Juicio No. 2013-0521

**CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DEL GUAYAS. - TERCERA SALA DE LO PENAL, COLUSORIOS Y TRANSITO.** Guayaquil, jueves 12 de septiembre del 2013, las 14h02. VISTOS: De conformidad a lo que dispone el Art. 86 numeral 3, inciso final y 88 de la Constitución de la República, en concordancia con el Art. 8 numeral 8 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, correspondió a esta Tercera Sala de lo Penal y Transito de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, conocer de la presente Acción de Protección que ha subido en grado por el Recurso de Apelación interpuesto por los legitimados activos Ernesto William Tarira Jordan, José Antonio López Galindo, Alex Narváez Rodas, Wellington Alvarado León, Washington Lliguicota Pérez, Kléber Romero Michelena, Luis Gómez Olivo, Emanuel Isaac Patiño Alvarado, Alex Egberto Reina Plúa, José Xavier Zapata Carpio, Agapo Manuel Jaramillo Montalvan, Francisco Xavier López Romero, Luis Alfredo Alarcón Asencio y Alember Enrique Quijano Murillo, respecto de la sentencia dictada por la Jueza Décimo Cuarto de la Niñez y Adolescencia del Guayas, Ab. Luis Ángel Toala Moncayo, dentro de la presente acción de protección que los ahora recurrentes siguen contra el Sr. Martin Cucalón de Ycaza, en su calidad de primer Jefe y representante Legal del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Guayaquil; por lo que, siendo el estado del trámite el de resolver, para hacerlo se considera: PRIMERO: Este proceso ha sido tramitado en esta instancia de conformidad al procedimiento establecido en la Constitución de la República del Ecuador Arts. 86 y 88; en concordancia con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control de la Constitucional (ley de la materia) Arts. 6 y siguientes; sin que se advierta afectación sustancial alguna al procedimiento que pudiera influir en la decisión de la causa, por lo que se confirma su plena validez; SEGUNDO: El recurso de apelación ha sido interpuesto dentro del término legal (Art. 86, num. 3, segundo inciso de la Constitución de la República del Ecuador, en concordancia con el Art. 24 de la LOGJCC), por lo que es admisible; TERCERO: La Constitución establece en su Art. 88: "...La Acción de Protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución, y podrá interponerse cuando exista una vulneración de derechos constitucionales, por actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial; contra políticas públicas cuando supongan la privación del goce o ejercicio de los derechos constitucionales, y cuando la violación proceda de una persona particular, si la violación del derecho provoca daño grave, si presta servicios públicos impropios, si actúa por delegación o concesión, o si la persona afectada se encuentra en estado de subordinación, indefensión o discriminación...". De la misma manera, la LOGJCC, en su Art. 39 determina: "...Objeto.- La acción de protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución y tratados internacionales sobre derechos humanos, que no estén amparados por las acciones de hábeas corpus, acceso a la información pública, hábeas data, por incumplimiento, extraordinaria de protección y extraordinaria de protección contra decisiones de la justicia indígena...": consecuentemente el Art. 40 de la Ley de la materia establece los requisitos que debe cumplir la acción de protección, señalando: "... La acción de protección se podrá presentar cuando concurran los siguientes requisitos: 1. Violación de un derecho constitucional; 2. Acción u omisión de autoridad pública o de un particular de conformidad con el artículo siguiente; y, 3. Inexistencia de otro mecanismo de defensa judicial adecuado y eficaz para proteger el derecho violado..."; CUARTO: En la especie, encontramos como antecedentes: 1.- Los accionantes han señalado tanto en el libelo de su pretensión como en la audiencia pública celebrada en la presente causa, que se declare la improcedencia de la terminación unilateral de relaciones laborales notificada por el empleador, ahora legitimado pasivo, por violación de la seguridad jurídica, de sus

derechos de no discriminación, derecho de sindicación y su libre desenvolvimiento, de nuestro derecho a la resistencia, de nuestro derecho fundamental y constitucional al trabajo y al buen vivir, de la libertad de sindicalización prevista en el convenio internacional # 87 y violación de nuestros derechos arriba referidos. Se proceda a la reparación integral y el completo disfrute de sus derechos individuales y colectivos, así como las garantías constitucionales violadas. La garantía que el hecho no se repita prohibiéndole expresamente al empleador deslegitimar o desprestigiar a la dirigencia sindical legalmente elegida. Piden conjuntamente a la Acción de Protección como Medida Cautelar la suspensión de las notificaciones por terminación unilateral de la relación laboral y su regreso al estado anterior a dichas notificaciones por constituir violación a sus derechos. Que el accionado a través de su representante legal Sr. Martín Cucalón de Ycaza y de toda su estructura administrativa institucional, ha venido desplegando una pertinaz y selectiva persecución en contra de todos los dirigentes sindicales del Sindicato Unico de Obreros de la entidad y de un grupo de miembros de base claramente identificados, que junto a los afiliados a la organización, protestaron por los incumplimientos laborales y la falta de seguridad y salud laboral al exponer su integridad física cuando se presentan a combatir los incendios en la ciudad, toda vez que son obreros, en sus calidades de bomberos rentados, los que siempre salen lesionados y afectados en su salud por la falta de equipos de protección personal y material de seguridad adecuados. Que esta persecución se intensificó, cuando hicieron públicos dichos reclamos y los medios de comunicación colectiva los divulgaron, así como, las Autoridades Seccionales y Gubernamentales avocaron conocimiento de las mismas y le pidieron cuentas de la gestión al Sr. Cucalón. La primera arremetida contra la dirigencia sindical y ocho miembros de base selectivamente señalados, fue la de interponer en forma violatoria de sus derechos constitucionales y laborales individuales 17 Vistos Buenos en su contra por el supuesto delito de haber concurrido a tales medios de comunicación y supuestamente proferir injurias e insultos en contra del Sr. Martín Cucalón Ycaza. Que como quedó expuesto en su demanda, dichas solicitudes fueron inconstitucionalmente interpuestas y debieron ser rechazadas o negadas por el Director Regional del Trabajo y Servicio Público de Guayaquil, el mismo que inicialmente las calificó indebidamente y luego las declaró violatorias de la Contratación Colectiva (Cláusula 10 del Séptimo Contrato Colectivo de Trabajo suscrito entre las partes), y, por tanto, violatoria de la garantía constitucional a la contratación colectiva constante en el Art. 326 numeral 13 de la Constitución de la República, así como, violatorias del derecho al debido proceso y el derecho de defensa consagrados en los artículos 76 numerales 1 y 7 y específicamente los literales a), b), c), h), y l) de la Constitución de la República, por lo cual dispuso el reintegro al trabajo. Se adjuntaron 17 resoluciones notariadas del Director Regional del Trabajo y Servicio Público de Guayaquil negando los vistos buenos en nuestra contra, por violaciones constitucionales. Que en dicho trámite de las indebidas e improcedentes solicitudes de visto bueno en contra de toda la dirigencia sindical y ocho miembros de base selectivamente señalados, específicamente en el Acta de Investigación de cada uno de los 17 vistos buenos, se puede evidenciar lo afirmado. ALEGAN PRINCIPALMENTE QUE EL EMPLEADOR ACTUÓ DELIBERADAMENTE CON EL PROPOSITO DE ACAYAR LA VOZ DE PROTESTA DE LOS DIRIGENTES SINDICALES Y AGREMIADOS, POR SUS INCUMPLIMIENTOS LABORALES; AFECTÓ ABIERTAMENTE EL DERECHO CONSITUCIONAL DE RESISTENCIA Y EL DE LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y OPINIÓN SOBRE SU GESTIÓN AL FRENTE DE LA ENTIDAD; Y, BUSCÓ ILEGAL E INCONSTITUCIONALMENTE AFECTAR EL DERECHO AL TRABAJO CON EL TRÁMITE INCONSTITUCIONAL DE LOS VISTOS BUENOS EN CONTRA DE TODA LA DIRIGENCIA SINDICAL Y OCHO MIEMBROS DE BASE. Adjuntan como prueba, 17 Actas de Investigación notariadas en

7
mit

donde se evidencia la verdadera motivación de los vistos buenos en contra de los dirigentes sindicales y ocho miembros de base. La decisión del empleador de acabar con la dirigencia sindical del Sindicato Único de Obreros del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Guayaquil y ocho miembros de base selectivamente señalados, al notificarles durante los días 22, 23, y siguientes del mes de Julio del 2013 la terminación unilateral de la relación laboral despidiéndolos intempestivamente, no miró ni reparó en los graves daños irrogados ni en la condición individual de cada uno de ellos; simplemente ejecutó su nefasta decisión, afectando no sólo el derecho al trabajo consagrado en la Constitución, sino también el derecho al buen vivir. Prueba: Oficio notariado del Sindicato Único de Obreros # SUO-127-2013 de 26 de julio de 2013 dirigido al representante legal del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Guayaquil Sr. Martín Cucalón Ycaza pidiendo respuesta sobre los meses impagos hasta la actualidad de los 17 dirigentes y miembros de base a los que se tramitó los vistos buenos. Prueba: Roles de pago originales de la primera quincena del mes de julio 2013 de los trabajadores Washington Segundo Lliguicota Pérez y Luis Alfredo Alarcón Asencio, donde se han realizado descuentos excesivos y recibieron como sueldo $ 7,70 y $ 8,41 respectivamente. Prueba: Denuncia penal en nuestra contra por supuesto sabotaje y terrorismo. Prueba: Notificaciones de despido y prohibiciones de ingreso a las instalaciones de la entidad de los trabajadores y dirigentes despedidos comunicadas por la Directora de Talento Humano. Comunicación notariada del Sindicato Único de Obreros # SUO-111-2013 de 1 de Julio del 2013 dirigida al representante legal de la entidad pidiendo autorice la difusión de la convocatoria a Asamblea General de socios y nunca atendida. Prueba : Copia notariada de la convocatoria a Asamblea General de socios para los días 3 y 4 de julio de 2013 enviada al representante legal de la entidad para su difusión y nunca atendida. Prueba: Comunicación notariada del Sindicato Único de Obreros # SUO-120-2013 de 15 de Julio del 2013 dirigida al representante legal de la entidad pidiendo autorice la difusión de la convocatoria a Asamblea General de socios y nunca atendida. Prueba: Copia notariada de la convocatoria a Asamblea General de socios para el día 22 de julio de 2013 enviada al representante legal de la entidad para su difusión y nunca atendida. Prueba: Copia notariada de la circular No. 034-DTH-2013 de 23 de julio de 2013 suscrita por la Lcda. Jacqueline Campos Directora de Talento Humano disponiendo la prohibición del ingreso del Secretario General del Sindicato Ernesto Tarira Jordán a las instalaciones del cuartel No. 15 y a ningún acto de la entidad. Prueba: Copia original de la circular No. 036-DTH-2013 de 23 de julio de 2013 suscrita por la Lcda. Jacqueline Campos Directora de Talento Humano disponiendo la prohibición del ingreso del Secretario de Finanzas del Sindicato Washington Lliguicota Pérez a las instalaciones del cuartel No. 17 y a ningún acto de la entidad. 2.- El accionando a través de su patrocinador señaló que, los accionantes entre otras cosas han reclamado un aumento salarial ilegal, plantearon un pliego de peticiones ante la Inspectoría del Trabajo del Guayas. Dicho pliego fue resuelto en primera y segunda instancias a favor del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Guayaquil, es decir, se negó la pretensión de los trabajadores del ilegal aumento salarial, entre otras cosas que les fueron negadas. Sin perjuicio de lo anterior, y durante varios días, los demandantes protagonizaron manifestaciones, protestas, escándalos, y cometieron actos sancionados como faltas graves por el reglamento interno de trabajo del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Guayaquil, en especial los días 27 de febrero, 4, 5, 6, 7 y 8 de marzo de 2013. En tal virtud, la Primera Jefatura del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Guayaquil tomó la legal, legítima, responsable y justa decisión de iniciar los trámites de visto bueno pertinentes para dar por terminadas las relaciones laborales que existen entre la Institución y los indisciplinados trabajadores que cometieron las faltas sancionadas con visto bueno. Los accionantes presentaron una acción de protección contra la Institución por lo que ellos consideraron violación de derechos constitucionales

por habérseles iniciado los trámites de visto bueno, sin embargo perdieron en primera y segunda instancia. La referida acción fue resuelta en primera instancia en el Juzgado Décimo Cuarto de la Niñez y Adolescencia, bajo el número 15-2013, expediente en el cual se declaró sin lugar la demanda, y en segunda instancia por la Segunda Sala de lo Penal, Colusorios y Tránsito de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, bajo el número 290-2013, expediente en el que se ratificó la sentencia de primera instancia que negó la demanda. Quedó claro, en dichas sentencias, que el empleador tiene la facultad de solicitar visto bueno contra los trabajadores que adecuen sus conductas a las causales para el efecto establecidas en el Código del Trabajo y Reglamento Interno de Trabajo. En tal sentido jamás existió la alegada indebida e inconstitucional solicitud de visto bueno en contra de los ex trabajadores. Respecto de la alegada "terminación unilateral, por parte del empleador, de la relación laboral con todos los dirigentes sindicales y los ocho miembros de base...", la propia parte accionante señala que fueron notificados por la Directora de Talento Humano de la Institución bomberil para que acudieran a suscribir el correspondiente documento de finiquito en las oficinas de la Dirección Regional del Trabajo de Guayaquil, pese a lo cual no acudió sino uno solo de los accionantes, el señor Andrés Borja Gavica. Es que probablemente no acudieron porque creyeron o alguien irresponsablemente les hizo creer que mediante una acción constitucional se puede revertir un despido intempestivo, cuando ello, además de ser una pérdida de tiempo y de recursos del Estado es jurídicamente improcedente. La parte accionada se ha autodenominado "perseguida" por haber sido despedida intempestivamente, sin embargo, el Código de Trabajo, en su Artículo 623, titulado "Facultades de los jefes de los cuerpos de bomberos", señala, en su parte pertinente que "Si la autoridad respectiva fallare negativamente, el trabajador tendrá derecho a retornar al servicio o a ser indemnizado por separación intempestiva, en el caso de que el empleador no deseare sus servicios. En tal sentido, la locura de considerarse "perseguidos" les habría sido causada por el ejercicio de una facultad legal por parte del Primer Jefe del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Guayaquil. No se han irrespetado los derechos que como representantes sindicales les corresponden a algunos de los accionantes, por el contrario, se está respetando lo señalado en el Artículo 187 del Código del Trabajo, y se los está tratando como dirigentes sindicales, pese a ser ex trabajadores. Respecto de las medidas cautelares solicitadas, está de más decir que el criterio aplicado por usted, señor Juez, al negar dicha solicitud es el que procede en derecho. Respecto de las pretensiones concretas de la parte actora, debo manifestar que ni la vía constitucional, ni ninguna otra vía, es procedente para "revertir" un despido intempestivo, ya que para dicho acto existe en la ley una forma de reparación, que es la compensación económica o indemnización señalada en el Código del Trabajo, que, por cierto, ya les ha sido entregada a los trabajadores, vía transferencia bancaria, y pese a lo cual no han suscrito las correspondientes actas de finiquito, salvo en el caso antes indicado del señor Borja Gavica. La parte actora exige la "garantía de que el hecho no se repita prohibiéndole expresamente a nuestro empleador deslegitimar o desprestigiar a la dirigencia sindical legalmente elegida". Al respecto cabe aclararle a los accionantes, por si no les ha quedado claro, que ya no pertenecen a la Institución, y que los cargos que ejercen son los de representantes sindicales, y en tal calidad serán tratados hasta que duren sus funciones. No es posible que por esta vía se elimine un acto consumado producto del ejercicio de una facultad legal y que, además, se vuelvan "eternos" en sus puestos de trabajo, ya que a la institución bomberil le asiste el derecho constitucional a la libre contratación. En los casos del señor Carlos González, quien no ha sido despedido, porque presentó su renuncia voluntaria para acogerse a jubilación, y también nos ha comunicado su renuncia a la dirigencia sindical; y, del señor Carlos Perero, que no ha sido despedido intempestivamente. ¿Cómo es posible que suscriban la presente acción por supuesto despido y por supuestas violaciones de derechos? C) Con los antecedentes expuestos, y

sin perjuicio de que me he pronunciado respecto de los fundamentos de hecho de la demanda por mandato del Artículo 14 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, y no porque considere que merecen ser analizados para otra cosa que no sea para determinar la improcedencia de la acción, alegó como excepciones, las siguientes: C.1.) Improcedencia de la acción de protección, en virtud de que no se han cumplido los requisitos para entablarla que constan en el Artículo 40 de la Ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, en especial, porque existe para el presente caso, la vía del juicio individual de trabajo para reclamar en forma adecuada y eficaz los conflictos provenientes de relaciones de trabajo; C.2.) Improcedencia de la acción de protección por no existir legitimación pasiva, ya que para que ésta exista debe también existir, según el Artículo 41 de la Ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, un acto u omisión de autoridad pública que viole o haya violado derechos, lo cual no existe en la especie; C.3.) Improcedencia de la acción de protección, según lo señalado en los números 1, 3 y 4 del Artículo 42 de la Ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, ya que no han existido violaciones a derechos constitucionales, sino el ejercicio de la facultad concedida en el Artículo 623 del Código del Trabajo; los accionantes impugnan la legalidad del despido, pero han recibido ya sus indemnizaciones; y, en todo caso, pueden reclamar por vía judicial, ante juez de trabajo competente, cualquier controversia relacionada de la relación de trabajo que mantenían con el Benemérito Cuerpo de Bomberos de Guayaquil, su ex empleador. C.4.) Improcedencia de la medida cautelar solicitada, en virtud de: que no existe ninguna amenaza de violación de derechos constitucionales que amerite que se dicte una medida cautelar; no existen daños irreversibles, ya que las liquidaciones han sido depositadas en las cuentas de cada trabajador, es decir, han sido resarcidos mediante el pago de las indemnizaciones establecidas en la Constitución, la ley y el contrato colectivo. QUINTO: A efectos de resolver, la Sala realiza el siguiente análisis con sujeción a los métodos y reglas de interpretación constitucional contenido en la LOGJCC.- El Art. 11 de la Constitución de la República del Ecuador instituye los principios sobre los cuales se regirá el ejercicio de los derechos, constando en sus numerales dos al nueve lo siguiente: "2.- Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. 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 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. La Ley sancionará toda forma de discriminación; 3.- Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte; 4.- Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales; 5.- En materia de derecho y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia; 6.- Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía; 7.- El reconocimiento de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derecho humanos, no excluirá los demás derechos derivados de la dignidad de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, que sean necesario para su pleno desenvolvimiento. 8.- El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Sera

inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos; 9.- El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución"; de igual forma los derechos de libertad establecidos en el Art. 66 de la Constitución de la Republica reconoce y garantiza a las personas, en su numeral 4 el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación; en su numeral 13 el derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria. Que la declaración universal de los derechos humanos consagra los siguientes derechos en concordancia con lo citado: "Art. 7.- Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación; Art. 23 numeral 4.-Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.". Que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como entidad catalizadora de las Naciones Unidas en materia del trabajo, aprobó los convenios internacionales del trabajo números 87 y 98 relativos a la libertad sindical, y protección contra la discriminación antisindical cuyos artículos 3 numerales 1 y 2; y 1 numerales 1 y 2, respectivamente, establecen lo siguiente: "Art. 3 numeral 1.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción, 2.- Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal; Articulo 1 numeral 1.- Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, 2.- Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato, b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo."; Convenios Internacionales del Trabajo que establecen derechos fundamentales y que fueron ratificados por la República del Ecuador en los años 1959 y 1967. Por otra parte la Organización Internacional del Trabajo en su informe anual, correspondiente al año 2008 en el capítulo 1 pagina 5 indica lo siguiente: "acápite 11.- La Libertad de asociación, la libertad sindical y la libertad de negociación colectiva son derechos fundamentales. Hunden sus raíces en la Constitución de la OIT así como en la Declaración de Filadelfia, anexa a ella. La comunidad internacional reafirmó el valor medular de estos derechos, especialmente en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social celebrada en Copenhague en 1995 y en la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Estos derechos habilitantes hacen posible promover unas condiciones de trabajo decentes y hacerlas realidad.". Por otra parte es de citar, que el derecho al trabajo está comprendido en nuestra Carta Magna, así.- "....Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado..."; de la misma manera, el Art. 326 de la CRE.- señala: "... El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo. 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. 4. A

trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. 6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley. 7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores. 8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección. 9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización. 10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos. 11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente. 12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje. 13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley. 14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley. 15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios. 16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo...". Bajo tales disposiciones de carácter, constitucional, legal e internacional, es preciso indicar que en aplicación al principio de progresividad de los derechos económicos, sociales y culturales, en materia laboral el Estado se encamina a reconocer prestaciones mayores hasta llegar a una cobertura universal. Es así como en el ámbito laboral y particularmente en cuanto a la no regresividad, la disminución de la protección de los derechos de los trabajadores resulta problemática constitucionalmente, en la medida en que pueda afectar el principio de progresividad, sin que ello signifique que regulaciones más estrictas devenga, per se, en un retroceso frente a esas garantías y la facultad de configuración del legislador "dista de ser plena, pues no sólo (i) no puede desconocer derechos adquiridos sino que además (ii) debe respetar los principios constitucional del trabajo y (iii) las medidas deben estar justificadas, conforme al principio de proporcionalidad (Art. 11.8 de la CRE). El legislador, al expedir la LOGJCC, agregó como requisito para la procedencia de la acción de protección, la "inexistencia de otro mecanismo de defensa judicial" (art. 40 numeral 3 LOGJCC); es decir, con dicha norma legal ha convertido a la acción de protección en una acción de carácter residual, desnaturalizando el carácter de preferente y sumario para la protección de derechos que -a la referida acción- le otorga la Constitución; además, al expedirse la norma legal no se tomó en consideración el artículo 84 de la Carta Magna, que imperativamente dispone: "...En ningún caso, la reforma de la Constitución, las leyes, otras normas jurídicas ni los actos del poder público atentarán contra los derechos que reconoce la Constitución". El

artículo 40 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional -invocado por el legitimado pasivo- y por la Juez a-quo señala entre otras cosas que la acción de protección requiere: "...3.-inexistencia de otro mecanismo de defensa judicial adecuado y eficaz para proteger el derecho violado..."; sin embargo, la aceptación de la acción de protección al trámite no desconoce la competencia que tienen los jueces en la jurisdicción respectiva, para resolver los casos que, por disposición de la Ley, se hallan sometidos a su conocimiento; lo que debe quedar claro es que, tratándose de actos u omisiones a los que se impute vulneración de derechos constitucionales, las vías alternas previstas en la jurisdicción ordinaria devienen en ineficaces para la protección de esos derechos, debido a la naturaleza del trámite propio de cada una de las acciones en la jurisdicción ordinaria, caracterizado por la dilación que genera su propia sustanciación, así como por la interposición de recursos. La larga espera que implica el trámite de un proceso judicial en la jurisdicción ordinaria, sin duda alguna contradice el objeto de la acción de protección, esto es el amparo directo y eficaz de derechos constitucionales; lo que si bien limita la sujeción directa del jugador a la letra de la Ley, y no a la Constitución. Si bien los artículos 40 numeral 3, y 42 numeral 4 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional se hallan en plena vigencia y forman parte de nuestro ordenamiento jurídico, es evidente que contrarían el principio contenido en el artículo 11 numeral 4 de la Carta Magna, que dispone: "Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales"; por lo que en este caso concreto, la presente vía constitucional se advierte procedente. Consta dentro de autos, el SEPTIMO CONTRATO COLECTIVO CELEBRADO ENTRE EL BENEMÉRITO CUERPO DE BOMBEOS DE GUAYAQUIL Y EL COMITÉ CENTRAL ÚNICO DE OBREROS DEL BENEMÉRITO CUERPO DE BOMBEROS DE GUAYAQUIL, mismo que en su cláusula 5º, señala.- "...el presente contrato Colectivo Único de Trabajo comprende y ampara a todos los trabajadores estables que laboren en el Benemérito Cuerpo de Bomberos de Guayaquil y a aquellos que en el futuro adquieran la calidad de estables..."; así también la cláusula 10ma.- indica: "...Estabilidad.- ...el empleador no podrá despedir, ni desahuciar, ni dar por terminadas las relaciones individuales de trabajo, salvo mediante visto bueno, en los casos determinados en el Art. 172 del Código de Trabajo; caso contrario se obliga a pagar en un ciento por ciento el equivalente de dinero de las remuneraciones del Trabajador por el tiempo que faltare para el vencimiento del plazo pactado para esta estabilidad, sin perjuicio de las indemnizaciones y de los beneficios sociales previstos por la Ley. Antes de presentar al trámite la solicitud de visto bueno contra el Trabajador, el trabajador deberá notificar previamente al Sindicato Único conforme lo señalado en la cláusula tercera del presente contrato, a fin de buscar una solución al problema. Si en el término de diez días hábiles no se llegare a ningún acuerdo, el empleador recurrirá a la Sub-Dirección de Mediación Laboral a fin de que se trate de conciliar el diferendo; y, si en el término de diez días laborables no se llegare a ningún acuerdo el Empleador quedará en libertad de solicitar el viso bueno. La solicitud de Visto Bueno presentada y tramitada sin recurrir previamente a la conciliación de que se habla esta cláusula significará despido intempestivo..."; contrato colectivo que recordemos, de conformidad al Art. 220 del Código de Trabajo, es.- "...Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto..". En la presente causa encontramos en lo principal que el presente litigio constitucional invoca la reparación de varios derechos vulnerados en los accionantes, como son el derecho al trabajo, y demás derechos conexos, el derecho a la

seguridad jurídica, al debido proceso, la igualdad ante la Ley y la no discriminación; violaciones constitucionales que de una revisión de las piezas procesales y de la prueba actuada por los accionantes en la audiencia pública, se constatan al momento en el que, el accionado recibió en sus puestos de trabajo a los diecisiete trabajadores que él había procesado con los respectivos vistos buenos, luego de que la autoridad encargada de resolver la situación laboral de los referidos accionantes, fallara a favor de éstos negando la pretensión del empleador; si bien es cierto es potestad plena del empleador despedir intempestivamente a obreros de sus plazas de trabajo, no es menos cierto que el debido proceso debe ser velado en todo momento sea en acciones realizadas entre particulares, entre entidades públicas, cuando se enfrenta un particular contra el Estado, o viceversa, para de esta manera asegurar que los principios de aplicación de los derechos no se vean soslayados por arbitrariedades de quienes ostentan el poder o mayor jerarquía ante los más débiles, ya que dichas arbitrariedades de no ser evitadas, darían paso a una segura vulneración de derechos, sea por discriminación, racismo, u odio, etc. Así advertimos que tal como lo señalan los accionantes, éstos se encuentran sujetos a una clara persecución injustificada por parte de su empleador (ahora accionado), quien a sabiendas que no podía iniciar acciones administrativas-laborales contra sus dependientes (trámite administrativo-visto bueno), lo hizo, vulnerando de esta manera el contrato colectivo de trabajo que amparaba plenamente a sus obreros, y desestabilizando su situación laboral y económica; aspecto que fuese plenamente advertido por el Inspector de Trabajo respectivo, quien negó las solicitudes presentadas en tal sentido. Así encontramos que como figura previa, el empleador a efectos de garantizar el derecho de sus trabajadores, proteger la seguridad jurídica y el debido proceso, debía cumplir con los pasos determinados en la cláusula décima del referido contrato colectivo, otorgándoles así a los ahora recurrentes la facultad de ejercer efectivamente el derecho a la defensa que les asiste en aras de contradecir las arbitrarias actuaciones del empleador. Posteriormente advertimos arbitrario e injustificado el accionar del legitimado pasivo, pues a sabiendas que la autoridad administrativa negó sus requerimientos con respecto al visto bueno solicitado, recibe en sus puestos de trabajo a los accionantes, para posteriormente despedirlos intempestivamente sin motivo legal alguno que se advierta procedente en base a sus alegaciones; configurándose así un claro estado de indefensión sobre los accionantes. En consecuencia, se observa una vulneración al derecho de la seguridad jurídica, al haber procedido al margen del principio de legalidad como pilar fundamental del derecho público, al que estaba obligado el accionado, especialmente porque incumplió expresamente lo dispuesto por el artículo 4 del Reglamento Interno de Trabajo legalmente aprobado y porque aplicó, indebida e interesadamente el artículo 623 del Código del Trabajo al proceder a despedir intempestivamente a los accionantes luego de haberlos reintegrado a sus labores habituales, lo que produjo además, afectación al derecho constitucional del trabajo y al buen vivir de los accionantes. Es destacable recordar que la falta de causalidad del despido, es calificada como "arbitrariedad", de modo que un despido arbitrario es, en principio, un despido sin causa y como tal reclama la adecuada protección que postula la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 11 numerales 1, 3 y 6. Surge de lo anterior lo que ya la doctrina ha adelantado en el sentido que "lo decisivo será conocer si la calificación del despido como tal sin causa, producirá o no efectos extintivos y, en caso afirmativo, en qué supuestos y bajo qué condiciones". El tratadista Argentino Guillermo Cabanellas de Torres, año 2001, al referirse en forma general al despido señala: "despido significa privar de ocupación, empleo, actividad o trabajo". Al despedir intempestivamente a un trabajador, sin duda alguna se atenta contra la estabilidad laboral garantizada por la legislación Ecuatoriana e incluso en Instrumentos Internacionales de los cuales Ecuador es signatario, tanto más que, incluso se protege la estabilidad mínima en un contrato de trabajo, al tenor literal del Art. 14 del Código del Trabajo. Los despidos

que tienen un motivo prohibido o los que violan derechos fundamentales son claramente cuestionables desde el punto de vista constitucional, no sólo por que vulneran en parte o violan totalmente el derecho al trabajo, sino además porque afectan derechos conexos al mismo. En este sentido, y como en el caso que nos ocupa a sucedido, el despido materia del presente litigio no se funda en causa justa, por lo que se torna cuestionable al afectar varios derechos fundamentales como se ha relatado en la presente resolución. Razones por las que, esta Tercera Sala de lo Penal y Tránsito de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, constituyéndose en Tribunal de Orden Constitucional ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCION Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA, en aplicación al principio pro hominis, interpretando los derechos fundamentales a favor del más débil, optando además por la solución más beneficiosa para garantizar plenamente el ejercicio de los derechos de los individuos reconocidos en la Constitución; revoca la resolución subida en grado y declara con lugar la presente acción de protección, señalando la vulneración de los derechos enmarcados en los acápites precedentes de éste fallo, en la persona de los accionantes: ERNESTO WILLIAM TARIRA JORDAN, JOSÉ ANTONIO LÓPEZ GALINDO, ALEX NARVÁEZ RODAS, WELLINGTON ALVARADO LEÓN, WASHINGTON LLIGUICOTA PÉREZ, KLÉBER ROMERO MICHELENA, LUIS GÓMEZ OLIVO, EMANUEL ISAAC PATIÑO ALVARADO, ALEX EGBERTO REINA PLÚA, JOSÉ XAVIER ZAPATA CARPIO, AGAPO MANUEL JARAMILLO MONTALVAN, FRANCISCO XAVIER LÓPEZ ROMERO, LUIS ALFREDO ALARCÓN ASENCIO Y ALEMBER ENRIQUE QUIJANO MURILLO; en consecuencia, se ordena que el accionado cumpla con el inmediato reintegro a los cargos que éstos venían desempeñando al tiempo en el que fueron separados de sus funciones. Una vez ejecutoriada esta sentencia, el Secretario Relator de la Sala, dé cumplimiento a lo determinado en el numeral 5 del Art. 86 de la Constitución de la República. Publíquese y Notifíquese.-

DR. HENRY MORÁN MORÁN
JUEZ

AB. MARCO QUIMIS VILLEGAS
CONJUEZ

DR. FERNANDO GRAU ARÓSTEGUI Msc.
CONJUEZ

Certifico:

Batalla Dueñas Nuriz Lettis
SECRETARIA (E)