

La protección especial significa que las mujeres durante su embarazo, parto, postparto y periodo de lactancia deben ser atendidas en función de sus necesidades específicas, sin que este hecho signifique que las mujeres no tengan capacidad para ejercer sus derechos con autonomía. Esta protección se da frente a la desventaja en la que esta condición las pone frente a los hombres dentro de un sistema patriarcal. No solo garantiza a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo sino también la permanencia. Al garantizar este derecho, los demás derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia se refuerzan para su pleno ejercicio.

7. Además, este Organismo, como lo ha analizado en su línea jurisprudencial sobre la protección laboral reforzada de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia,¹ ha sostenido que la desvinculación en estos contextos vulnera el derecho a la estabilidad laboral reforzada.
8. En el caso concreto, la accionante sostiene que la sentencia impugnada “torna en ilusoria a la protección reforzada de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia”, pues bajo el criterio de la sentencia de la Sala Laboral “los empleadores habrían encontrado una forma ‘legal’ de despedir a sus trabajadoras en esa condición sin que opere la protección constitucional”.
9. De esta forma, según la accionante, se generaría una situación de discriminación solapada por una inercia del empleador que termina en una desvinculación sin ningún tipo de protección debido a la falta de regulación legal de la conducta de despido indirecto, como lo habría configurado desde 1997 la propia ex Corte Suprema de Justicia ahora Corte Nacional en los fallos de casación contenidos en la Serie XVI, Gaceta Judicial 9, de 9 de septiembre de 1997, así señaló:

¹ CCE, sentencias 48-17-SEP-CC, 263-18-SEP-CC, 108-14-EP/20, 3-19-JP/20, 593-15-EP/21, entre otras.

(...) la configuración, del despido no se realiza necesariamente a través de un acto unilateral y arbitrario por parte del empleador, también hay casos, a los que la doctrina denomina despidos indirectos, denominación que corresponde a todas las situaciones en las cuales por un comportamiento del empleador, el trabajador se encuentra en situación de despido.

10. Concomitante, la Corte Constitucional en Sentencia 309-16-SEP- CC indicó:

(...) la protección que ofrece el bloque de constitucionalidad a las mujeres embarazadas no se agota en la protección contra terminaciones anticipadas de su relación laboral en razón de su estado; sino que, proscriben todo tipo de discrimen contra ellas. Es así que, el deber de la judicatura de segunda instancia, nacido de su obligación de respetar la Constitución, era descartar la existencia de una vulneración al derecho a la igualdad en contra de la accionante, ocasionada por su condición de mujer embarazada -sea este un despido o cualquier otro acto-, antes de resolver negar la acción de protección propuesta.

- 11.** En este contexto, considero que, en los casos provenientes de procesos laborales, los jueces como garantes de derechos, no pueden dejar de observar las condiciones de vulnerabilidad de las y los accionantes cubiertos con una protección especial, en este caso de una mujer postparto. Además, los jueces laborales deben considerar el efecto de irradiación de la Constitución para la interpretación de disposiciones legales.
- 12.** Así me pronuncié en el voto salvado del caso 2409-17-EP/22, en el que sostuve: “...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”.
- 13.** El efecto de irradiación constitucional obliga al juez a aplicar protecciones reforzadas, que nacen del texto expreso de la Constitución, y favorecen al trabajador (*in dubio prooperario*), porque se lo considera la parte más débil en la relación laboral. Se trata de una directiva dirigida al juez, para que, en caso de existir una duda razonable en la interpretación de una norma que es ambigua, no clara y que puede ser interpretada de varias formas y con distintos alcances, el juez aplique la interpretación más favorable al trabajador, considerando su además su situación de vulnerabilidad.² Más aún, si existen interpretaciones previas más favorables como aquella que se ha dado por la propia Sala de lo Laboral o identificar esta conducta como un despido indirecto, los jueces considerando el principio pro-operario deben contribuir al fortalecimiento de este derecho dentro de sus propias competencias para lograr la protección de la estabilidad reforzada y proscribir conductas que evadan el cumplimiento de derechos de las mujeres en estado de lactancia.

² CCE, Sentencia 198-12-SEP-CC, 08 de mayo del 2012.

- 14.** En el caso concreto, la autoridad judicial impugnada, al momento de resolver el recurso presentado por la accionante, no consideró la protección especial que amparaba a la hoy accionante, al encontrarse en periodo de lactancia. Los jueces accionados tampoco respondieron los cargos casacionales relativos a la aplicación del despido ineficaz en el caso concreto de una mujer postparto.
- 15.** En definitiva, aprecio que los jueces omitieron su deber de garantizar de manera primordial los derechos de la accionante, al realizar una interpretación limitada del alcance de la acción de despido ineficaz, sin observar su derecho a la estabilidad reforzada que ostenta como mujer trabajadora en periodo de lactancia, y sin que se haya interpretado la norma a la luz de los artículos 35 y 233 de la Constitución.
- 16.** Por lo anterior, considero que se debía aceptar la acción extraordinaria de protección 1179-18-EP.

Jhoel Escudero Soliz
JUEZ CONSTITUCIONAL

Razón: Siento por tal que el voto salvado del Juez Constitucional Jhoel Escudero Soliz, anunciado en la sentencia de la causa 1179-18-EP, fue presentado en Secretaría General el 10 de julio de 2023, mediante correo electrónico a las 12:46; y, ha sido procesado conjuntamente con la sentencia.- Lo certifico.

Firmado electrónicamente
Aída García Berni
SECRETARIA GENERAL