Quito, D.M., 19 de diciembre de 2024

CASO 2904-22-EP

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

SENTENCIA 2904-22-EP/24

Resumen: La Corte Constitucional acepta la acción extraordinaria de protección presentada en contra de la decisión de la Sala Especializada de lo Penal, Penal Militar, Penal Policial y Tránsito de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha que expidió la sentencia del 15 de septiembre de 2022. La Corte constata que en la sentencia impugnada se vulneró el derecho al debido proceso en la garantía de la motivación (art. 76.7.l CRE). Adicionalmente, luego de comprobar el cumplimiento de los presupuestos para la procedencia del control de mérito, la Corte resuelve declarar la vulneración del derecho constitucional a la igualdad y no discriminación (art. 66.4 CRE) de una trabajadora bajo el régimen del Código de trabajo que padece VIH.

1. Antecedentes procesales

1. El 24 de marzo de 2022, la Defensoría del Pueblo presentó a nombre de KVBG[1] una acción de protección en contra del Consorcio Ecuatoriano de Telecomunicaciones S.A. CONECEL **("CONECEL")**. En su demanda, impugnó la terminación unilateral de su contrato y alegó la vulneración de los derechos: a la seguridad jurídica, a la igualdad y no discriminación, al trabajo y a la protección especial de grupos vulnerables.[2] Además, exigió el reintegro a su lugar de trabajo.

2. El 16 de mayo de 2022, la Unidad Judicial de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia del Distrito Metropolitano de Quito aceptó la demanda y ordenó medidas de reparación integral.[3] Contra esta decisión, CONECEL interpuso un recurso de apelación.

[1] Se mantiene en reserva el nombre de la actora para precautelar su derecho a la intimidad por pertenecer a un grupo vulnerable.
[2] La Defensoría del Pueblo mencionó que, en marzo de 2018, cuando KVBG se encontraba embarazada de 3 meses, fue diagnosticada con VIH, diagnóstico médico que dio a conocer a CONECEL por medio de la Unidad de Talento Humano. Indicó que KVBG mantuvo una relación laboral con la compañía demandada desde el 16 de enero de 2017 hasta el 30 de abril de 2021, fecha que terminó por decisión unilateral del empleador. Mediante acta de finiquito, el empleador reconoció la indemnización por despido intempestivo de conformidad con los artículos 188 y 195.3 del Código del Trabajo. Al momento de la resolución de este caso, la accionante aún se encuentra laborando en CONECEL debido a las medidas de reparación contenidas en la sentencia de primera instancia.
[3] La Unidad Judicial declaró la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación, como también a la estabilidad laboral reforzada, que goza la accionante en su condición de doble vulnerabilidad por ser una

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

3. El 15 de septiembre de 2022, la Sala Especializada de lo Penal, Penal Militar, Penal Policial y Tránsito de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha (**"Sala"**) resolvió aceptar el recurso de apelación y revocó la sentencia subida en grado.[4]

4. El 6 de octubre de 2022, la Defensoría del Pueblo presentó a nombre de KVBG (**"accionante"**) una acción extraordinaria de protección en contra de la sentencia de 15 de septiembre de 2022. La causa fue signada con el número 2904-22-EP.[5]

5. El 16 de diciembre de 2022, la Sala de Admisión de la Corte Constitucional admitió a trámite la causa[6] y solicitó el informe de descargo al órgano jurisdiccional accionado. La sustanciación del caso le correspondió al juez constitucional Richard Ortiz Ortiz.[7]

6. El 17 de mayo de 2024, el juez constitucional Richard Ortiz Ortiz avocó conocimiento de la causa, convocó a audiencia reservada y solicitó nuevamente un informe al órgano jurisdiccional accionado. Los jueces de la Sala no presentaron los informes de descargo requeridos.

7. El 10 de junio de 2024, se realizó la audiencia reservada en la causa 2904-22-EP, a la que asistió la accionante, la Defensoría del Pueblo y el representante de CONECEL. Sin embargo, no asistió el órgano jurisdiccional accionado pese a haber sido convocado a la audiencia.

8. El 30 octubre de 2024, el juez constitucional Richard Ortiz Ortiz solicitó el expediente completo a la Unidad Judicial de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia del Distrito Metropolitano de Quito. El expediente fue remitido el 12 de noviembre de 2024.

---

persona portadora de VIH que, al momento de su despido, había finalizado el periodo de maternidad y lactancia. Como medidas de reparación integral, ordenó dejar sin efecto la desvinculación laboral y que proceda su reintegro, así como el pago de sus haberes laborales dejados de percibir a raíz de su desvinculación.

[4] La Sala decidió revocar la sentencia impugnada porque constató que "CONECEL notificó en debida y legal forma la desvinculación laboral de la accionante, fue emitida por una autoridad pública, amparado en normas constitucionales y legales, […] consta el acta de finiquito con su correspondiente indemnización, […] evidentemente es un tema meramente administrativo y es la vía ordinaria ante la cual debió plantearse esta pretensión, […]".

[5] El 13 de octubre de 2023 la Sala de Selección conformada por el juez constitucional Enrique Herrería Bonnet y las juezas constitucionales Daniela Salazar Marín y Alejandra Cárdenas Reyes resolvió seleccionar el caso 3888-22-JP para el desarrollo de jurisprudencia.

[6] La Sala de Admisión estuvo integrada por los jueces constitucionales Enrique Herrería Bonnet, Alí Lozada Prado y Richard Ortiz Ortiz.

[7] La causa 2904-22-EP fue priorizada el 18 de abril de 2024 por el Pleno de la Corte Constitucional. El 23 de agosto de 2024, la Sala de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por las juezas constitucionales Karla Andrade Quevedo, Teresa Nuques Martínez y el juez constitucional Enrique Herrería Bonnet, resolvió dejar insubsistente el auto de selección 3888-22-JP, al no verificar que subsistan las razones que motivaron la decisión.

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

2. Competencia

9. El Pleno de la Corte Constitucional es competente para conocer y resolver la presente acción extraordinaria de protección, de conformidad con los artículos 94 y 437 de la Constitución y 191, número 2 letra d, de la LOGJCC.

3. Alegaciones de los sujetos procesales

3.1. De la parte accionante

10. La accionante señala que la sentencia impugnada vulneró sus derechos al debido proceso en la garantía de la motivación (art. 76.7.l CRE), a la seguridad jurídica (art. 82 CRE), a la protección especial de las personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria (art. 35 CRE), a la igualdad y no discriminación (art. 66.4 CRE) y al trabajo (art. 33 CRE).

11. Para sustentar sus pretensiones en contra de la sentencia de 15 de septiembre de 2022, la accionante expresa los siguientes cargos:

11.1. Sobre el derecho al debido proceso en la garantía de la **motivación** (art. 76.7.l CRE), señala que los jueces de la Sala "no hacen referencia alguna a su condición […] de VIH SIDA […] no se evidencia en ninguna parte de la sentencia recurrida, pronunciamiento alguno sobre los argumentos y razones relevantes expuestas durante el proceso […]".[8] Es decir, los jueces de la Sala "han considerado irrelevante esta condición de enfermedad y doble vulnerabilidad de la parte actora" alegada en su demanda que le daba estabilidad laboral reforzada conforme la jurisprudencia constitucional, por lo cual considera que "esta incongruencia vulnera la garantía de motivación".[9]

11.2. Respecto al derecho a la **seguridad jurídica** (art. 82 CRE), a la **protección especial de las personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria** (art. 35 CRE) y al **trabajo** (art. 33 CRE), alega que la Sala inobservó el **precedente** de la Corte Constitucional en la sentencia 080-13-SEP-CC, en la que se determinó que las personas que tienen VIH y las personas que viven con SIDA, son parte de los grupos vulnerables y de atención prioritaria. De tal manera, expresó que las personas que tienen VIH "gozan de un principio de estabilidad laboral reforzada […] y no podrán ser separados de sus labores en razón de su condición de salud" o por su

[8] Expediente constitucional 2904-22-EP, demanda de acción extraordinaria de protección, pp. 38-39.
[9] *Ibid*., p. 38.

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

rendimiento laboral. Por ello, argumenta que la Sala resolvió "en contra de la trabajadora", afectando su proyecto de vida, su atención prioritaria y su trabajo.[10]

11.3. Finalmente, sobre el derecho a la **igualdad y no discriminación** (art. 66 CRE) no existen argumentos autónomos, pues la accionante se limita a enunciar este derecho.

12. Sobre la base de las alegaciones expuestas, la accionante solicita a la Corte: (i) aceptar la acción extraordinaria de protección, (ii) declarar la vulneración de los derechos constitucionales y (iii) como medida de reparación integral, solicita se disponga el inmediato reintegro a su lugar de trabajo disculpas públicas y garantía de no repetición.[11]

13. Adicionalmente, en la audiencia reservada, la accionante manifestó que, en virtud de lo dispuesto en la sentencia de primera instancia, ella fue reintegrada a su lugar de trabajo mientras la Sala de la Corte Provincial y este Organismo emitan un pronunciamiento. Por este motivo su pretensión es la ratificación de la decisión de primera instancia para que pueda permanecer definitivamente en su lugar de trabajo.[12]

4. Planteamiento del problema jurídico

14. Esta Corte indicó que los problemas jurídicos surgen, principalmente, de los cargos formulados por la parte accionante. Es decir, nacen de las acusaciones que se dirigen contra el acto procesal objeto de la acción por considerarlo lesivo de un derecho constitucional.[13] Además, la Corte señaló que un argumento mínimamente completo, al menos, debe reunir tres elementos: tesis, base fáctica y justificación jurídica.[14]

15. Sobre el cargo contenido en el párrafo 11.1 *supra*, la Corte evidencia que la accionante alega la afectación del derecho al debido proceso en la garantía de la motivación (art. 76.7.l CRE), porque la Sala no habría hecho referencia alguna al argumento relevante de su demanda respecto a que su condición de salud (tener VIH) le generaba una protección laboral reforzada. Por tanto, a fin de determinar si se configura un presunto vicio de la motivación por incongruencia frente a las partes, la Corte plantea el siguiente problema jurídico **¿La Sala vulneró el derecho al debido proceso en la garantía de la motivación por incurrir en el vicio de incongruencia frente a las**

[10] *Ibid*., p. 36.
[11] *Ibid*., p. 40.
[12] Audio de audiencia reservada dentro de la causa 2904-22-EP, 07 min 11 seg. a 08 min 14 seg.
[13] CCE, sentencia 1967-14-EP/20, 13 de febrero de 2020, párr. 16.
[14] CCE, *Ibid*., párr. 18.

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

partes, porque no se habría pronunciado sobre el argumento relevante de que la accionante gozaba de estabilidad laboral reforzada por tener VIH?

16. En cuanto al cargo contenido en el párrafo 11.2 *supra*, la Corte evidencia que la accionante alega la afectación de los derechos a la seguridad jurídica (art. 82 CRE) a la protección especial de las personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria (art. 35 CRE) y al trabajo (art. 33 CRE), porque la Sala habría inobservado el precedente de la Corte Constitucional que determina que las personas que tienen VIH gozan de estabilidad laboral reforzada. La accionante transcribe la regla jurisprudencial contenida en la sentencia 080-13-SEP-CC e indica por qué la regla de precedente es aplicable al caso. En consecuencia, para atender el cargo se concentrará su análisis al derecho a la seguridad jurídica y se formula el siguiente problema jurídico **¿La Sala vulneró el derecho a la seguridad jurídica porque habría inobservado la estabilidad laboral reforzada de las personas que tienen VIH de acuerdo con el precedente contenido en la sentencia 080-13-SEP-CC?**

17. Respecto al cargo contenido en el párrafo 11.3 *supra*, este Organismo constata que la accionante no presenta ningún argumento mínimamente completo sobre el derecho a la igualdad y no discriminación. En tal sentido, no es posible formular ningún problema jurídico al respecto, ni aun haciendo un esfuerzo razonable.

5. Resolución de los problemas jurídicos

5.1. ¿La Sala vulneró el derecho al debido proceso en la garantía de la motivación por incurrir en el vicio de incongruencia frente a las partes, porque no se habría pronunciado sobre el argumento relevante de que la accionante gozaba de estabilidad laboral reforzada por tener VIH?

18. La Constitución en el artículo 76, número 7 letra l, establece que:

> El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías: [n]o 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.

19. La Corte Constitucional ha señalado que existe deficiencia motivacional, en las resoluciones, si se presenta alguno de los siguientes supuestos: (1) inexistencia, (2) insuficiencia y (3) apariencia.[15]

20. En esta misma línea, esta Corte ha determinado que una argumentación jurídica es aparente cuando parece que contiene una fundamentación normativa y fáctica

[15] CCE, sentencia 1158-17-EP/21, 20 de octubre de 2021, párr. 66.

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

suficiente; pero que, en realidad, es inexistente o insuficiente. Entre los vicios motivacionales de la apariencia,[16] figura la incongruencia, en la que se incurre cuando no se ha contestado algún argumento relevante de las partes (**incongruencia frente a las partes**), o no se ha analizado alguna norma legal o jurisprudencial determinante en la resolución de problemas jurídicos (incongruencia frente al Derecho).

21. Además, este Organismo ha sostenido que "la incongruencia frente a las partes no surge cuando se deja de contestar cualquier argumento de las partes, sino solo los **relevantes**, es decir, aquellos argumentos que inciden significativamente en la resolución del correspondiente problema jurídico".[17]

22. En la causa que se analiza, la accionante sostiene que la decisión impugnada sería incongruente porque la Sala no se habría pronunciado de ninguna manera sobre su alegación relevante respecto a su condición de salud (tener VIH) que le generaba una protección laboral reforzada.

23. De esta manera, esta Corte verificará: **(i)** el argumento o fundamento de la accionante en el proceso de origen, y **(ii)** si la Sala no se pronunció sobre ello en la resolución impugnada. De comprobarse (i) y (ii), entonces corresponde analizar **(iii)** la relevancia que pudo tener el argumento en la decisión.

24. Respecto a **(i)** se verifica que la accionante indicó en la acción de protección que en el mes de marzo del 2018 fue diagnosticada con VIH, hecho que puso en conocimiento de CONECEL. Además, manifestó que fue despedida intempestivamente el 21 de mayo de 2021 porque "su desempeño laboral ya no era el deseado por la empresa". De esta forma, alegó que CONECEL:

> vulneró el derecho a la protección especial de las personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria determinado en el artículo 35 de la Constitución, el derecho a la igualdad y no discriminación, consagrado en el numeral 2 del Art. 11 y en el Numeral 4 del Art. 66 de la Constitución [sic].[18]

25. Por lo expuesto, se constata que la accionante fundamentó su demanda en que CONECEL al despedirla intempestivamente habría vulnerado sus derechos porque gozaba de protección laboral reforzada por tener VIH, situación médica que conocía su empleador. Es decir, se verifica **(i).**

---

[16] *Ibid.*, párr. 71, la Corte ha "identificado los siguientes tipos de vicio motivacional, aunque esta enumeración no debe entenderse como una tipología estricta ni cerrada: (3.1) incoherencia; (3.2) inatinencia; (3.3) incongruencia; e, (3.4) incomprensibilidad".
[17] *Ibid.*, párr. 87.
[18] Expediente constitucional 2904-22-EP, sentencia del 15 de septiembre de 2022, p. 21.

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

26. Respecto a **(ii)**, esta Corte constata que la Sala, en la sección tercera, realizó una recopilación de los hechos del caso y los derechos presuntamente vulnerados. En este acápite, la Sala se refirió a la condición de salud de la accionante e indicó que fue:

> diagnosticada con síndrome de la inmunodeficiencia adquirida (VIH) teniendo 3 meses de embarazo […]. Una vez terminado ese periodo [lactancia] la accionante se reintegra a sus actividades, sin embargo dado el **bajo nivel de rendimiento**, la empresa da por terminado su contrato [énfasis añadido].[19]

27. Respecto a la vulneración de derechos, la Sala se refirió al derecho a la seguridad jurídica, al trabajo e igualdad, de manera conjunta. Para analizar estos derechos, se enfocó en la figura del despido ineficaz previsto en el Código de Trabajo y concluyó:

> en el presente caso no era aplicable puesto que la accionante ya no estaba en estado de gestación ni periodo de lactancia al momento de su desvinculación con la empresa […]. Adicional la accionante ha fundamentado su demanda con normas y fallos anteriores a lo resuelto por la Corte Constitucional. Mediante dictamen No. 003-19-DOP-CC la Corte resuelve negar la acción de inconstitucionalidad en relación a las reformas del despido ineficaz, siendo que la Corte señala que no existe regresión de derechos en las mismas.[20]

28. De lo expuesto, esta Corte constata que, a pesar de que la Sala identificó que la accionante tiene VIH y que la finalización de su relación laboral se produjo por su bajo rendimiento laboral, su argumentación se redujo al análisis de que el despido ineficaz ya no le era aplicable, pues ya no se encontraba en estado de gestión ni en periodo de lactancia.

29. En consecuencia, se verifica que la Sala no analizó el argumento de la accionante relacionado con la protección laboral reforzada con la que gozaba por tener VIH. Por lo expuesto, se cumple **(ii)**.

30. En cuanto a **(iii)**, una vez que se ha constatado la falta de pronunciamiento del argumento de la accionante sobre su estado de salud, corresponde determinar si dicho cargo resultaba relevante para la decisión del caso. Es decir, si el argumento hubiese incidido en la Sala para que resuelva de una manera opuesta.

31. Al respecto, esta Corte evidencia que el argumento de la accionante tenía la potencialidad de modificar el sentido de la decisión de la Sala en la medida en que el análisis constitucional referente a la protección reforzada de la accionante, y dada su condición de salud, podía incidir en la ratificación de la decisión de primera instancia. De tal manera, este argumento alegado por la accionante hubiese podido incidir en que

[19] *Ibid*., p. 25.
[20] Expediente constitucional 2904-22-EP, sentencia del 15 de septiembre de 2022, p. 26.

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

la Sala adopte una decisión distinta. En consecuencia, se verifica que el argumento era relevante **(iii).**

32. Por lo dicho, la Sala vulneró el derecho al debido proceso en la garantía de la motivación (art. 76.7.l CRE) al incurrir en el vicio motivacional por incongruencia frente a las partes.

33. Ahora bien, al haberse determinado la vulneración del derecho al debido proceso en la garantía de la motivación en el marco de una acción de protección, se estima inoficiosa la resolución del segundo problema jurídico planteado. En consecuencia, y por el contexto del caso *in examine*, se verificará de oficio si el caso cumple con los presupuestos excepcionales para realizar un examen de mérito; para ello, formula el siguiente problema jurídico:

5.2. ¿Es procedente el examen de mérito en el presente caso?

34. En principio, conforme se establece en los artículos 94 y 437 de la Constitución, las acciones extraordinarias de protección tienen por único objeto establecer si una determinada actuación judicial vulneró directamente algún derecho constitucional. No obstante, solo excepcionalmente y tras la acreditación de determinados supuestos, esta Magistratura podría revisar el fondo de la decisión adoptada en el proceso de origen y reemplazar su razonamiento. Esta facultad extraordinaria ha sido denominada por la jurisprudencia de esta Corte como examen de mérito.

35. De este modo, en la sentencia 176-14-EP/19, este Organismo determinó que puede realizar un examen de mérito en los procesos de garantías jurisdiccionales siempre que se verifique la concurrencia de los siguientes supuestos:

1. Que la autoridad judicial haya violado derechos fundamentales.
2. Que, *prima facie*, los hechos que dieron lugar al proceso de origen puedan constituir una vulneración de derechos que no fueron tutelados por la autoridad judicial;
3. Que el caso no haya sido seleccionado para su revisión; y,
4. Que el caso cumpla al menos con uno de estos criterios: gravedad del asunto, novedad del caso, relevancia nacional o inobservancia de precedentes de la Corte.[21]

36. A continuación, se constatará si los supuestos antes descritos se configuran en el presente caso:

36.1. Supuesto 1: Al haberse declarado la vulneración al debido proceso en la garantía de la motivación en el marco de un proceso de garantías jurisdiccionales (párrs. 18-32 *supra*) se cumple con este supuesto.

[21] CCE, sentencia 176-14-EP/19, 16 de octubre de 2019, párrs. 55 y 56.

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

36.2. Supuesto 2: Esta Magistratura advierte *prima facie* que los hechos que dieron lugar al proceso de origen podrían constituir una vulneración de derechos, pues se refieren a la situación de una mujer que tiene VIH y que habría sido desvinculada por su bajo rendimiento laboral. Además, se observa que los derechos de la accionante no fueron tutelados por la Sala, porque no consideró que se trataba de una persona que tiene VIH y resolvió el caso como si se tratara de una mujer que ya no se encontraba en periodo de maternidad o lactancia. En consecuencia, se acredita el segundo supuesto.

36.3. Supuesto 3: Esta Magistratura constata que la Sala de Revisión de esta Corte, mediante auto de 23 de agosto de 2024, dejó insubsistente el auto de selección y ordenó archivar la causa 3888-22-JP. Por tanto, se cumple con el tercer supuesto.[22]

36.4. Supuesto 4: Esta Corte considera que los hechos del caso comportan gravedad. Al respecto, esta Magistratura ha señalado que la gravedad de un caso está dada, entre otros elementos, "por la condición del sujeto, el grado de invasión en la esfera de protección del derecho u otras particularidades que puedan ser advertidas por la Corte".[23] En esta ocasión, la Corte verifica que KVBG pertenece a un grupo de atención prioritaria y se encuentra en condición de vulnerabilidad por tener VIH, y porque, según se desprende del expediente, es quien provee el único sustento económico a su hogar y tiene a su cargos dos niños, quienes también pertenecen a un grupo de atención prioritaria. En consecuencia, la gravedad del caso se configura por la condición de vulnerabilidad de la accionante y por la presunta intensidad de los daños que la desvinculación unilateral y repentina le podría haber ocasionado a la accionante. Por tanto, se acredita el cuarto supuesto.

37. Una vez que se ha determinado que el presente caso cumple con los presupuestos referidos sobre la procedencia del examen de mérito, esta Magistratura procederá al análisis correspondiente.

6. Examen de mérito

6.1. Argumentos de las partes

[22] Véase el auto de selección de 23 de agosto de 2024: http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcnBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOic1ZGY0MjMxNC00NGMwLTQ2NWEtODZlNy1lMDliOWQ5ODQyYTMucGRmJ30=
[23] CCE, sentencia 176-14-EP/19, 16 de octubre de 2019, párr. 57.

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

6.1.1. Fundamentos de la accionante

38. En la demanda de acción de protección KVBG, por medio del patrocinio de la Defensoría del Pueblo, alegó la vulneración de los derechos a la igualdad y no discriminación (art. 66.4 CRE), a la protección especial de las personas pertenecientes a los grupos de atención prioritaria (art. 35 CRE), al trabajo en el principio de la estabilidad laboral reforzada de las personas que tienen VIH o que viven con SIDA (sentencia 080-13-SEP-CC) y a la seguridad jurídica (art. 82 CRE).

39. La accionante manifiesta que CONECEL la despidió intempestivamente por bajo rendimiento laboral sin considerar que pertenece a un grupo de atención prioritaria dada su condición de salud. Así, expresó:

> ya que a pesar de conocer el estado de salud de VIH […] desde marzo de 2018, y del certificado emitido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), de 13 de junio de 2019, que [sic] le diagnosticó Fototoxicidad debiendo evitar la exposición solar, no tomó las medidas necesarias para garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación, considerando que forma parte de un grupo de atención prioritaria, al no proporcionar un cambio de entorno de trabajo de acuerdo a su situación, lo que influyó en su desempeño laboral, en su salud y en su calidad de vida.[24]

40. Al respecto, sostiene que CONECEL no podía justificar el despido intempestivo argumentando el **bajo rendimiento** en sus actividades laborales, para lo cual señaló que "es importante remitirse a la sentencia No. 080-13-SEP-CC […] pues el deterioro físico y psicológico que influye en el desempeño de las actividades laborales es propio de una enfermedad de esta naturaleza, so pena de incurrir en un trato discriminatorio".[25] Por este motivo, CONECEL inobservó el derecho a la igualdad y no discriminación al tratarla de una "manera diferente a la que se lo hubiese hecho si esta persona no portaría este virus".[26] Finalmente, insiste que CONECEL no tenía una razón objetiva suficiente "que desvirtúe la presunción de inconstitucionalidad sobre la decisión de terminación del contrato laboral"[27] y tampoco la reubicó en un medio de trabajo conforme a su estado de salud.

41. Por último, en la audiencia reservada, la accionante mencionó que, a pesar de que aún no se ha desarrollado la enfermedad de SIDA, su estado de salud "va a ir desmejorándose, pues es una condición propia y un avance de la enfermedad que adolece. Estas consideraciones tienen que ser previstas por la empresa".[28] Además dijo

[24] Demanda de acción de protección, p. 14 v.
[25] *Ibid.*, p. 15.
[26] *Ibid.*
[27] Escrito de CONECEL, p. 76 v.
[28] Audio de audiencia reservada dentro de la causa 2904-22-EP, 39 min 50 seg. a 39 min 58 seg.

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

que, cuando entregó el certificado que indicaba que se encontraba embarazada y tenía VIH, el jefe de talento humano le dispuso realizar:

> trabajo de oficina para todos los supervisores como lo hace un analista en soporte de ventas, así no tendría que realizar trabajo de campo. Sin embargo, yo seguía teniendo una cuota de ventas que no pude cumplir porque me asignaron otras actividades en soporte.[29]

42. Con estas consideraciones, la accionante solicita que: (i) se deje sin efecto la desvinculación laboral realizada por CONECEL y (ii) se ordene a CONECEL su reintegro, pero considerando la sugerencia de reubicación en su entorno de trabajo realizada por el IESS. Adicionalmente, indica que lo que requiere es trabajar y no una indemnización por despido, además que se (iii) ordene a CONECEL que cancele a la accionante el valor correspondiente a las remuneraciones no percibidas y los beneficios de ley, (iv) ordene que CONECEL emita las disculpas públicas, y (v) que se inicie un proceso interno y externo para sancionar a los responsables de la desvinculación de la accionante.[30]

6.1.2. Fundamentos de CONECEL

43. En la contestación a la demanda, la entidad accionada manifestó que la prohibición de despido y la declaratoria de ineficaz se aplica solo para mujeres embarazadas y trabajadores sindicales. Además, señaló que, en caso de "reclamar el despido (solo la indemnización)",[31] la vía idónea y eficaz para solventar ese tipo de reclamos es la vía judicial laboral.

44. Además, CONECEL indica que lo que corresponde en este caso es solo una indemnización, pues "para trabajadores con otro tipo de discriminación –adulto mayor, orientación sexual, entre otras (como supuestamente sería de la accionante)– los mismos NO tendrían derecho al reintegro sino únicamente a la indemnización adicional".[32]

45. Respecto a la petición de reintegro, en la audiencia reservada realizada ante este Organismo, CONECEL manifestó que, "en caso de discriminación a grupos de atención prioritaria, como vejez, orientación sexual, entre otros, entiéndase que no sea mujer embarazada o dirigente sindical, tendrán derecho a una remuneración adicional, pero no al derecho al reintegro".[33]

---

[29] *Ibid*., 51 min 40 seg. a 52 min 08 seg.
[30] Demanda de acción de protección, p. 15.
[31] Escrito de CONECEL, p. 77.
[32] *Ibid*.
[33] Audio de audiencia reservada dentro de la causa 2904-22-EP, 47 min 40 seg. a 48 min 13 seg.

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

46. Finalmente, CONECEL manifestó que la accionante continua laborando en la compañía y alegó la responsabilidad social de CONECEL pues "a pesar de que existe una sentencia ejecutoriada y la ley es taxativa en este punto, esperamos la sentencia definitiva de la Corte Constitucional para materializar el despido".[34]

7. Cuestión previa

7.1. La acción de protección entre particulares

47. Debido al origen de esta acción, previo a examinar la posible vulneración de derechos, corresponde a este Organismo determinar si en este caso se cumple con alguna de las circunstancias previstas en la Constitución y la ley para que se configure la legitimación pasiva, ya que CONECEL es una persona jurídica de derecho privado.

48. Las relaciones jurídicas entre particulares usualmente se producen en condiciones de igualdad; no obstante, pueden haber circunstancias que ponen a una persona en una situación de especial desventaja o vulnerabilidad frente a otra, en cuyo escenario también se podrían vulnerar derechos constitucionales que tienen que ser tutelados.[35] Al respecto, el artículo 41 número 4 de la LOGJCC ha dispuesto que procede la acción de protección frente a todo acto u omisión de personas naturales o jurídicas del sector privado, cuando concurran al menos una de las siguientes circunstancias:

> a) Presten servicios públicos impropios o de interés público; b) Presten servicios públicos por delegación o concesión; c) Provoque daño grave; d) La persona afectada se encuentre en estado de subordinación o indefensión frente a un poder económico, social, cultural, religioso o de cualquier otro tipo.

49. Además, de acuerdo con la LOGJCC, procede la acción de protección frente a todo acto discriminatorio cometido por cualquier persona (art. 41.5).

50. Por otra parte, esta Magistratura ha señalado que la **subordinación** se produce ante:

> una situación de desventaja producida debido a una relación jurídica que supedita a una parte frente a la otra; relación en la cual una de las partes está compelida a acatar las órdenes proferidas por quien, debido a su calidad, tiene la competencia para impartirlas. Lo cual genera una asimetría de poder.[36]

51. Sin embargo, no toda situación de subordinación supone la procedencia de una acción de protección, ya que, por ejemplo, en el caso de conflictos laborales contra el Estado, "las y los jueces deben razonar si el caso se refiere o no a asuntos que comprometan

[34] *Ibid.*, 31 min 14 seg. a 31 min 32 seg.
[35] CCE, sentencia 832-20-JP/21, 21 de diciembre de 2021, párr. 87.
[36] CCE, sentencia 832-20-JP/21, 21 de diciembre de 2021, párr. 95.1.

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

notoria o gravemente la dignidad o autonomía del servidor o servidora", para determinar la procedencia de la misma.[37]

52. Respecto al **trato discriminatorio**, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha manifestado que esta circunstancia:

> se produce cuando se realizan distinciones injustificadas entre iguales, de forma que se menoscabe o anule el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos, con especial atención en las categorías sospechosas y protegidas, enunciadas ejemplificativamente en el artículo 11.2 de la Constitución.[38]

53. Ahora bien, la accionante era trabajadora de la empresa CONECEL y, en consecuencia, se hallaba en relación de subordinación laboral. En ese contexto, alega que se han vulnerado sus derechos constitucionales porque CONECEL finalizó la relación laboral de forma unilateral debido a la disminución en su rendimiento laboral, pese a que conocía que tiene VIH. Es decir, la causa de la desvinculación laboral fue el estado de salud de la accionante producida por tener VIH.

54. Conforme lo señalado por la accionante, la discriminación se originó al considerar como causal de despido la disminución del desempeño laboral de la accionante por tener VIH. Esta distinción injustificada se adecúa a una categoría sospechosa o protegida porque, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional:

> la separación de las labores de las personas portadoras de VIH [o que viven con] SIDA, se presume *prima facie* como violatorias de los derechos constitucionales, por fundarse en criterios sospechosos, a menos que el empleador demuestre una causa objetiva.[39]

55. Por lo expuesto, en el caso que se analiza, se cumple al menos con dos de los supuestos –conjuntamente– para la procedencia de la acción de protección contra particulares: subordinación y un supuesto trato discriminatorio. Sin embargo, este análisis previo no implica un pronunciamiento sobre el fondo del caso.

8. Hechos probados

56. En procesos de garantías jurisdiccionales la determinación de los hechos probados debe realizarse con base en las disposiciones de la LOGJCC y en lo que resulte compatible con la naturaleza de cada acción, subsidiariamente en las normas del

[37] CCE, sentencia 556-20-EP/24, 13 de junio de 2024, párr. 65.
[38] CCE, sentencia 986-19-JP/21, 21 de diciembre de 2021, párr. 85, sentencia 533-15-EP/21, 21de junio de 2021, párr. 53.5.
[39] CCE, sentencia 080-13-SEP-CC, 9 de octubre de 2013, decisorio 3.7.iii.

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

Código Orgánico General de Procesos ("**COGEP**") y del Código Orgánico de la Función Judicial ("**COFJ**").

57. Ante la ausencia de norma expresa en la LOGJCC, la valoración de la prueba debe realizarse de conformidad con las normas generales determinadas en el artículo 164 del COGEP, debiendo probarse los hechos alegados por las partes, salvo aquellos que no lo requieran (arts. 16 de la LOGJCC y 162 del COGEP). Así, de conformidad con el artículo 163 del COGEP, los hechos que no deben ser probados son: **i)** los hechos afirmados por una de las partes y admitidos por la parte contraria en la contestación de la demanda o de la reconvención o los que se determinen en la audiencia preliminar; **ii)** los hechos imposibles; **iii)** los hechos notorios o públicamente evidentes; y **iv)** los hechos que la ley presume de derecho.

58. Así también, en materia de garantías jurisdiccionales, las reglas de la prueba varían dependiendo del legitimado pasivo. Por un lado, cuando se trata de acciones presentadas en contra de entidades públicas, se presumen "ciertos los hechos de la demanda cuando la entidad pública accionada no demuestre lo contrario o no suministre la información solicitada y que de otros elementos de convicción no resulte una conclusión contraria" (art. 16 LOGJCC). Por otro lado, cuando se activa una garantía jurisdiccional en contra de **particulares** se debe aplicar la regla general "la persona accionante deberá demostrar los hechos que alega" con excepción de los hechos relativos a **discriminación** o violaciones a los derechos del ambiente o de la naturaleza, que "se presumirán ciertos" (art. 16 LOGJCC).

59. Al respecto, esta Magistratura en la sentencia 1095-20-EP/22 determinó, entre otras cosas, los elementos que deben observarse al momento de valorar la prueba en garantías jurisdiccionales. En particular, dispuso:

> 70.1. En todo proceso de garantías jurisdiccionales debe realizarse la valoración de las pruebas admitidas en el proceso. Solo ante la insuficiencia probatoria, corresponde que la o el juzgador aplique la regla de la carga de la prueba, prevista en el artículo 16 de la LOGJCC. Según esta regla, debe tenerse como ciertos los hechos alegados por el accionante cuando (i) la entidad pública no demuestre lo contrario o no suministre la información requerida y (ii) de otros elementos de convicción no resulte una conclusión contraria.
> 70.2. Deben probarse los hechos afirmados por las partes, excepto aquellos que no lo requieran. No requieren probarse los hechos afirmados por una de las partes y admitidos por la parte contraria, así como los demás hechos señalados en el artículo 163 del COGEP.
> 70.3. El estándar de prueba requerido para considerar probado un hecho es el de mayor probabilidad: Si a partir del acervo probatorio se puede concluir que es razonablemente más probable que un hecho haya ocurrido, el estándar se encuentra satisfecho.
> 70.4. Las y los juzgadores deben valorar las pruebas admitidas al proceso de forma conjunta y bajo las reglas de la sana crítica.

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

> 70.5. Las y los juzgadores deben siempre valorar la declaración de la presunta víctima, pero dicha declaración no puede tomarse de forma aislada, sino dentro del conjunto de las pruebas del proceso, tomando en cuenta su contexto y relación con las demás pruebas.[40]

60. En esta ocasión, de la revisión de los documentos que reposan en el expediente, de los testimonios rendidos en audiencia de instancia y ante esta Corte Constitucional, se desprenden algunos hechos no controvertidos por las partes procesales que deben darse por ciertos y un hecho controvertido relevante que será revisado en este mismo acápite.

61. Para ello, este Organismo precisa que las declaraciones y afirmaciones realizadas por la accionante en su acción de protección también serán consideradas como hechos no controvertidos, pues son coherentes con la información proporcionada por CONECEL y permiten reflejar de mejor manera la evolución de los hechos. De tal manera, esta Corte anota que CONECEL no cuestionó las afirmaciones realizadas por la accionante sobre: el estado de salud de la accionante.

8.1. Hechos no controvertidos

62. A continuación, se enlistan los **hechos** identificados como **no controvertidos**:

62.1. En marzo de 2018, KVBG fue diagnosticada con enfermedad por VIH teniendo 3 meses de embarazo. El certificado médico emitido por el IESS se puso en conocimiento de la oficina de Talento Humano de CONECEL.[41]

62.2. El 13 de junio de 2019, David Larreátegui –médico del Hospital Carlos Andrade Marín del IESS–, certificó que KVBG presenta diagnóstico de CIE 10 B209 "enfermedad por virus de la inmunodeficiencia humana". Además, certificó que KVBG presenta fototoxicidad debido a su estado de salud y medicación que toma diariamente. Recomendó que el trabajo sea realizado en lugares en los que no exista una exposición al sol. Por este motivo KVBG solicitó el cambio de actividad dentro de su entorno de trabajo.

62.3. El 19 de mayo de 2021, se registra en el sistema del IESS la novedad de "Aviso de Salida" de la afiliada KVBG. Fecha de afectación: 30 de abril de 2021. Causa de la salida: Despido unilateral por parte del empleador.

---

[40] CCE, sentencia 1095-20-EP/22, 24 de agosto de 2022, párr. 70.
[41] Esta información se desprende del proceso de origen y de la audiencia reservada realizada ante este Organismo el 10 de junio de 2024. Ante la pregunta realizada en la audiencia reservada sobre el estado de salud de KVBG, CONECEL indicó "Ella tiene VIH, este no es un hecho controvertido en este caso" Audio de audiencia reservada dentro de la causa 2904-22-EP, 31 min 50 seg. a 32 min 10 seg.

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

8.2. Hecho controvertido relevante

63. Esta Corte considera que el siguiente **elemento fáctico fue controvertido** por las partes: la razón por la cual CONECEL desvinculó de su puesto de trabajo a KVBG.

64. Por ello, en esta sección, esta Corte buscará identificar las razones por las que KVBG fue desvinculada de su puesto de trabajo. Por lo que, para aclarar el hecho controvertido, esta Corte aplica la regla contenida en el artículo 16 inciso final de la LOGJCC que dispone "[e]n los casos en que la persona accionada sea un particular, se presumirán ciertos los hechos cuando se trate de discriminación […]".

65. En su demanda de acción de protección, la accionante indicó que la razón de su desvinculación fue que tiene VIH, pero advirtió que CONECEL intentó justificar esta situación en su bajo rendimiento medido a partir de las bajas calificaciones en las ventas de planes de telefonía. En la audiencia ante este Organismo de 10 de junio de 2024, la accionante reafirmó que su desvinculación se fundó, en realidad, en su condición de salud y que no "consideraron que por mi enfermedad tengo hemorragias, debo asistir a citas médicas, a la nutricionista, tengo debilidad y mi salud se encuentra afectada, por ese motivo no pude cumplir con las metas porque me asignaron otras actividades adicionales en soporte".[42]

66. Por otro lado, aunque CONECEL no presentó argumentos respecto a este punto en el proceso de origen, expresó por primera vez en la audiencia ante este Organismo que:

> la razón que motivó el despido de la accionante, más allá de los rendimientos o no, que eso es un tema aparte, era que presentaba habituales discrepancias con los trabajadores y no tenía las mejores calificaciones de su jefe inmediato. Pero sí, el **motivo también fue que tenía una falta de rendimiento en su trabajo** [énfasis añadido].

67. Es decir, CONECEL singularizó como razones del despido intempestivo: **i)** el bajo rendimiento de la accionante medido a partir de las malas calificaciones asignadas por su jefe inmediato; y, **ii)** las habituales discrepancias de la accionante con otros trabajadores.

68. En función de las consideraciones expuestas, se evidencia que las dos partes están de acuerdo respecto a que una de las razones para la desvinculación de KVBG fue su bajo rendimiento medido a partir de las bajas calificaciones en las ventas de planes de telefonía. Sin embargo, CONECEL agregó una razón adicional vinculada con "las habituales discrepancias de la accionante con los trabajadores". Sobre lo último, CONECEL **no presentó ningún medio probatorio** que pueda respaldar esta

[42] Audio de audiencia reservada dentro de la causa 2904-22-EP, 54 min 36 seg. a 55 min 07 seg

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

afirmación, ya que del expediente y de la audiencia reservada no se desprende evidencia alguna que pueda llevar a este Organismo a concluir como probada la alegación de CONECEL.

69. De esta forma, dado que esta última afirmación que se considera como controvertida entre las partes no tiene un respaldo probatorio que permita establecer su veracidad, recién fue alegada en la audiencia ante este Organismo el 10 de junio de 2024 y tomando en cuenta que el último inciso del artículo 16 de la LOGJCC que prevé que "[e]n los casos en que la persona accionada sea un particular, se presumirán ciertos los hechos cuando se trate de discriminación […]"; esta Corte estima que esta afirmación bajo ningún concepto puede ser considerada como un hecho a favor de CONECEL, por lo que no será tomada en cuenta esta presunta segunda razón de desvinculación. Por lo que, se concluye que las razones del despido intempestivo se agotan y tiene conexión directa con la condición de salud de KVBG.

9. Formulación del problema jurídico de mérito

70. Esta Magistratura ha dicho que los problemas jurídicos surgen, principalmente, de las alegaciones y de la exposición de los hechos que habrían configurado las vulneraciones de derechos.[43] Es oportuno aclarar que, si la exposición de las posibles vulneraciones fuere deficiente o incompleta, los jueces constitucionales deben examinar si, a partir de las alegaciones y hechos narrados, cabe examinar una posible vulneración de un derecho constitucional –invocado de forma explícita o implícita–.

71. De la revisión integral de la demanda de acción de protección se observa que la accionante, en lo principal, manifestó que la terminación unilateral de la relación laboral se produjo por la disminución en su rendimiento laboral, generada de su condición de salud. Afirmó que la actuación de CONECEL constituyó un acto de discriminación en su contra porque no consideró su estado de salud (tener VIH) y tampoco la recomendación realizada por el médico del IESS respecto al cambio de actividad laboral.

72. Además, en la audiencia de acción de protección y la audiencia realizada ante este Organismo, la accionante mencionó que se vulneró el derecho a la seguridad jurídica (art. 82 CRE), porque no se habría considerado la sentencia 080-13-SEP-CC, la cual señala que las personas que tienen VIH o que viven con SIDA gozan de estabilidad laboral reforzada. Por lo tanto, su desvinculación habría vulnerado el derecho a la igualdad y no discriminación (art. 66.4 CRE).

[43] CCE, sentencia 001-16-PJO-CC, 22 marzo de 2016, p. 24.

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

73. En ese contexto, se advierte que es probable que exista una relación de causalidad entre los cargos expuestos y el ámbito de protección que abarca cada uno de los derechos invocados por la accionante. Sin embargo, conviene resaltar que todos los argumentos surgen de los mismos hechos, la terminación del contrato de trabajo mediante la figura del despido intempestivo de una trabajadora privada que tiene VIH, sin considerar el principio de estabilidad laboral reforzada. Por tanto, dado que los argumentos de la acción de protección convergen en un mismo núcleo argumentativo relacionado con el accionar de una empresa privada sobre una persona que tiene VIH (categoría sospechosa de discriminación), se estima suficiente formular el siguiente problema jurídico por medio del derecho a la igualdad y no discriminación (art. 66.4 CRE): **¿Se vulneró el derecho a la igualdad y no discriminación de la accionante porque, a pesar de que es una persona que tiene VIH, la causa para finalizar unilateralmente su contrato de trabajo se agotó en su bajo rendimiento laboral?**

10. Resolución del problema jurídico de mérito

10.1. ¿Se vulneró el derecho a la igualdad y no discriminación de la accionante porque, a pesar de que es una persona que tiene VIH, la causa para finalizar unilateralmente su contrato de trabajo se agotó en su bajo rendimiento laboral?

74. A fin de determinar si, en el caso concreto, se vulneró el derecho a la igualdad y no discriminación (art. 66.4 CRE) de la accionante en las condiciones en las que se produjo la desvinculación laboral, esta Corte abordará: **(a)** el derecho a la igualdad y no discriminación de las personas que tienen VIH o que viven con SIDA; **(b)** el principio de protección laboral reforzada para las personas que tiene VIH o que viven con SIDA; y, **(c)** la verificación de la posible vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación en la causa *in examine*.

a) Sobre el derecho a la igualdad y no discriminación de las personas que tienen VIH o que viven con SIDA

75. El derecho a la igualdad y no discriminación se encuentra reconocido en el artículo 66 número 4 de la Constitución en los siguientes términos "se reconoce y garantizará a las personas: [...] 4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación". Por su parte, el artículo 11 número 2 de la norma constitucional establece la prohibición de la discriminación como un principio para la realización de derechos, conforme lo siguiente:

> 2. [...] Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación

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

> sexual, estado de salud, **portar VIH**, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos [énfasis añadido].

76. Es decir, el efectivo goce y materialización de los derechos se alcanza cuando el Estado y los particulares se encuentran obligados a procurar un trato digno y libre de discriminación a todas las personas, principalmente a aquellas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta y pertenecen a minorías históricamente discriminadas, como es el caso de las personas que tienen VIH o que viven con SIDA. De este modo, está prohibido por la norma constitucional que una entidad pública o privada ejerza en su contra, cualquier acto arbitrario o excluyente que se origine en esta condición.

77. Por otro lado, esta Magistratura ha señalado:

> la condición de portar VIH se inserta directamente como una categoría sospechosa de discriminación que amerita una especial protección constitucional por la acentuada exclusión social de la que históricamente ha sido víctima este grupo de población vulnerable. El VIH, además de tener implicaciones médicas, también conlleva estigmatización y discriminación, lo que puede tener profundas repercusiones que afecten negativamente a las personas que viven con esta condición.[44]

78. Además, este Organismo ha insistido en que la discriminación de personas que tienen VIH o que viven con SIDA se presenta con mayor frecuencia e intensidad en el "ámbito laboral por cuanto la noticia de que una persona es portadora de VIH o que viven con SIDA en un medio de trabajo, implica en la mayoría de los casos, que esa persona sea despedida o se vea acosada".[45]

79. Consecuentemente, si una persona ha sido víctima de un trato excluyente en su medio de trabajo por tener VIH, automáticamente se activa una presunción de discriminación a su favor. Y, en este caso, le corresponde al acusado de esta actuación desvirtuar dicha afirmación mediante razones objetivas. Es decir, en este caso se invierte la carga de la prueba.

80. Por todo lo dicho, las personas que tiene VIH o que viven con SIDA gozan de especial protección, y el Estado y los particulares están obligados a procurarles un trato digno y libre de discriminación. Principalmente, esta protección debe procurase en el ámbito laboral por cuanto la simple noticia de que una persona tiene VIH o que viven con SIDA puede derivar en que estas personas en condición de vulnerabilidad puedan ser

[44] CCE, sentencia 2846-18-EP/24, 04 de abril de 2024, párr. 66.
[45] CCE, sentencia 2409-17-EP/22, 09 de noviembre de 2022, párr. 47, sentencia 1776-17-EP/24, 27 de junio de 2024, párr. 76.

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

acosada e incluso despedidas. En consecuencia, la prohibición de discriminación (art. 11.2 CRE) es estricta en el caso de este grupo vulnerable por su condición.

b) Sobre el principio de protección laboral reforzada de las personas que tienen VIH o que viven con SIDA

81. En términos generales, el principio de protección laboral reforzada para las personas que tienen VIH o que viven con SIDA debe entenderse de manera transversal al momento del acceso al puesto de trabajo, a las condiciones laborales, a la remuneración, a las actividades que desempeña y a cualquier otro aspecto relacionado con el ambiente de trabajo. Es decir, este principio está dirigido a promover la integración laboral plena y digna a fin de que las personas que tienen VIH o que viven con SIDA trabajen sin temor de ser despedidas o tratadas de forma discriminatoria.

82. En especial, según esta Corte, este principio constituye una medida de protección de los derechos laborales para las personas que tienen VIH o que viven con SIDA, el cual pretende evitar que la finalización de su relación laboral se agote en razones referentes a su condición de salud y que, por tanto, configuren un trato discriminatorio. En estos contextos, el empleador más bien debe implementar un proceso de adaptación razonable con el trabajador que tiene VIH o está enfermo de SIDA. Por ejemplo, realizar ajustes razonables en las tareas asignadas o en el ambiente laboral para permitir que la persona pueda cumplir con su trabajo de manera efectiva, o procurar su reubicación a otro espacio o puesto de trabajo, teniendo en cuenta el posible deterioro progresivo de su estado de salud.

83. Además, la Corte Constitucional, en la sentencia 080-13-SEP-CC, estableció una serie de parámetros sobre la protección laboral reforzada de las personas con VIH o que viven con SIDA. Así, señaló:

> **i.** Las personas portadoras de VIH o [que viven con] 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 [que viven con] 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 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.

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

> 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 [que viven con] SIDA, pues el deterioro físico y psicológico que influye en el desempeño de las actividades laborales es propio de una 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** [énfasis añadido].[46]

84. De este modo, la jurisprudencia de este Organismo ha reconocido que el principio de protección laboral reforzada que implica una protección especial en el ámbito laboral para las personas que tiene VIH o que viven con SIDA. Además, están protegidas contra despidos arbitrarios fundados en su condición de salud y que el empleador está obligado a procurar reubicarlos tomando en cuenta su situación de vulnerabilidad manifiesta previo a su desvinculación.

85. No obstante, hay que anotar que la sentencia 080-13-SEP-CC proviene de una acción de protección presentada en contra de una entidad estatal, en la que se impugnó la terminación de la relación laboral como consecuencia de la discriminación a un servidor público con VIH, quien no fue reubicado en otro puesto de trabajo que considere su condición de salud. La acción fue negada en las dos instancias y el accionante propuso una acción extraordinaria de protección. La Corte Constitucional aceptó la demanda y declaró la vulneración del derecho al debido proceso en la garantía de la motivación, a la tutela judicial efectiva y a la igualdad y no discriminación.[47]

86. Para resolver dicha causa, la Corte consideró que la discriminación contra una persona que tiene VIH o que viven con SIDA se encuentra dentro de una **categoría sospechosa** de discriminación establecida en el artículo 11 número 2 de la Constitución. Así, dijo:

> a menos que exista una razón objetiva que tienen [sic] como finalidad desvirtuar la presunción de inconstitucionalidad a la que se encuentra sometida una decisión de terminación de la relación laboral cuando una trabajadora o trabajador sea portador de VIH o [que viven con] SIDA, el despido intempestivo practicado bajo esta circunstancia deviene en inconstitucional por la fuerte carga que pesa el justificar que el término de la relación laboral no obedecía al estado de salud del trabajador.[48]

87. Por lo expuesto, la Corte, en la sentencia 080-13-SEP-CC, resolvió, en lo principal, que el despido de un servidor público que tiene VIH o que viven con de SIDA por argumentos que se agotan en su bajo rendimiento producto de su condición de salud, sin que antes la entidad pública haya realizado los esfuerzos para reubicarlo en otro

[46] Expediente constitucional 2904-22-EP, demanda de acción extraordinaria de protección, p. 36.
[47] CCE, sentencia 080-13-SEP-CC, 09 de octubre de 2013.
[48] *Ibid*., p. 24.

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

puesto de trabajo, vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación (art. 66.4 CRE). Ahora bien, en atención a los supuestos fácticos del caso en concreto y su resolución, esta Magistratura estima que se ha configurado un precedente en sentido estricto[49] en la sentencia 080-13-SEP-CC en los siguientes términos:

> Si **(i)** un servidor público que tiene VIH o vive con SIDA **(ii)** es separado de su lugar de trabajo por argumentos que se agotan en su bajo rendimiento producto de su condición de salud y **(iii)** es desvinculado sin que la entidad pública haya realizado los esfuerzos para reubicarlo en su medio de trabajo **[supuesto de hecho]**, entonces se vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación (art. 66.4 CRE) por haber inobservado las garantías de protección laboral reforzada de las que gozan las persona que tienen VIH o que viven con SIDA **[consecuencia jurídica].**

88. Ahora bien, este Organismo, en la sentencia 2846-18-EP/24, insistió en que el estado de salud de una persona que tiene VIH o que viven con SIDA "generalmente es una categoría protegida por el derecho constitucional; y, que se califica como categoría sospechosa cuando genera estereotipos o prejuicios sociales".[50] La causa referida versó sobre una persona que era trabajador de una empresa privada, quien presentó una acción de protección por ser despedido intempestivamente cuando el empleador tuvo conocimiento sobre su diagnóstico de VIH. En primera instancia se aceptó pretensión del accionante, pero fue rechazada en apelación, el accionante presentó una acción extraordinaria de protección.

89. En ese caso, este Organismo aceptó la acción y declaró la vulneración del derecho al derecho al debido proceso en la garantía del cumplimiento de las normas y derechos de las partes (art.76.1 CRE) en la sentencia impugnada, porque habría inobservado el principio de inversión de la carga de la prueba en garantías jurisdiccionales. También, en el examen de mérito, concluyó que se vulneró el derecho a la prohibición de discriminación (art. 11.2 CRE) basado en las categorías del estado de salud y por tener VIH.

90. Además, en la misma decisión, la Corte determinó que en atención al artículo 177 del Código de Trabajo todo trabajador debe informar por escrito a su empleador sobre la existencia de una enfermedad no profesional dentro de los tres primeros días. Al respecto, precisó:

> Es decir, que los trabajadores no están exentos de justificar la inhabilidad temporal para laborar a causa de su estado de salud, lo que realmente no estaría permitido al empleador es requerir los detalles específicos sobre la naturaleza de la enfermedad (VIH).[51]

[49] CCE, 109-11-IS/20, 26 de agosto de 2020, párrs. 23 y 24.
[50] CCE, sentencia 2846-18-EP/24, 4 de abril de 2024, párr. 64.
[51] CCE, 2846-18-EP/24, 4 de abril de 2024, párr. 88.

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

91. De tal manera, la Corte subrayó la importancia de proteger la privacidad y confidencialidad de la condición de salud de una persona con dicha enfermedad, porque "revelar esta información puede provocar un clima de discriminación y estigmatización".[52]

92. Como parte principal de su razonamiento, la Corte precisó que en el caso examinado existió:

> una clara discriminación basada en la **condición de salud** del accionante, tanto más que no se justifican otras razones para finalizar el vínculo contractual, más que la sola voluntad de la parte empleadora. Es menester destacar que la terminación del contrato de trabajo se produjo inmediatamente después de su regreso del descanso médico y de la evaluación interna realizada por la propia empresa, e incluso mientras se encontraba cumpliendo las recomendaciones del departamento médico, referentes a la necesidad de desempeñar otras funciones menos exigentes por su delicada situación médica, **lo que denota una conexión directa entre el estado de salud y la decisión de despedirlo intempestivamente** [énfasis añadido].[53]

93. Por lo expuesto, la Corte resolvió, en lo principal que, la empresa privada que despidió al trabajador que tenía VIH por razones que denotan una conexión directa entre su estado de salud y su despido intempestivo, a pesar de que conocía de su condición de salud, vulneró la prohibición de discriminación (art. 11.2 CRE).

94. Ahora bien, en atención a los supuestos fácticos del caso en concreto y la resolución de este Organismo, esta Magistratura estima que se ha configurado un precedente en sentido estricto[54] en la sentencia 2846-18-EP/24 en los siguientes términos:

> Si **(i)** un empleado bajo el régimen del Código de Trabajo que tiene VIH o que viven con de SIDA **(ii)** es separado de su lugar de trabajo por argumentos que denotan una conexión directa entre su estado de salud y no se justifica otras razones para su despido intempestivo, y **(iii)** la empresa fue notificada o conocía sobre su condición de salud de VIH o SIDA **[supuesto de hecho]**, entonces se vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación (art. 66.4 CRE) **[consecuencia jurídica].**

95. Por todo lo expuesto, se puede concluir que, en la jurisprudencia de esta Corte, la protección laboral reforzada de las personas que tienen VIH o que viven con SIDA no está asociada a la naturaleza del empleador (público o privado) o al tipo de relación laboral de una persona. Esta protección tiene como fin evitar que se vulneren los derechos laborales de las personas que tienen VIH o que viven con SIDA por razones que se agotan o están directamente conectadas con su estado de salud. Pues, estas

[52] *Ibid*., párr. 90.
[53] *Ibid*., párr. 72.
[54] CCE, 109-11-IS/20, 26 de agosto de 2020, párrs. 23 y 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

circunstancias constituirían actos discriminatorios y vulnerarían el derecho a la igualdad y no discriminación (art. 66.4 CRE).

c) Análisis de vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación en el caso in examine

96. En el caso *in examine*, este Organismo verifica que, en marzo de 2018, KVBG fue diagnosticada con el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH). El certificado médico emitido por el IESS se puso en conocimiento de la oficina de talento humano de CONECEL.[55] El 13 de junio de 2019, David Larreátegui –médico del Hospital Carlos Andrade Marín del IESS– certificó que KVBG presenta fototoxicidad debido a su estado de salud y la medicación que toma diariamente y recomendó que el trabajo sea realizado en lugares en los que no exista una exposición al sol.

97. El 20 de abril de 2021, CONECEL indicó a KVBG que, debido a que "su desempeño ya no era el deseado por la empresa, debía firmar la renuncia". Además, en la audiencia realizada ante este Organismo el 10 de junio de 2024, CONECEL manifestó que el despido fue, entre otras razones, porque "tenía una falta de rendimiento en su trabajo", aunque cabe precisar que este Organismo ya determinó que aquella fue la única razón probada para el despido (párrs. 63-69 *supra*).[56]

98. El 19 de mayo de 2021, se registra en el sistema del IESS la novedad de "Aviso de Salida" de la afiliada KVBG. Fecha de afectación: 30 de abril de 2021. Causa de la salida: Despido unilateral por parte del empleador.

99. Ahora bien, del análisis del caso concreto, esta Corte observa:

99.1. La accionante es una empleada privada. En enero de 2017 suscribió un contrato laboral con CONECEL.

99.2. En marzo de 2018 notificó al empleador que tiene VIH, conforme se desprende del proceso de origen y la audiencia reservada del 10 de junio de 2024.

[55] En la audiencia reservada realizada ante este Organismo el 10 de junio de 2024. Ante la pregunta realizada en la audiencia reservada sobre el estado de salud de KVBG, CONECEL indicó "Ella tiene VIH, este no es un hecho controvertido en este caso". Audio de audiencia reservada dentro de la causa 2904-22-EP, 31 min 50 seg. a 32 min 10 seg.
[56] Audio de audiencia reservada dentro de la causa 2904-22-EP, 33 min 04 seg. a 34 min 37 seg.

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

99.3. El 13 de julio de 2019, la accionante solicitó a su empleador el cambio de actividad laboral debido a la recomendación realizada por el médico, pero su pedido fue negado.[57]

99.4. El 20 de abril de 2021, CONECEL convocó a la accionante a una reunión, en la cual se le informó sobre la terminación unilateral de la relación laboral debido a que su desempeño laboral no era el deseado. Además, CONECEL, en la audiencia ante este Organismo el 10 de junio de 2024, reconoció que la razón del despido de la accionante se debía a su bajo rendimiento.[58]

99.5. El 30 de abril de 2021, KVBG fue notificada con la desvinculación laboral.

100. De lo descrito en el párrafo 99 *supra*, se constata que el caso en análisis tiene características análogas con el caso decidido en la sentencia 2846-18-EP/24, pues se trata de una trabajadora privada que tiene VIH y que fue despedida. En consecuencia, se verificará si este caso se subsume dentro del precedente en sentido estricto extraído de la sentencia 2846-18-EP/24, expedida por este Organismo y reconstruido en el párrafo 94 *supra*. De este modo, se tiene:

100.1. Supuesto de hecho i: KVBG desde enero de 2017 suscribió un contrato laboral con la empresa privada CONECEL S.A. En marzo de 2018, KVBG fue diagnosticada con VIH. Por tanto, se constata que KVBG es una trabajadora privada.

100.2. Supuesto de hecho ii: El 20 de abril de 2021, CONECEL convocó a la accionante a una reunión, en la cual se le informó sobre la terminación unilateral de la relación laboral debido a la falta de rendimiento en sus labores, lo que se reflejó en las bajas calificaciones asignadas por su jefe inmediato. Así, el 30 de abril de 2021, KVBG fue notificada con su desvinculación. En ese momento, la accionante tenía varias complicaciones médicas originadas en su estado de salud. En la audiencia reservada, KVBG indicó que cuando se realizó el despido tenía hemorragias, debía asistir a citas médicas, a la nutricionista, tenía debilidad y su salud se encontraba afectada, "por ese motivo no pud[o] cumplir con las metas porque [l]e asignaron otras actividades adicionales en soporte".[59]

[57] De acuerdo al certificado médico emitido por el hospital Carlos Andrade Marín la accionante "presenta Fototoxicidad debido a su estado de salud y la medicación que toma diariamente la cual no puede ser suspendida por ningún motivo ya que el tratamiento es de por vida, se sugiere que el trabajo sea realizado internamente en lugares que no exista exposición solar". Expediente constitucional 2904-22-EP, sentencia del 15 de septiembre de 2022, p. 20 vuelta.
[58] Audio de audiencia reservada dentro de la causa 2904-22-EP, 33 min 04 seg. a 34 min 37 seg.
[59] Audio de audiencia reservada dentro de la causa 2904-22-EP, 54 min 36 seg. a 55 min 07 seg.

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

Además CONECEL, no logró probar, ante este Organismo, la existencia de otras razones adicionales para el despido. En consecuencia, se verifica KVBG fue separada de su lugar de trabajo por argumentos que denotan una conexión directa entre su estado de salud y la desvinculación laboral. Además, no se justificó otras razones para su despido intempestivo.

100.3. Supuesto de hecho iii: Este organismo constata que, en el mes de marzo de 2018, KVBG notificó al empleador que tiene VIH. Asimismo, la accionante notificó al empleador con el certificado de 13 de junio de 2019, emitido por David Larreátegui –médico del Hospital Carlos Andrade Marín del IESS– quien nuevamente certificó que KVBG tiene VIH, que presenta fototoxicidad debido a su estado de salud y la medicación que toma diariamente, e incluso recomendó su reubicación. Por lo dicho, la trabajadora notificó oportunamente a su empleador respecto a su estado de salud.

100.4. Consecuencia jurídica: Luego de verificar la configuración de **los tres supuestos de hecho** de la regla antes enunciada, se concluye que CONECEL vulneró el derecho a la igualdad y no discriminación (art. 66.4 CRE).

101. Por todo lo expuesto, este Organismo concluye que CONECEL vulneró el derecho a la igualdad y no discriminación (art. 66.4 CRE) de KVBG.

11. Reparación integral

102. El artículo 86 de la Constitución dispone que, si un juez o jueza constata una violación de derechos constitucionales debe declararla y ordenar la reparación integral que corresponda, sea esta material o inmaterial. Además, debe especificar e individualizar las obligaciones, positivas y negativas que debe cumplir el destinatario o la destinataria de la decisión judicial y las circunstancias en que deban cumplirse. También, el artículo 18 de la LOGJCC desarrolla la reparación integral y establece que, al declararse la vulneración de derechos, se debe ordenar la reparación integral material o inmaterial.

103. Tras haber determinado la vulneración del derecho al debido proceso en la garantía de la motivación (art. 76.7.l CRE) por parte de los jueces provinciales que expidieron la sentencia impugnada, y, al haberse verificado en el examen de mérito la vulneración del derecho a la igualdad y prohibición de discriminación (art. 66.4 y 11.2 CRE), por parte de CONECEL, corresponde determinar las medidas de reparación adecuadas.

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

104. En cuanto a la violación del debido proceso en la garantía de la motivación, este Organismo deja sin efecto la sentencia impugnada, y, en su reemplazo, los sujetos procesales deberán estar a lo resuelto en esta sentencia de mérito. En consecuencia, la judicatura de instancia no deberá dictar una sentencia en sustitución a la dejada sin efecto.

105. Ante la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación, esta Corte anota que, en la audiencia ante este Organismo, KVBG solicitó que, debido a que "es madre de dos menores y cabeza de hogar" no desea una indemnización sino únicamente seguir trabajando en CONECEL. Además, de acuerdo a lo mencionado por CONECEL, por lo dispuesto en la decisión de primera instancia, la accionante continúa trabajando en la empresa. Por lo expuesto, resulta adecuado disponer como medida de reparación que KVBG continúe desempeñando sus actividades laborales en CONECEL.

106. Asimismo, este Organismo dispone que CONECEL preste el apoyo necesario a KVBG considerando la condición de salud derivada de su diagnóstico de VIH. Es decir, CONECEL debe tomar todas las medidas para que KVBG pueda desarrollar sus actividades laborales en las mejores condiciones tomando en cuenta su estado de salud, lo que incluye el lugar de trabajo, las tareas asignadas y, si es necesario, su reubicación. Por otro lado, CONECEL debe sensibilizar al personal a partir de una política para el tratamiento de las personas que tienen VIH o que viven con SIDA.

107. Finalmente, esta Corte considera pertinente llamar la atención a Inés Maritza Romero Estévez, Juana Narcisa Pacheco Cabrera y Dilza Virginia Muñoz Moreno, juezas de la Sala Especializada de lo Penal, Penal Militar, Penal Policial, y Tránsito de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha por no considerar en su decisión que KVBG tiene VIH.

12. Decisión

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. **Aceptar** la acción extraordinaria de protección presentada por KVBG.

2. **Declarar** la vulneración del derecho al debido proceso en la garantía de la motivación (art. 76.7 CRE) en el fallo emitido por la Sala Especializada de lo Penal, Penal Militar, Penal Policial y de Tránsito de la Corte Provincial del Pichincha.

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

3. **Declarar** la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación (art. 66.4 CRE) por la desvinculación unilateral de KVBG realizada por CONECEL.

4. **Ordenar**, como medidas de reparación lo siguiente:

   a. Que esta sentencia constituya una reparación en sí misma.

   b. Dejar sin efecto la decisión del 15 de septiembre de 2022, emitida por la Sala Especializada de lo Penal, Penal Militar, Penal Policial, y Tránsito de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha. Las partes procesales estarán a lo dispuesto en esta decisión.

   c. Llamar la atención a Inés Maritza Romero Estévez, Juana Narcisa Pacheco Cabrera y Dilza Virginia Muñoz Moreno, juezas de la Sala Especializada de lo Penal, Penal Militar, Penal Policial y Tránsito de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha por no considerar en su decisión que KVBG es una persona que tiene VIH e inobservar los parámetros constitucionales de protección aplicables para quienes viven con VIH.

   d. Disponer como medida de reparación que KVBG continúe desempeñando sus actividades laborales en CONECEL.

   e. Disponer que CONECEL preste el apoyo necesario a KVBG considerando la condición de salud derivada de su diagnóstico de VIH. Es decir, CONECEL debe tomar todas las medidas para que KVBG pueda desarrollar sus actividades laborales en las mejores condiciones tomando en cuenta su estado de salud, lo que incluye el lugar de trabajo, las tareas asignadas y, si es necesario, su reubicación. Así, CONECEL deberá implementar medidas como: la confidencialidad y el respecto a la privacidad, adaptación de los horarios de trabajo para que KVBG pueda tener acceso a atención médica adecuada, ambiente de trabajo inclusivo y seguro, apoyo emocional y psicológico y cumplimiento de la normativa laboral respecto a las personas que tienen VIH o que viven con SIDA. Estas medidas no podrán incidir negativamente en su salario u otros derechos laborales. Además, se recuerda que la protección reforzada es permanente y no se circunscribe únicamente a los hechos previos examinados por esta sentencia. Para el cumplimiento de esta medida, KVBG recibirá el acompañamiento de la Defensoría del Pueblo, quien a su vez informará a la Corte Constitucional sobre su cumplimiento.

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

f. Disponer que CONECEL, en el plazo de seis meses, realice un proceso de capacitación y sensibilización al personal sobre el VIH y las personas que tienen VIH o que viven con SIDA. Lo que incluirá aspectos como prevención del VIH, el respeto y garantía de los derechos laborales de personas con VIH dentro de la empresa y la prevención de la discriminación en espacios laborales en el marco de la confidencialidad correspondiente. Para verificar el cumplimiento de esta medida, se dispone que la Defensoría del Pueblo realice el respectivo seguimiento e informe a la Corte Constitucional sobre su cumplimiento.

5. Notifíquese y cúmplase.

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 ocho votos a favor de los jueces constitucionales Karla Andrade Quevedo, Alejandra Cárdenas Reyes, Carmen Corral Ponce, Jhoel Escudero Soliz, Alí Lozada Prado, Teresa Nuques Martínez, Richard Ortiz Ortiz y Daniela Salazar Marín; y, un voto salvado del juez constitucional Enrique Herrería Bonnet, en sesión jurisdiccional ordinaria de jueves 19 de diciembre de 2024.- Lo certifico.

Firmado electrónicamente
Aída García Berni
SECRETARIA GENERAL

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

SENTENCIA 2904-22-EP/24

VOTO SALVADO

Juez constitucional Enrique Herrería Bonnet

1. El 19 de diciembre de 2024, el Pleno de la Corte Constitucional aceptó la acción extraordinaria de protección del caso 2904-22-EP, declaró la vulneración al derecho al debido proceso en la garantía de la motivación, dejó sin efecto la sentencia de segunda instancia, aceptó la acción de protección y declaró la vulneración del derecho constitucional a la igualdad y no discriminación. Disiento del análisis efectuado en la sentencia de mayoría porque se debió desestimar la acción de protección por las razones que esgrimiré a continuación.

1. La acción debió ser presentada en la vía laboral y no existe estabilidad laboral absoluta para el supuesto contenido en el caso

2. En el voto salvado de la sentencia 2846-18-EP/24, indiqué que la estabilidad laboral puede ser absoluta o relativa -propia o impropia-. La primera, "consiste en que, en caso de despido injustificado, el trabajador tiene derecho a la reposición en el empleo".[1] La segunda, acontece cuando "existe la opción entre el pago de una indemnización al trabajador o su reposición en el empleo, decisión, que según la opción legislativa, podrá depender del propio trabajador, del juez o del empleador".[2] Y, la tercera ocurre "cuando el trabajador ante el despido del cual ha sido objeto, tiene derecho al pago de una indemnización".[3]

3. En la legislación ecuatoriana, solamente existe estabilidad laboral absoluta para mujeres embarazadas y dirigentes sindicales -artículo 195.1 del Código del Trabajo-.[4] De esta forma, ellos son los únicos que pueden pedir que **(i)** se declare ineficaz su despido; y, **(ii)** se mantenga su trabajo. El objetivo de la acción de despido ineficaz es que el despido no genere efectos legales pues existe una estabilidad laboral absoluta únicamente para estos sujetos.

[1] Tulio Máximo Obregó Sevillano, "Estabilidad Laboral No es Sinónimo de Reposición", 2016.
[2] *Ibid*.
[3] *Ibid*.
[4] 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. Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187.

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

4. Para otros casos, el legislador ha previsto en el artículo 195.3 del Código del Trabajo que "[e]n 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".

5. Del Código del Trabajo se desprenden dos cuestiones relevantes para la resolución de este caso:

a. *Primero*, según el artículo 575 del cuerpo normativo existe una vía adecuada y eficaz la cual dista de ser la acción de protección. En dicho artículo se contempla que el procedimiento bajo el cual se debe resolver las controversias individuales de trabajo es el sumario.

b. *Segundo*, las personas adulto-mayores, con otra orientación sexual o sujetas a discriminación, bajo el artículo 195.3 de la ley *ibid*, no tienen una estabilidad laboral absoluta sino una estabilidad laboral relativa impropia. Es decir que, en caso de ser despedidos, tienen derecho a una indemnización adicional, pero expresamente no tienen derecho al reintegro. De esta forma, en el despido intempestivo por discriminación no procede solicitar el reintegro pues únicamente se debe solicitar la indemnización correspondiente a un año de remuneraciones, además de lo correspondiente por el despido intempestivo y las bonificaciones por desahucio, de conformidad con los artículos 185 y 188 del Código del Trabajo

6. Por ello, no procede plantear una acción de protección pretendiendo la restitución a un puesto de trabajo luego de ser despedido intempestivamente si no existe una estabilidad absoluta pues **(i)** existe una vía eficaz y adecuada y **(ii)** la ley expresamente indica que existe una indemnización para estos casos pero que no es aplicable el reintegro.

7. Entonces, es claro que incluso si hubiese existido un despido por discriminación, no cabía que se pretenda la restitución pues no existe una estabilidad laboral absoluta para este caso. Así, las pretensiones se debían ventilar por la vía laboral pues allí se debía discutir si cabía la indemnización por despido discriminatorio. En síntesis, la estabilidad laboral relativa impropia prima en el Ecuador, pues en caso de que se despida a un trabajador tiene derecho al pago de una indemnización. El reintegro está reservado para la mujer embarazada y para los dirigentes sindicales. El Código del Trabajo prevé una consecuencia clara para el supuesto de hecho en caso de que se configure un despido discriminatorio y es una indemnización adicional que debe ser

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

discutida en la vía laboral. En conclusión, considero que esta acción de protección no debió ser aceptada porque los cargos y pretensiones del accionante debieron ser conocidos en la vía laboral

2. Conclusión

8. En mérito de lo desarrollado en este voto salvado, considero que se debió desestimar la acción de protección.

PABLO ENRIQUE HERRERIA BONNET

Firmado digitalmente por PABLO ENRIQUE HERRERIA BONNET
Fecha: 2025.01.13 11:57:29 -05'00'

Enrique Herrería Bonnet
JUEZ CONSTITUCIONAL

Razón: Siento por tal, que el voto salvado del juez constitucional Enrique Herrería Bonnet, anunciado en la sentencia de la causa 2904-22-EP, fue presentado en Secretaría General el 07 de enero de 2025, mediante correo electrónico a las 16:24; y, ha sido procesado conjuntamente con la sentencia.- Lo certifico.

Firmado electrónicamente
Aída García Berni
SECRETARIA GENERAL

Firmado electrónicamente por:
AIDA SOLEDAD GARCIA BERNI

www.corteconstitucional.gob.ec

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