

Juicio No. 17371-2020-03474

JUEZ PONENTE: DRA. KATERINE MUÑOZ SUBIA, JUEZA NACIONAL (PONENTE)

AUTOR/A: DRA. KATERINE MUÑOZ SUBIA

**CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. - SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA
CORTE NACIONAL DE JUSTICIA.** Quito, lunes 13 de febrero del 2023, las 14h45. **VISTOS:**

ANTECEDENTES:

a) Relación circunstanciada de la decisión impugnada: Betty Yolanda Estévez Silva inició juicio de trabajo en contra de Germania Lucía Hernández Viteri, por sus propios y personales derechos, y en su calidad de representante legal de COBRA FÁCIL FABRICILISA S.A.

La demandada presentó recurso extraordinario de casación en contra de la sentencia recurrida es la dictada por el tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha el 08 de septiembre de 2021, a las 12h17 (fs. 26 a 27 del cuaderno de segundo nivel). Mediante esta decisión, el Juez Plural rechazó el recurso de apelación presentado por la demandada, confirmando la decisión de primer nivel que aceptó parcialmente la demanda, ordenando el pago de: indemnización por despido intempestivo, bonificación por desahucio y vacaciones.

b) Actos de sustanciación del recurso: De la mencionada decisión la demandada presentó recurso extraordinario de casación. Previo a admitirlo a trámite, mediante auto de 22 de diciembre del 2021, las 13h34, la Conjueza (E) de la Corte Nacional de Justicia, Liz Mirella Barrera Espín, ordenó que la compañía accionada aclare su recurso en un punto específico. Luego de lo cual, la Conjueza en referencia, a través de auto de 17 de enero de 2022, las 09h29, admitió a trámite el recurso presentado por el caso dos del artículo **268 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP)**.

CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL:

PRIMERO: Competencia: Este Tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, conformado por los Jueces: doctora Katerine Muñoz Subía (Ponente), doctora Enma Tapia Rivera y doctora Liz Mirella Barrera Espín en reemplazo del doctor Alejandro Arteaga García (conforme acta de 23 de enero de 2023), es competente para conocer y resolver el recurso de casación al amparo de lo dispuesto en el artículo 184 numeral 1 de la Constitución de República, que dispone: *“Serán funciones de la Corte Nacional de Justicia, además de las determinadas en la ley, las siguientes: 1. Conocer los recursos de casación, de revisión y los demás que establezca la ley.”*, artículo 184 del

Código Orgánico de la Función Judicial, que prescribe: *“Las diferentes salas especializadas de la Corte Nacional de Justicia conocerán los recursos de casación y revisión en las materias de su especialidad y los demás asuntos que se establecen en la ley.”*; artículo 191 numeral 1 ibídem, que prevé: *“La Sala Especializada de lo Laboral conocerá: 1. Los recursos de casación en los juicios por relaciones laborales nacidas del contrato individual de trabajo;”*^o en concordancia con el artículo 269 del COGEP; y del sorteo de fecha 13 de enero de 2023 que obra a fs. 16 del expediente de casación.

SEGUNDO. - Fundamento del recurso de casación: La demandada, por el caso dos, denuncia la infracción de los artículos: 75, 76 numeral 1 y 7 letra a), 82 y 169 de la Constitución de la República.

TERCERO. - Del recurso de casación: El recurso extraordinario de casación es un mecanismo de impugnación que mira fundamentalmente al interés público, dado que sus dos propósitos fundamentales son: **i)** precautelar el cumplimiento del derecho objetivo, y **ii)** la unificación de la jurisprudencia. Lo dicho sin descartar el indudable interés privado que se exterioriza cuando una de las partes involucradas recurre para ser beneficiada por el resultado del fallo en casación.

El primer propósito de este recurso extraordinario se torna fundamental, pues se traduce en la defensa de la legalidad, constituyendo en esencia una demanda en contra de la sentencia cuestionada, siendo que el examen o verificación de la corte de casación se dirige al cumplimiento de los postulados legales y constitucionales del ordenamiento jurídico.

Mientras que el segundo propósito procura dotar de coherencia al ordenamiento jurídico, valiéndose incluso de la creación judicial del derecho, si aceptamos que aquel debe dinamizarse frente a las necesidades cambiantes de la sociedad.¹ De ahí es que, dentro de nuestro marco constitucional la jurisprudencia constituye *±también-* una innovadora fuente de derecho, como lo podemos entender si miramos al contenido de los artículos 11 numeral 8 y 185 de la Constitución de la República.

Se trata de un medio de impugnación extraordinario, pues no cabe contra toda clase de sentencia o auto *±conforme* el artículo 266 del COGEP-, y procede por lo general una vez agotados los recursos ordinarios.² Es limitado, dado que el análisis del tribunal de casación se remite exclusivamente a los

¹ El valor de la jurisprudencia se justifica por el rol que se ha asignado a los órganos judiciales dentro del Estado constitucional [¼] en consecuencia, es al juzgador a quien le toca trasladar la generalidad y abstracción de los principios y reglas que conforman el ordenamiento jurídico hacia la concreción del caso, puesto que representa una dinamización del derecho a las cambiantes necesidades del momento. Pamela Juliana Aguirre Castro, *“El precedente constitucional: La transformación de las fuentes del ordenamiento jurídico”*, CEP- UASB, Quito, 2019. Pág. 132.

² Luis Armando Tolosa Villabona, *Teoría y Técnica de la Casación*, Ediciones Doctrina y Ley LTDA., Segunda

argumentos denunciados por los recurrentes, en cumplimiento del principio dispositivo previsto en el artículo 168 numeral 6 de la Constitución. Es taxativo y técnico, considerando que su procedencia se condiciona exclusivamente a los casos determinados en la ley ± artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP)- y a la técnica casacional ahí regulada que se torna en una obligación indispensable para quien recurre.

Finalmente, no se debe obviar que la casación tiene un indudable fundamento constitucional ± artículo 184 numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador-, si afirmamos que la aplicación del derecho en todas sus manifestaciones parte del efecto de irradiación de la Norma Primera, dotando de coherencia y unidad al ordenamiento jurídico a partir de sus postulados. De ahí que, este recurso extraordinario, al considerar tanto el interés público como el privado, tiene ± más allá de la defensa de la legalidad- indudables connotaciones políticas en procura de un ejercicio jurisdiccional que se exprese en la realización de justicia, que es el propósito final de los derechos y garantías consagrados en la Constitución de la República.³

CUARTO.- Audiencia: El artículo 168 numeral 6 de la Constitución de la República, ha establecido que la sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo. Por lo que, este Tribunal, dentro del término previsto en el artículo 272 del COGEP y de conformidad con las reglas generales previstas para las audiencias, consignadas en los artículos 79 al 87 *ibídem*, convocó a audiencia de fundamentación del recurso de casación, la misma que se llevó a efecto el 27 de enero de 2023, a las 11h00.

Finalmente, una vez concluido el debate se dio cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 273 *Ut Supra*.

QUINTO. - Contextualización de los argumentos reproducidos por la compañía recurrente con fundamento en el caso dos del artículo 268 del COGEP.

5.1 Denuncia la casacionista que, la sentencia impugnada se vulneró el derecho a la tutela judicial

Edición, Bogotá ± Colombia 2008. Pág. 114.

3 Por la importancia del recurso frente al cumplimiento del derecho objetivo, a la unificación y desarrollo jurisprudencial, así como por la reparación del agravio sufrido por las partes, tiene claros efectos políticos, razón por la cual ha sido consagrado expresamente en ordenamientos constitucionales [1/4] basta con que haya infracción de un precepto, garantía o derecho constitucional para que pueda formularse un cargo en Casación en forma autónoma por el recurrente [1/4] *Ibídem*. Pág. 112.

efectiva y el debido proceso, dado que no se han considerado las pruebas aportadas por la parte demandada en el proceso, adicionalmente la sentencia no es motivada ni congruente.

Específicamente acusa la infracción del artículo 76 numerales 1 y 7 letra a) y 169 de la Constitución de la República, ante el incumplimiento de normas constitucionales, laborales y procesales determinantes en el resultado del fallo de apelación. En este sentido, *“no se realizó una valoración adecuada de la prueba aportada”* por la accionada. Cuyo resultado demostró la imposibilidad de cumplir con el contrato de trabajo de la actora, configurándose la causal de terminación prevista en el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo (fuerza mayor o caso fortuito).

También *±dice-* se constata la indebida aplicación del artículo 82 de la Constitución (derecho a la seguridad jurídica), entendiendo que no se aplicaron normas previas, claras y públicas aplicables al caso.

5.2 Por otro lado, señala que el fallo impugnado carece de motivación pues no se aplicaron normas vigentes y que se correspondían con el caso. Sostiene que no se han justificado las razones por las que el tribunal de instancia considera que la prueba aportada por la accionada no demostró la configuración de la fuerza mayor o caso fortuito como causal de terminación del vínculo laboral. Esto, a pesar que la demandada probó la imposibilidad de continuar con el contrato de trabajo derivada de la emergencia sanitaria instaurada a propósito del COVID 19. Y si bien el gobierno nacional prohibió la libre movilización, y como excepción, el funcionamiento de ciertos sectores como el de alimentación y salud, la compañía accionada no pertenece a ninguno de ellos, por lo que no pudo operar.

Manifiesta que, la carga de la prueba sobre la ocurrencia del despido intempestivo le correspondía a la accionante; además, en ningún momento se consideró el objeto de la controversia ni *“se solicitó que mi representada demuestre si aplicó correctamente o no la causal prevista por fuerza mayor o caso fortuito”*. Sin embargo, la única prueba presentada por este hecho fue el documento mediante el que se comunicó la terminación de la relación laboral por fuerza mayor o caso fortuito conforme el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo. Es decir, el despido intempestivo no fue probado.

Entonces *±continúa-* existió una causa ajena a la voluntad de la empleadora que impidió continuar con el contrato de trabajo. Por ende, al configurarse la fuerza mayor, la trabajadora no tiene derecho a ninguna indemnización. No obstante, el Juez Plural incumplió con motivar las razones por las que se reconoció el despido intempestivo. Pretendiendo confundir causales distintas como son la fuerza mayor o caso fortuito con la liquidación del negocio (artículo 193 del Código de Trabajo).

En suma, la casacionista acusa que el tribunal de alzada no cumplió con los requisitos necesarios para satisfacer con la garantía de la motivación en la sentencia cuestionada. Sin subsumir los hechos

derivados del proceso judicial a las normas jurídicas correspondientes.

5.3 Finalmente sostiene que la Disposición Interpretativa de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19 reforma totalmente el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, atentando contra el derecho a la seguridad jurídica; lo que implica dudas razonables sobre su constitucionalidad. Por lo que, con fundamento en los artículos 428 de la Constitución y 142 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, solicita se suspenda la tramitación de la causa, y se consulte sobre la constitucionalidad de dicha disposición interpretativa a la Corte Constitucional.

SEXTO. - Cuestiones Previas:

La empresa accionada denuncia como infringido, en general, el derecho a la tutela judicial efectiva. Para abordar este análisis, nos remitimos a los componentes identificados por la Corte Constitucional como parte este derecho de protección: i) el derecho al acceso a la administración de justicia; ii) el derecho a un debido proceso judicial; y iii) el derecho a la ejecutoriedad de la decisión⁴.

En el contexto de la denuncia a la vulneración de la tutela judicial efectiva, la accionada acusa la infracción de garantías propias del debido proceso como: no ser privado de la defensa en ningún grado del procedimiento (artículo 76 numeral 7 letra a) de la Constitución) y motivación (76 numeral 7 letra l).

Al respecto, vale advertir que el caso 2 mediante el que ha sido admitido el recurso extraordinario de casación, implica que el tribunal de casación verifique la suficiencia en la motivación de la sentencia cuestionada. Es decir, este caso permite un análisis de la motivación como garantía propia del debido proceso, no de otras, como es la garantía de no ser privado de la defensa en ningún grado ni etapa del procedimiento.

Entonces, si la accionada estima que se vulneraron también otras normas procesales, debió fundamentar su recurso mediante el caso uno del artículo 268 del COGEP, que habilita al tribunal para revisar la configuración de indefensión por vulneraciones al debido proceso.

No obstante lo dicho, este tribunal verifica que la demandada contestó la demanda presentando excepciones (fs. 48 a 54), compareció a la audiencia única y practicó prueba (fs. 57-58), incluso recurrió del fallo de primera instancia (fs. 64 a 68) y presentó recurso extraordinario de casación en contra de la sentencia de apelación.

Es decir, de forma general se constata que no ha sido privada de su derecho a la defensa en ninguna

⁴ Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 889-20-JP/21, Párrafo 110.

etapa del juicio. Más bien, se verifica que ejerció este derecho de forma amplia durante la sustanciación de la causa. Por ende, se desestima la denuncia en cuanto a la vulneración de la referida garantía prevista en el artículo 76 numeral 7 letra a) de la Constitución.

Por otra parte, si bien lo denunciado mediante la impugnación ha sido la vulneración al derecho a la tutela judicial efectiva, en el problema jurídico a plantearse se reconduce el análisis de forma autónoma con respecto a la garantía de motivación⁵. Cuyo resultado responderá también la acusación relacionada con la garantía en el cumplimiento de normas (artículo 76 numeral 1 de la Constitución), pues la infracción a aquella garantía supondría a su vez incumplir el artículo 76 numeral 7 letra l) *ibídem* donde se encuentra establecida.

SÉPTIMO. - Problema jurídico a resolver:

El fallo impugnado, ¿cumple con una motivación suficiente?

OCTAVO. - Resolución del recurso extraordinario de casación:

8.1 Por el caso dos: la sentencia cuestionada, ¿cumple con una motivación suficiente?

8.1.1 El caso dos del artículo 268 del COGEP contempla dos clases de motivos que es preciso diferenciar. El primero de naturaleza formal, que se remite al contenido obligatorio en cumplimiento de los requisitos exigidos por la ley del documento como tal -previstos en los artículos 90 y 95 *ibídem*- tales como: mención del juzgador que pronuncia el auto o sentencia, identificación de las partes, firma del juzgador, lugar y fecha de la decisión, etc. Mientras que, el segundo constituye un requisito de fondo, dado que, por un lado, proscribía argumentos contradictorios o incompatibles en la parte dispositiva de la sentencia; y, por otro, exige el cumplimiento del requisito de la garantía de motivación, derivado del artículo 76 numeral 7 letra l) de la Constitución de la República.

⁵ ^aPor eficiencia y economía procesal, para evitar la reiteración argumental en los análisis y para dotar de un contenido específico claro a cada derecho, cuando se argumente la violación de la tutela efectiva a partir de cualquiera de las garantías del debido proceso, el juez o jueza podrá direccionar el análisis a la garantía que corresponda del debido proceso y podrá tratar cada garantía de forma autónoma^o. Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 889-20-JP/21, Párrafo 122

Un balance sistemático y completo de la jurisprudencia sobre la garantía de motivación fue desarrollado por la Corte Constitucional en la sentencia No. 1158-17-EP/ 21 dictada el 20 de octubre de 2021⁶. En esta decisión, la mencionada magistratura se apartó explícitamente del *test de motivación* (razonabilidad, lógica y comprensibilidad) y estableció pautas dirigidas al análisis de verificación sobre la vulneración de dicha garantía. Pautas que, según la misma magistratura, no deben entenderse como un nuevo test, sino como una guía del razonamiento judicial; y, que además se encuentran abierta a desarrollos futuros⁷.

Las pautas que sirven como guía para verificar una motivación suficiente contemplan un ***“criterio rector”*** que básicamente exige la construcción de toda motivación a partir de una **estructura mínima completa**, que deriva del contenido del artículo 76 numeral 7 letra l) de la Constitución de la República del Ecuador. Estructura mínima que requiere: *“ (i) enunciar en la sentencia las normas o principios jurídicos en que se fundamentaron [los juzgadores]; ii) enunciar los hechos del caso; y, iii) explicar la pertinencia de la aplicación de las normas a los antecedentes de hecho”*⁸. Si la decisión o sentencia judicial cumple los parámetros antes señalados, se entiende que posee una argumentación jurídica y una motivación suficiente.

Para que el ***“criterio rector”*** cumpla con una argumentación jurídica suficiente, y por ende, con una **estructura mínima completa**, se requiere una fundamentación normativa y fácticas suficientes:

La **fundamentación normativa** *“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”*⁹.

La **fundamentación fáctica** *“debe contener una justificación suficiente de los hechos dados por probados en el caso”*¹⁰. Lo que implica un análisis del acervo probatorio practicado en el proceso cuyo resultado determina los hechos que se tienen como aceptados.

Además, para examinar la suficiencia de las fundamentaciones normativa y fáctica se debe considerar tanto el contenido explícito del texto como su contenido implícito. Este último caso supone que, algunas premisas y conclusiones son identificadas atendiendo al contexto de la motivación¹¹.

Explicado lo anterior, vale advertir que las denuncias de vulneraciones de la motivación implican

6 Corte Constitucional Sentencia No. 1158-17-EP/ 21 dictada el 20 de octubre de 2021 dentro del Caso No. 1158-17-EP (Juez Ponente: Alí Lozada Prado).

7 *Ibíd*, párrafo 54.

8 *Ibíd*, párrafo 59.

9 *Ibíd*, párrafo 61.1.

10 *Ibíd*, párrafo 61.2.

11 *Ibíd*, párrafo 62.

alegaciones sobre el incumplimiento del "*criterio rector*", que puede suponer tres tipos básicos de deficiencia motivacional: **i)** inexistencia; **ii)** insuficiencia; y **iii)** apariencia¹².

La **inexistencia** comporta que la decisión carezca "*totalmente de fundamentación normativa y de fundamentación fáctica*"¹³. La **insuficiencia** se configura cuando la sentencia contiene fundamentación normativa y fáctica, no obstante, cualquiera de ellas es incompleta dado que no cumple con el estándar de suficiencia¹⁴.

Finalmente, la **apariencia** implica el cumplimiento aparente de la motivación suficiente, sin embargo, es inexistente o insuficiente dado que se encuentra afectada por uno de los siguientes vicios motivacionales ~~que~~ además no constituyen una categorización definitiva¹⁵: **incoherencia**¹⁶, **inatinencia**¹⁷, **incongruencia**¹⁸ e **incomprensibilidad**¹⁹.

Por otra parte, es de recalcar que, si la decisión contiene una motivación suficiente pero incorrecta, dicha garantía no se vulnera. Entendiendo que los justiciables pueden valerse de las respectivas garantías procesales ordinarias para enmendar los errores (interpretativos, de aplicación de normas, determinación de los hechos etc.) que se presenten²⁰. Siendo además que, particularmente en casación, las correcciones diferentes a la infracción de la motivación deben impugnarse mediante uno de los casos -independientes entre sí- previstos en el artículo 268 del COGEP.

8.1.2 Con el propósito de verificar si la sentencia impugnada cumple con una motivación suficiente, y considerando que en la Sentencia No. 1158-17-EP/ 21 dictada el 20 de octubre de 2021 la Corte Constitucional se apartó del test de motivación, este tribunal de casación se guiará por el "*criterio rector*" desarrollado en dicho fallo constitucional. En función del cual se examinará si la decisión de apelación cumple con una **estructura mínima completa**.

8.1.2.1 Previo a comenzar el examen correspondiente conforme el vicio denunciado, corresponde remitirse a la parte pertinente de la decisión judicial impugnada, en la que se lee: "*(1/4) entrado el conflicto ante el juez de trabajo y debatida la existencia de esta condición legal, la empresa, al*

¹² *Ibíd*, párrafo 66.

¹³ *Ibíd*, párrafo 67.

¹⁴ *Ibíd*, párrafo 69.

¹⁵ *Ibíd*, párrafo 71.

¹⁶ *Ibíd*, párrafo 74.

¹⁷ *Ibíd*, párrafo 80.

¹⁸ *Ibíd*, párrafo 86.

¹⁹ *Ibíd*, párrafo 85.

²⁰ *Ibíd*, párrafo 29.

*ratificar que el rompimiento del contrato se da por fuerza mayor, más que argumentar doctrinariamente lo que constituye el caso fortuito y la fuerza mayor, debió probar el impedimento o la imposibilidad de la realización del trabajo que es lo que en definitiva ocasiona el caso fortuito y la fuerza mayor. La pandemia provocada por el COVID 19, las medidas de restricción de movilidad, la determinación de aforos por parte de los organismos estatales es, efectivamente, cuestiones de conocimiento público, sin embargo, la afectación que cada negocio o empresa ha sufrido en su propia actividad, es distinta. Además están las regulaciones del Ministerio del Trabajo, mismo que bajo las competencias que le confiere la ley, dictó acuerdos ministeriales a fin de regular el comportamiento de los involucrados en las relaciones laborales tanto en el sector privado como en el sector público. El 15 de marzo del 2020, dictó el acuerdo ministerial MDT No. 077, y en su Art. 6, dispuso: «Para todas aquellas actividades laborales que por su naturaleza sean imposibles de acogerse al teletrabajo y/o a la reducción o modificación emergente de la jornada laboral, el empleador del sector privado dispondrá y comunicará la suspensión emergente de la jornada laboral, sin que eso implique la finalización de la relación laboral» lo que significa que el Ministerio del Trabajo, previendo las afectaciones que podrían sufrir las empresas, estableció opciones a las que podían acogerse los empleadores públicos y privados de acuerdo a sus necesidades empresariales o institucionales y a los niveles de afectaciones en cada una de sus actividades por causa de la pandemia, y de las medidas de restricción de movilidad adoptadas por el mismo gobierno central y el COE nacional. Dadas las limitaciones, consideró inclusive la posibilidad de que los empleadores puedan suspender las jornadas laborales hasta que termine la emergencia sanitaria declarada, todo ello, siempre buscando garantizar la estabilidad del trabajador y bajo el control y supervisión del mismo Ministerio, dado que es el único organismo que ejerce este tipo de atribuciones según lo preceptúa el Art. 539 del Código del Trabajo: «Atribuciones de las autoridades y organismos del trabajo.- Corresponde al Ministerio de Trabajo y Empleo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral. El Ministerio rector del trabajo ejercerá la rectoría en materia de seguridad en el trabajo y en la prevención de riesgos laborales y será competente para emitir normas y regulaciones a nivel nacional en la materia» Ahora bien, revisada la sentencia subida en grado, ciertamente hace referencia a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid 19 y la aplica al caso, sin considerar que esta, a la fecha de los acontecimientos, no estuvo vigente, no obstante se coincide con la decisión del juzgador, en razón de que, al haber la parte demandada contestado la demanda afirmando que la relación laboral terminó por caso fortuito o fuerza mayor, según lo dispuesto en el Art. 162 del Código Organo General de Procesos, asumió la carga de probar este hecho; **sin embargo las pruebas aportadas no justifican estas circunstancias; esto es, no prueban la imposibilidad de continuar con la actividad a la que se***

*dedica la empresa o, que se encontró disminuida su capacidad. Tampoco que haya observado lo dispuesto por el órgano rector del trabajo sobre las opciones que consideró para solventar este acontecimiento extraordinario e imprevisto. Del haber probatorio, no es posible evidenciar que haya agotado posibilidad alguna para garantizar la estabilidad laboral de la accionante o, que haya cumplido con lo requerido por el Ministerio del Trabajo en el Art. 8 del acuerdo ministerial referido, a fin de conseguir la autorización respectiva de esta entidad pública, para la terminación del contrato bajo el control y verificaciones que le corresponde realizar en garantía de los derechos de los trabajadores. 5.2) Como ya se explicó en el numeral anterior, **lo que no ha acreditado la empresa demandada es la fuerza mayor que imposibilitó su trabajo**, que efectivamente no es lo mismo que el cierre del negocio que tiene sus propias regulaciones en el Art.193 del mismo Código del Trabajo: Los empleadores que fueren a liquidar definitivamente sus negocios darán aviso a los trabajadores con anticipación de un mes, y este anuncio surtirá los mismos efectos que el desahucio y sus propias efectos jurídicos. A más de que, en el caso de cierre del negocio, esa es la razón de la terminación de la laboral y no la fuerza mayor. (1/4)° (Énfasis fuera de texto original)*

8.1.2.2 Una primera acusación del recurrente es que, en el proceso, se ha vulnerado el derecho a la seguridad jurídica (artículo 82 de la Constitución) por no aplicarse normas claras, previas y públicas. Además, agrega que se encuentra probada la imposibilidad de continuar con el contrato de trabajo derivada de la emergencia sanitaria instaurada a propósito del COVID 19. En este sentido dice que, la única prueba presentada fue el documento mediante el que se comunicó la terminación de la relación laboral por fuerza mayor o caso fortuito conforme el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo; sin que se justifique el despido intempestivo

Como se ve, el casacionista cuestiona la conclusión del tribunal de alzada sobre la aplicación de normas y la fijación de hechos. Es decir, el reproche se dirige a una corrección normativa y fáctica, pues impugna la determinación de la premisa normativa y fijación de los hechos. Lo dicho, dado que ± según sus argumentos- los jueces de instancia no aplicaron normas y desconocieron la configuración de fuerza mayor o caso fortuito como causa de terminación del vínculo de trabajo.

No obstante, el caso dos del artículo 268 *ibídem* habilita para reclamar el incumplimiento de los requisitos de motivación. En otras palabras, mediante este caso se cuestiona la suficiencia de la garantía en comento, no su corrección en cuanto a la premisa normativa o fáctica, como lo pretende quien casa.

De ahí que, si la intención de la demandada fue impugnar la fijación de los hechos o la aplicación de

normas sustantivas, debía encausar su recurso mediante el caso cuatro o cinco establecidos en el artículo 268 del COGEP. Cuyos parámetros, en su orden, habilitan la infracción indirecta y directa de normas sustantivas.

Por ende, presentar el recurso por el caso dos, y pretender una verificación de la conformación de la premisa normativa y fáctica, implica una desnaturalización de dicho caso casacional que, de aceptarse, implicará romper la esquematización de los escenarios previstos en el artículo 268 del COGEP. Pues, supondría otorgar un efecto invasivo a la verificación de la motivación - que es un asunto de suficiencia-, sobre la aplicación de determinadas normas $\pm$ que, por el contrario, se relaciona con su corrección-.

Entonces, si lo pretendido fue cuestionar la fijación de los hechos o aplicación de normas, se insiste, el recurrente debía plantear su recurso conforme los casos cuatro o cinco, y no mediante el dos. Por lo que se desestima las infracciones denunciadas y referidas en esta parte, incluida la alegada transgresión del artículo 82 de la Constitución (seguridad jurídica).

8.1.2.3 Otro de los reproches de la accionada es que la carga de la prueba sobre el despido intempestivo le correspondió a la actora. No obstante, en la parte pertinente de la sentencia el Juez Plural, afirma que al ratificar la accionada que el vínculo culminó por fuerza mayor o caso fortuito, la demandada debía justificar este hecho.

Ahora bien, la carga de la prueba, por un lado, es una regla que advierte a las partes procesales sobre las consecuencias por no demostrar los hechos que han alegado; y, por otro, es una directriz que le indica al juzgador la forma de resolver en el evento de que, los hechos alegados, no sean probados por quien los plantea²¹.

De ahí que, el error del juzgador/a al aplicar esta regla, podría incidir en la motivación de la sentencia, al atribuir cargas probatorias que no le corresponde a un sujeto procesal en específico; anomalía que comprometería el resultado de la prueba practicada en juicio, incidiendo en la eficacia específica del fallo. Por tanto, es un asunto que sí es posible analizarlo con respecto a la motivación de la decisión.

La carga de la prueba ^a (1/4) *determina lo que cada parte tiene interés en probar para obtener éxito en el proceso, es decir, cuáles hechos, entre los que forman el tema de la prueba en ese proceso, necesita cada una que aparezcan probados para que sirvan de fundamento a sus pretensiones o excepciones (1/4) y le dice al juez cómo debe fallar en caso de que esas pruebas falten (1/4).*^{o 22}

21 Esteban Polo Pazmiño, ^aLa carga de la prueba y su aplicación en los procesos constitucionales^o, en *La actividad probatoria en el proceso*, coord. Andrés Cervantes Valarezo (Quito, EC: Instituto Ecuatoriano de Derecho Procesal, 2022), 243.

22 Hernando Devis Echandía, ^aCompendio de pruebas judiciales^o, Editorial Temis, Bogotá, 1969, Pág. 42.

En nuestra legislación, la carga de la prueba se encuentra regulada en el artículo 169 del COGEP. Estableciendo como obligación de la parte actora probar sus afirmaciones; mientras que, la parte demandada no se encuentra obligada a probar si su contestación ha sido simple o absolutamente negativa. No obstante, el accionado sí debe probar si su contestación contiene afirmaciones explícitas o implícitas sobre el hecho o derecho controvertido.

Entonces, de la disposición invocada tenemos que la carga de la prueba mira al interés de las partes en probar los hechos. Constituyéndose además en una directriz dirigida al juez para decidir la controversia en caso de que una de las partes omita demostrar un hecho cuando tenía la obligación de hacerlo.

En su libelo inicial (fs. 9 a 11) la accionante sostiene que mantuvo un contrato de trabajo ~~en~~ en calidad de asistente de call center- con la parte demandada desde el 06 de octubre de 2014 hasta el 31 de marzo de 2020. Fecha esta última en la que ~~afirma-~~ se la despidió.

Frente a esta postura, en su contestación a la demanda (fs. 48 a 54), la accionada afirmó: *“Rechazo el supuesto hecho acerca de que la señora BETTY YOLANDA ESTEVEZ SILVA tiene derecho a recibir valores correspondientes a indemnización por despido intempestivo y desahucio. Esto, debido a que se le informó claramente que la terminación era por la causal del numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo que prevé la fuerza mayor. El mismo término ~~intempestivo~~ habla de una terminación sin causal y sin justificación alguna. En este caso COBRA FACIL FABRICILISA S.A. se vio obligada a dar por terminado el contrato de trabajo de la señora BETTY YOLANDA ESTEVEZ SILVA debido a la imposibilidad de cumplir con sus funciones debido a una fuerza mayor que fue la pandemia del COVID 19 y todas las medidas adoptadas por el Estado Ecuatoriano”*.

Como se ve, parte de la *litis* fue la terminación del vínculo laboral. Ante la alegación del despido intempestivo por parte de la actora, la accionada afirmó que el vínculo finalizó por fuerza mayor conforme el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo.

Entonces, se verifica que la demandada, en su acto de proposición, emitió una afirmación explícita sobre la supuesta legalidad en la terminación del contrato de trabajo entre las partes. Esta aseveración exigía entonces que la carga de la prueba sobre estos hechos la asuma la demandada, pues es quien tuvo el interés de probar que la relación obrero patronal culminó por fuerza mayor.

De ahí que, bien procede el tribunal de alzada al mantener la carga de la prueba a cargo de la demandada; pues, ante la señalada afirmación, fue esta quien tuvo el interés de justificar que el contrato de trabajo culminó por fuerza mayor.

En suma, la carga de la prueba como obligación de la demandada ha sido correctamente establecida

por el tribunal de apelación. Lo dicho, pues en el caso, la premisa normativa derivada del artículo 169 del COGEP sobre la carga de la prueba, exigió que la empresa accionada pruebe la fuerza mayor como causa legal de finalización del vínculo laboral entre las partes.

8.1.2.4 En otra alegación, la accionada señala que el tribunal de instancia no desarrolló razones para determinar que la prueba practicada por la accionada no demostró la causal de fuerza mayor como motivo de terminación del contrato de trabajo. Más bien, sostiene, dicha causal se configuró en la causa, por lo que no cabe reconocer la indemnización por despido intempestivo en favor de la demandante.

Es decir, dicha acusación pretende atacar una posible insuficiencia en la fundamentación fáctica, dado que, según quien recurre no existe una justificación suficiente respecto de los hechos dados por probados.

Obsérvese que el tribunal exigió la carga de la prueba a la demandada sobre la configuración de la fuerza mayor alegada como motivo de terminación del vínculo laboral. Partiendo de esta premisa, se limita a concluir que no existe prueba aportada en la causa que justifique este hecho. Advirtiéndose que no contiene referencia a ningún medio probatorio ni examen de valoración de la prueba específico y previo de donde se acredite que efectivamente la demandada no justificó tal hecho. Por ende, la sentencia no desarrolló una fundamentación fáctica suficiente.

Esta última conclusión, de ningún modo implica transgredir lo previsto en el artículo 164 inciso tercero del COGEP. Pues, la juzgadora o juzgador tiene la obligación de valorar las pruebas que le sirvan para justificar su decisión.

En tal virtud, la decisión impugnada adolece de una motivación insuficiente, dado que se encuentra afectada por insuficiencia en la fundamentación de la premisa fáctica. Por consecuencia, se acepta el recurso extraordinario de casación traído a conocimiento de este Tribunal mediante el caso dos del artículo 268 *ibídem*.

Así, dicho lo anterior, en aplicación del artículo 273 numeral 3 del COGEP, se casa la sentencia en mérito de los autos, expidiendo la resolución que a continuación se desarrolla.

NOVENO. - SENTENCIA DE MÉRITO QUE SE DICTA EN CASACIÓN:

9.1 Actos de proposición

9.1.1 Ya se ha señalado que, en su libelo inicial la accionante sostiene que mantuvo un contrato de trabajo en calidad de asistente de call center- con la parte demandada desde el 06 de octubre de 2014 hasta el 31 de marzo de 2020. Y alegó como motivo de la terminación del vínculo laboral el despido intempestivo.

Como pretensiones solicita el pago de: décima tercera remuneración desde el 01 de diciembre de 2019 al 31 de marzo de 2020; décima cuarta remuneración desde el 01 de agosto de 2019 al 31 de marzo de 2020; vacaciones desde el 06 de octubre de 2019 al 31 de marzo de 2020; indemnización por despido intempestivo; y bonificación por desahucio.

9.1.2 En su acto de proposición, la accionada, aceptó la existencia del contrato de trabajo y el período referido por la trabajadora, por ende, es un hecho aceptado e incontrovertido en la causa. No obstante, negó la ocurrencia del despido intempestivo, pues se excepcionó alegando que el contrato del trabajo finalizó por fuerza mayor conforme el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo. Asimismo negó que la actora tenga derecho a: vacaciones, décima tercera y décima cuarta remuneraciones.

9.2 Carga de la prueba

Al afirmar la demandada la terminación legal del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, esta afirmación exigió de la accionada demostrar tal aseveración, pues fue quien tuvo el interés de probar este hecho, lo que generó la reversión de la carga de la prueba exonerando a la actora de probar el despido alegado.

9.3 De la valoración de la prueba

9.3.1 Como prueba documental actuada por la accionante se tiene que el acta de finiquito (fs. 3 a 5) y el correo electrónico desmaterializado (fs. 6) que contiene la notificación de terminación del vínculo laboral. Instrumentos, de los que se resulta que la accionada comunicó la finalización del contrato de

trabajo por fuerza mayor.

Por su parte, la trabajadora, en su declaración de parte señaló: la relación laboral terminó el 31 de marzo de 2020, informándole la empleadora mediante correo electrónico, que la causa es fuerza mayor; las actividades que desempeñaba fue de gestor telefónico; trabajó desde el 16 hasta el 31 de marzo mediante teletrabajo desde su casa; el empleador no suspendió la relación laboral ni modificó la jornada; la compañía demandada sigue funcionando y ha contratado nuevo personal; tampoco la accionada le ha sugerido que retorne a su trabajo; Lucía Hernández fue quien la despidió.

La demandada, al igual que la actora, practicó como prueba el acta de finiquito (fs. 37), el correo electrónico desmaterializado y la declaración de parte de la accionante. Prueba que corrobora la terminación del vínculo de trabajo comunicada a la trabajadora.

Por su parte, la prueba documental presentados por la accionada (aviso de entrada y de salida generados en el IESS, contrato de trabajo, varios roles de pago y comprobantes de transacción), no contienen información relacionada con los motivos de la finalización del contrato de trabajo.

9.3.2 Ahora bien, es de relieves que el Estado ecuatoriano, ante la necesidad de la declaratoria de estado de excepción por calamidad pública ordenada mediante Decreto Ejecutivo 1017 de 16 de marzo de 2020, expidió normativa relacionada con el ámbito laboral destinada enfrentar los efectos derivados de la pandemia ocasionada por el COVID-19. En general, tal normativa se dirige precautelar la estabilidad laboral de los trabajadores.

Para ello, se implementaron disposiciones que viabilicen el teletrabajo, en el evento de ser posible cumplir con las labores mediante esta actividad. O, en los casos que corresponda, implementar la reducción o modificación de la jornada laboral; y, en último de los casos suspenderla con carácter de emergente. Advirtiéndose que, este escenario de ninguna manera implicó autorización para la finalización del contrato de trabajo.

Es decir, la sola declaratoria de estado de excepción, y la consiguiente suspensión de la jornada presencial de trabajo, no implicó por sí misma una causa de terminación del vínculo de trabajo, como mal lo entiende la casacionista. Más bien, la normativa expedida en el contexto del COVID-19, lejos de legitimar y legalizar la posibilidad de finalización del vínculo obrero patronal, precauteló la estabilidad laboral.

Entender lo contrario, implicaría que durante la emergencia sanitaria todo empleador estaba facultado para finalizar el contrato de trabajo sin pagar la indemnización por despido intempestivo, criterio que contradice las disposiciones antes referidas, pero sobre todo atenta contra el sistema constitucional de protección en favor del trabajador derivado del artículo 325, y los principios previstos en el artículo 326 de la Constitución.

En definitiva, la sola emisión del Decreto Ejecutivo 1017 no implicó la imposibilidad de continuar con el contrato de trabajo. Pues, para que se configure la causal establecida en el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, el empleador es quien debe justificar en el contexto del COVID-19, la imposibilidad del trabajo por fuerza mayor o caso fortuito. Entendida la primera como una situación causada por el hombre y que es inevitable; y la segunda, como un hecho ocasionado por la naturaleza que es imprevisible.

Es decir, si bien la causal prevista en el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo no implica necesariamente que la empresa o negocio donde desempeña sus actividades el trabajador, deje de operar completamente. Sí se debe justificar que estas se vuelven inviables o exista imposibilidad de que el trabajador continúe laborando en las condiciones en que fue inicialmente contratado, y que este evento sea inimputable, imprevisible e irresistible para el empleador.

Siguiendo la anterior idea, adviértase que el vínculo laboral entre las partes culminó el 31 de marzo de 2020, mientras que la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario entró en vigencia el 22 de junio de 2020 -Registro Oficial No. 229-. Al respecto, la Corte Constitucional mediante sentencia No. 23-20-CN y acumulados de 01 de diciembre de 2021²³,

²³ Corte Constitucional sentencia No. 23-20-CN y ACUMULADOS/21, 01 de diciembre de 2021: “2. *Determinar que en los casos pendientes o que se llegaren a presentar, que tengan como hipótesis de hecho la terminación de la relación laboral bajo la causal de fuerza mayor o caso fortuito con anterioridad a la vigencia*

estableció que el efecto retroactivo de la Disposición Interpretativa de dicha ley es incompatible con el derecho a la seguridad jurídica, pues, en virtud del principio de irretroactividad, rige a partir de su publicación en el Registro Oficial, consecuentemente la norma referida entró en vigencia en una fecha posterior a la finalización del contrato de trabajo.

Entonces, tal disposición que exige el cierre total y definitivo del negocio, no es aplicable al caso. Por lo que, no es coherente que se consulte sobre la constitucionalidad de una norma que no resuelve la controversia en la especie. Entonces, la consulta de norma solicitada por la accionada no es pertinente.

9.3.3 En el caso, la prueba documental practicada en la causa por ambas partes procesales, demuestran que la empresa demandada se limitó a comunicar a la actora la terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor.

Sin embargo, ninguna de las pruebas presentadas y practicadas por la demandada tienen información dirigida a justificar que el vínculo culminó por fuerza mayor, a pesar de exteriorizar el interés de demostrar tal hecho, conforme lo requiere el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo. Es decir, ante el relato de su acto de proposición, la demandada debió probar que el trabajo culminó por fuerza mayor. Sin embargo, incumplió esta exigencia.

Siendo que, como se ha dicho, la sola emisión del Decreto Ejecutivo No. 1017 no implica la configuración automática de dicha causal. Pues, la accionada debió demostrar su configuración en el escenario del COVID-19, justificando los parámetros que antes se han explicado.

Y si bien es cierto, según fallos de triple reiteración, el despido intempestivo es un hecho circunstancial que ocurre en determinado tiempo y lugar, exigiendo prueba fehaciente de su configuración²⁴ a quien lo alega. En este caso, al afirmar la empleadora que el vínculo concluyó por la

*de la Ley de Apoyo Humanitario, esto es el 22 de junio de 2020, no le será aplicable la indicada Disposición Interpretativa.*⁹

24 Sentencia No. 247-2005 dictada el 28 de noviembre de 2006, las 16h30, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 324 de 25 de abril de 2008, pág. 16 - 17; Sentencia No. 257-2001 dictada el 03 de marzo de 2004, las 12h00, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 418 de 10 de septiembre de 2004, pág. 14 ± 15; Sentencia No. 601-06 dictada el 26 de noviembre de 2007, las 08h45, publicada en el Suplemento del

causal prevista en el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, asumió la carga de la prueba sobre este hecho; y, al no demostrarlo, procede el despido intempestivo previsto en el artículo 188 del Código de Trabajo.

Por su parte, la actora sí practicó su declaración de parte y presentó documentos donde la empleadora se limitó a comunicarle la terminación del vínculo laboral. De lo que se tiene que no se justificó la imposibilidad de desarrollar el contrato de trabajo suscrito entre las partes. Por ende, ante el incumplimiento de la demandada en asumir la carga de la prueba, el efecto es que se tenga por no demostrados los hechos planteados en su contestación a la demanda.

De ahí que, constatada la omisión de la empleadora en la justificación de la fuerza mayor como razón del fin del vínculo laboral, este Tribunal reconoce como ciertos los hechos señalados y propuestos por la accionante. Es decir, que el contrato de trabajo culminó el 31 de marzo de 2020, intermediando despido intempestivo.

9.4 Sobre los beneficios laborales

Probado el contrato de trabajo, es el empleador quien debe justificar el pago de los beneficios originados durante tal vínculo²⁵. Cuestión que se origina en la obligación general prevista en el artículo 42 numeral 1 del Código de Trabajo donde se prevé: *"Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código"*. Por tanto, a falta de prueba sobre el pago de haberes sociales, se debe ordenar a la empleadora su satisfacción.

No obstante lo anterior, obsérvese que el juez de primer nivel ordenó únicamente el pago de vacaciones, desestimando los otros haberes sociales reclamados. De esta decisión, la actora no apeló, es decir, se conformó con lo resuelto en primera instancia. Tampoco la accionada en su recurso extraordinario de casación impugnó el rubro por vacaciones ordenado a pagar; por tanto, se confirma este rubro en el valor de USD \$ 72,16.

Registro Oficial No. 561 de 01 de abril de 2009, pág. 31 ± 32.

25 Véase criterio reproducido en sentencias dictadas en los juicios No. 08332-2019-00511 y 09359-2016-02141.

9.5 De la bonificación por desahucio y el despido intempestivo

Aceptado que la relación laboral culminó por despido intempestivo, procede esta indemnización y la bonificación por desahucio.

Para la determinación de estos rubros, se debe establecer la última remuneración. Al respecto, se tiene el rol de pagos de marzo de 2020 (fs. 7) donde se especifica por este concepto la cantidad de USD \$ 405,24.

9.5.1 Por despido intempestivo

USD \$ 405,24 X 6= USD \$ 2.431,44

9.5.2 Por desahucio

USD \$ 101,31 (25 % de USD \$ 405,24) X 5= USD \$ 506,55

9.6 Total de liquidación

Sumados los rubros antes calculados ascienden a USD \$ 2.937,99. A lo que se debe agregar el rubro de vacaciones por USD \$ 72,16 (que no fue impugnado en este nivel), resultando en un total de USD \$ 3.010,15.

DÉCIMO-. DECISIÓN:

Por lo expuesto, este Tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional, **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA**, casa la sentencia dictada por el tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha el 08 de septiembre de 2021, a las 12h17. En este sentido, se acepta parcialmente la demanda presentada por Betty Yolanda Estévez Silva, y se dispone que compañía COBRA FÁCIL FABRICILISA S.A. en la forma en que ha sido demandada, pague a la actora la cantidad de TRES MIL DIEZ CON 15/100 DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMÉRICA (USD \$ 3.010,15). En el 5% del valor total de la liquidación que resulte, se fijan los honorarios profesionales de la defensa del accionante. No se dispone el pago de costas, dado que en la sentencia de primer nivel no se ordenó tal rubro, sin que esta específica decisión sea cuestionada por la accionante. En virtud de que se ha aceptado el recurso extraordinario de casación por insuficiencia en la motivación de la sentencia impugnada, se devuelve el 100 % del monto de la caución rendida a la accionada. **CÚMPLASE Y NOTIFÍQUESE. ±**

Dictada la decisión oral en audiencia, la parte actora presentó recurso horizontal de aclaración, en los siguientes términos: *"(1/4) en el recurso de casación fundamentado por el demandado, alegó la causa de falta de motivación en la sentencia venida en grado, indicando la razonabilidad, la incomprensibilidad y la lógica; sin embargo, actualmente consta los nuevos elementos de la motivación. En virtud de aquello, el demandado no se ha pronunciado o no ha fundamentado de manera oral sobre la nueva sentencia de la Corte Constitucional con respecto a los elementos de la motivación. Entonces, quisiera que por favor me indique, cuáles son las razones jurídicas para que la sala (1/4) supla el argumento de la parte demandada, y a su vez ustedes emitan un nuevo argumento con respecto a la nueva sentencia 1158 de la Corte Constitucional, para que se case la sentencia por falta de motivación insuficiente (1/4)"*.

El artículo 253 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP), prevé que la aclaración procederá en el caso que la sentencia o auto fueren oscuros. En este escenario, el/la juzgador/a podrá aclarar su decisión siempre y cuando el peticionario demuestre que existe fundamento para ello. Considerando que, conforme el artículo 255 *ibídem*, como condición necesaria para la procedencia de la solicitud de aclaración, el recurrente debe ofrecer argumentos dirigidos a demostrar que existen cuestiones que es necesario esclarecer.

Sobre la aclaración solicitada por la defensa de la actora, se observa que del contexto del recurso interpuesto por accionada este Tribunal no ha suplido el alegato reproducido, no ha modificado el caso en el cual ha sustentado su impugnación. Considerando además que, en el mismo día que la Corte Constitucional dictó la Sentencia No. 1158-17-EP/ 21 -apartándose del test de motivación anterior-, esto es el 20 de octubre de 2021, la parte demandada presentó su recurso de casación.

Por ende, este tribunal, al considerar en su análisis la sentencia referida, en virtud del caso dos del artículo 268 del COGEP, observa que la decisión impugnada adolece de una motivación insuficiente, vicio que afecta a la fundamentación de la premisa fáctica. De ahí que, la sentencia emitida en este nivel, se sostiene en la base normativa y constitucional (artículo 76 numeral 7 letra l) de la Constitución) que regula la garantía de la motivación. Es decir, en una disposición vigente al momento de la interposición del recurso extraordinario.

En estos términos, se atiende y se niega el recurso horizontal de aclaración presentado por la defensa técnica de la accionante.

DRA. KATERINE MUÑOZ SUBIA
JUEZA NACIONAL (PONENTE)

BARRERA ESPIN LIZ MIRELLA
CONJUEZ NACIONAL

TAPIA RIVERA ENMA TERESITA
JUEZA NACIONAL