

**SEÑORES MAGISTRADOS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL
ECUADOR:**

AB. IVONNE ELIZABETH NUÑEZ FIGUEROA, MSc., por mis propios derechos, y por los derechos que represento en mi calidad de **MINISTRA DEL TRABAJO**, como lo demuestro con el documento certificado que adjunto, con cédula de ciudadanía Nro. 1304235482, de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, de estado civil divorciada, de profesión abogada, domiciliada en la Av. República del Salvador N34-183 y Suiza, ante ustedes, respetuosamente comparezco con la siguiente **DEMANDA DE INCONSTITUCIONALIDAD**:

I

LA DESIGNACIÓN DE LA AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PROPONE.

La designación de la autoridad ante quien se propone es la Corte Constitucional del Ecuador.

II

**NOMBRE COMPLETO, NÚMERO DE CÉDULA DE IDENTIDAD, DE
CIUDADANÍA O PASAPORTE Y DOMICILIO DE LA PERSONA
DEMANDANTE.**

La persona demandante y demás generales de ley, quedan señalados ut supra, de conformidad con el artículo 439 de la Constitución y artículos 77 y 98 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.

III

**DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO EMISOR DE LA DISPOSICIÓN JURÍDICA
OBJETO DEL PROCESO.**

El órgano emisor de la disposición jurídica impugnada es el **PLENO DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA**, cuya naturaleza y efectos son los de una disposición normativa con efectos generales.

IV

**INDICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES ACUSADAS COMO
INCONSTITUCIONALES.**

La disposición acusada como inconstitucional es la **Resolución No. 03-2025**, adoptada el día 22 de enero de 2025 por la **CORTE NACIONAL DE JUSTICIA**, con

el VOTO EN CONTRA de 8 señores JUECES NACIONALES, que en su **artículo 1** aprueba el criterio respecto a la procedencia del pago de la bonificación por desahucio, disponiendo que:

"El trabajador que haya decidido terminar su relación laboral por separación o retiro voluntario, no podrá acogerse a la bonificación por desahucio contemplada en el inciso segundo del artículo 184 del Código del Trabajo, pues se estaría beneficiando dos veces por la terminación de la relación laboral".

La citada Resolución fue publicada en el Sexto Suplemento del Registro Oficial No. 745 del 17 de febrero de 2025, misma que fue discutida y aprobada por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia.

V

FUNDAMENTOS DE LA PRETENSIÓN.

a) Las disposiciones constitucionales presuntamente infringidas, con especificación de su contenido y alcance:

El criterio respecto a la procedencia del pago de la bonificación por desahucio, previsto en el artículo 1 de la Resolución No. 03-2025, emitida por la Corte Nacional de Justicia, es contraria a las siguientes disposiciones constitucionales:

➤ **"Art. 11.-** El ejercicio de los derechos se regirán por los siguientes principios: (...)

4. Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales. (...)

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.

Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos".

"Art. 76.- En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas:

1. Corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes. (...)",

➤ **"Art. 82.-** El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes",

- **Art. 229.-** *Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.*

Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores.

Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo.

La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia”.

- **Art. 326.-** *El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: (...)*
- 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. (...)*

De conformidad con lo dispuesto por el Artículo 23 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP) titulado **"Retiro Voluntario"**, los servidores u obreros de las empresas públicas que terminen la relación laboral por retiro voluntario recibirán el pago de un monto de hasta siete salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio, y hasta un máximo de 210 salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado, a partir del año 2015, de conformidad con el salario básico unificado vigente al 1 de enero del 2015.

La terminación de la relación laboral por retiro voluntario se hace efectiva mediante una renuncia del trabajador y su respectiva aceptación por parte de la empresa pública empleadora, con lo cual se configura un indiscutible acuerdo entre las partes.

El Artículo 169 numeral 2 del Código del Trabajo establece como una de las causas para la terminación del contrato individual de trabajo, el acuerdo entre las partes.

El segundo inciso del **Artículo 184 del Código del Trabajo** dispone que también se pagará la bonificación de desahucio en todos los casos en los cuales las relaciones laborales terminen de conformidad al numeral 2 del artículo 169 del Código del Trabajo.

El **Artículo 185 del Código del Trabajo** dispone que, en los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador; y, que igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.

El derecho al pago de la bonificación por desahucio es un derecho autónomo que nace del Código del Trabajo y que perdura por sí solo, garantizado por la Constitución, y es independiente de la bonificación por retiro involuntario previsto en la LOEP.

Por lo tanto, se contrapone al Código del Trabajo, resolver como criterio respecto a la procedencia del pago de la bonificación por desahucio, como lo hace el Artículo 1 de la Resolución 03-2025, que el trabajador que haya decidido terminar su relación laboral por separación o retiro voluntario, no podrá acogerse a la bonificación por desahucio contemplada en el inciso segundo del artículo 184 del Código del Trabajo, pues supuestamente se estaría beneficiando dos veces por la terminación de la relación laboral.

No existe disposición legal alguna que expresamente prohíba recibir simultáneamente el beneficio de la bonificación por retiro voluntario y la bonificación por desahucio prevista en el segundo inciso del artículo 185 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anteriormente expresado, el texto del Artículo 1 es oscuro, pues no es concordante con los Considerandos de la Resolución 03-2025, cuyo análisis se focaliza en los obreros y obreras de las Empresas Públicas, lo cual ha generado una confusión en el sector laboral del País al no efectuarse una referencia expresa de su respectivo ámbito.

Por lo tanto, la Resolución 03-2005 adoptada por la Corte Nacional de Justicia al no observar los derechos laborales previstos en los Artículos 184 y 185 del Código del Trabajo restringió el contenido de los derechos de los trabajadores y se constituye en una acción u omisión de carácter regresivo que disminuye, menoscaba o anula injustificadamente el ejercicio de los derechos de los obreros y obreras de las Empresas Públicas, por lo que es inconstitucional, vulnerando lo dispuesto en el artículo 11 numerales 3 y 8 de la Constitución.

En el Desarrollo Jurisprudencial de la Primera Corte Constitucional, Noviembre 2012 – Noviembre 2015, referente a la conexidad del derecho al debido proceso con el derecho a la seguridad jurídica, la Corte Constitucional se pronuncia en la forma siguiente:

"...con relación a la seguridad jurídica, el debido proceso guarda una íntima relación , pues al ser la interdependencia una característica de los derechos constitucionales, no cabe duda que la autoridad pública, al garantizar las normas y los derechos de las partes dentro de un proceso administrativo o judicial, asegura el respeto a la Constitución y a las demás normas que integran el ordenamiento jurídico , consiguiendo de esta manera la sujeción de todas las funciones del Estado a la Constitución, en donde la ley se concreta en la confiabilidad, en el orden jurídico, en la certeza sobre el derecho escrito y vigente; es decir, el reconocimiento y la previsión de la situación jurídica."

En la Sentencia N.º 045-15-SEP-CC de la Corte Constitucional emitida el 25 de febrero del 2015, Caso 1055-11-EP, respecto a la vinculación del derecho al debido proceso con el derecho a la seguridad jurídica, los señores jueces constitucionales expresan (página 2), que:

"Ahora bien, el derecho al debido proceso guarda íntima relación con el derecho a la seguridad jurídica debido a que, como los derechos constitucionales son indivisibles e interdependientes, no cabe duda que la autoridad pública al garantizar las normas y los derechos de las partes dentro de un proceso administrativo o judicial, tiene que asegurar el respeto a la Constitución de la República y al resto del ordenamiento jurídico que contiene normas previas, claras y públicas, con lo cual se consigue "la sujeción de todos los poderes del Estado a la Constitución en donde la ley se concreta en la confiabilidad, en el ordenamiento jurídico, en la certeza sobre el derecho escrito vigente, es decir, el reconocimiento y la previsión de la situación jurídica"".

De igual forma, referente a la interdependencia entre las garantías básicas del debido proceso y la seguridad jurídica, la Corte Constitucional en su sentencia N.º 092-15-SEP-CC adoptada el 25 de marzo del 2015, Caso 0357-14-EP, se pronuncian en la forma siguiente (página 6):

"En este contexto, la referida garantía del debido proceso guarda íntima relación con el derecho a la seguridad jurídica, el cual, conforme al artículo 82 del texto constitucional "se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas

y aplicadas por autoridad competente"; pues al ser una característica de los derechos constitucionales la interdependencia, no cabe duda de que la autoridad pública, al garantizar las normas y los derechos de las partes dentro de proceso administrativo o judicial, asegura el respeto a la Constitución y a las demás normas jurídicas, consiguiendo de esta manera que "los actos emanados de dichas autoridades públicas [observen] las normas que componen el ordenamiento jurídico vigente, debiendo además sujetarse a las atribuciones que le compete a cada órgano".

La decisión de mayoría de los señores Jueces de la Corte Nacional de Justicia que aprobó el artículo 1 de la Resolución 03-2005, no respetó el ordenamiento jurídico previsto en los artículos 184 y 185 del Código del Trabajo violentando el derecho al debido proceso previsto en el Artículo 76.1 de la Constitución y por conexidad constitucional vulneró también el derecho a la seguridad jurídica de los trabajadores de las Empresas Públicas, consagrado en el Artículo 82 de nuestra Carta Magna.

Adicionalmente la Corte Constitucional en la sentencia No. 989-11-EP/19 emitida el 10 de septiembre de 2019, Caso 989-11-EP, respecto al **derecho a la seguridad jurídica**, se manifiesta en los párrafos 19, 20 y 21, que:

19. La seguridad jurídica es un derecho constitucional transversal que irradia a todo el ordenamiento jurídico⁴. El artículo 82 de la Constitución de la República establece lo siguiente respecto del mismo: "El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes".

20. En general, del texto constitucional se desprende que el individuo debe contar con un ordenamiento jurídico previsible, claro, determinado, estable y coherente que le permita tener una noción razonable de las reglas del juego que le serán aplicadas. Este debe ser estrictamente observado por los poderes públicos para brindar certeza al individuo de que su situación jurídica no será modificada más que por procedimientos regulares establecidos previamente y por autoridad competente para evitarla arbitrariedad.

21. La Corte Constitucional, como guardiana de la Constitución, al momento de resolver sobre vulneraciones de garantías jurisdiccionales, debe verificar

⁴ Ibidem.



que el juez haya actuado en el ámbito de su competencia constitucional y observado la normativa que haya considerado para garantizar derechos constitucionales”.

Por lo antes expuesto, se hace evidente que la Resolución 03-2005 inobservó que las obreras y obreros contaban con el ordenamiento previsible, claro, determinado, estable y coherente que le permitían tener una noción razonable de las reglas del juego que le serían aplicables al momento de terminar sus relaciones laborales en sus respectivas empresas públicas, reglas que estaban desarrolladas en los artículos 184 y 185 del Código del Trabajo.

Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables y las obreras y obreros del sector público están sujetos al Código de Trabajo; por lo tanto, tienen el derecho a recibir la bonificación por desahucio de conformidad con los artículos 184 y 185 del código del Trabajo. Se hace evidente que la Resolución 03-2005, vulneró el derecho de los trabajadores de las Empresas Públicas previsto en el artículo 229 de la Constitución.

Lo dispuesto en el artículo 229 de la Constitución está en concordancia con lo establecido en el artículo 326 ibídem, que los derechos laborales son irrenunciables, siendo nula toda disposición en contrario. Si los señores Jueces Nacionales que dieron su voto de mayoría para adoptar la Resolución 03-2005, tenían duda sobre el alcance del artículo 184 del Código del Trabajo, deberían haber aplicado el criterio mas favorable a las personas trabajadoras, por lo que vulneraron lo establecido en el artículo 326 de la Constitución.

b) Argumentos claros, ciertos, específicos y pertinentes, por los cuales se considera que exista una incompatibilidad normativa.

b.1.- Afectación al principio de no restricción, progresividad y no regresividad de los derechos laborales (Artículo 11, numerales 4 y 8 de la Constitución de la República del Ecuador)

La Resolución 03-2025 de la Corte Nacional de Justicia establece que los trabajadores que terminan su relación laboral mediante separación o retiro voluntario no tienen derecho a recibir la bonificación por desahucio, bajo el argumento de que no es procedente pagar ambos beneficios, pues se considera que el trabajador ya ha recibido una compensación por retiro voluntario.

Esta interpretación resulta inconstitucional, ya que vulnera los principios de progresividad establecidos en la Constitución y el derecho internacional.

En efecto, la **Convención Americana Derechos Humanos (Pacto de San José)**, en su Artículo 26, titulado **Desarrollo progresivo**, dispone que:

"Los Estados partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados".

El Convenio No. 111 sobre la Discriminación de la OIT (empleo y ocupación) 1958, en su artículo 2, obliga a los Estados a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Por otro lado, en el ordenamiento ecuatoriano, la Resolución 03-2025 de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador vulnera el principio de no regresividad de los derechos laborales previsto en el número 8 del artículo 11 de la Constitución.

En los Considerandos de la Resolución No. 03-2025, se señala que la Sala Especializada de lo Laboral *"también ha sostenido que el pago de la bonificación por desahucio no es procedente pues los trabajadores estarían recibiendo un doble beneficio por una misma situación, que es la terminación voluntaria de la relación laboral"*, que el pleno de la Corte Nacional de Justicia denomina **"criterio B"**.

La Resolución 03-2025, al aplicar el **criterio B** antes mencionado, impone una interpretación regresiva que: **i)** reduce beneficios previamente reconocidos a trabajadores amparados por normas laborales anteriores; **ii)** limita injustificadamente su derecho a la bonificación por desahucio; **iii)** desconoce la jurisprudencia constitucional.

El segundo inciso del artículo 184 del Código del Trabajo dispone que:

"También se pagará la bonificación de desahucio en todos los casos en los cuales las relaciones laborales terminen de conformidad al numeral 2 del artículo 169 de este Código"

El artículo 185 del Código del Trabajo es claro al disponer que:

"En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes. (...)"

Por tanto, en la terminación de la relación laboral por desahucio, el trabajador tiene derecho a una compensación adicional que no puede ser sustituida ni reemplazada por otras compensaciones derivadas de la terminación voluntaria de la relación laboral.

En este caso, la Resolución 03-2025 vulnera este principio, pues interpreta que los trabajadores que se acogen al retiro voluntario no pueden acceder a la bonificación por desahucio, lo que implica una regresión de derechos ya adquiridos por los trabajadores.

Al considerar que el trabajador ha recibido ya una compensación por retiro voluntario y negarle la bonificación por desahucio, se está limitando un derecho laboral que ha sido reconocido legalmente, sin justificación suficiente.

El criterio B de la Corte Nacional de Justicia impide que el trabajador reciba ambos beneficios, cuando estos son instituciones jurídicas distintas: el retiro voluntario es una forma de terminación acordada entre las partes (empleador y trabajador), y el desahucio es un derecho establecido por ley que no depende de la voluntad del empleador, sino de la decisión unilateral del trabajador.

b.2 Vulneración del derecho al debido proceso (Art. 76.1 de la Constitución)

El derecho al debido proceso está garantizado en el artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador, que en su numeral 1 dispone que *"Corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes"*.

La resolución 03-2005 al negar a las obreras y obreros de la Empresas Públicas pagarles la bonificación por desahucio no los garantizó el cumplimiento de la norma constituida por el artículo 184 del Código del Trabajo y su derecho laboral a recibir la bonificación por desahucio al momento de terminar su relación laboral y recibir su bonificación por retiro voluntario.

b.3.- Vulneración del derecho a la seguridad jurídica (Art. 82 de la Constitución)

El derecho a la seguridad jurídica está consagrado en el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador.

Este precepto garantiza que las actuaciones de las autoridades públicas se realicen conforme a la ley, proporcionando certeza y previsibilidad en el ordenamiento jurídico.

De ahí que, la Resolución No. 03-2025 introduce un grado significativo de incertidumbre en el ordenamiento jurídico laboral al modificar, sin contar con la debida facultad legal, la aplicación del artículo 184 del Código del Trabajo. El mencionado precepto normativo establece, de manera expresa e inequívoca, la procedencia del pago de la bonificación por desahucio en todos aquellos casos en los que la relación laboral concluya por acuerdo entre las partes.

La decisión adoptada por la Corte Nacional de Justicia no solo trastoca la seguridad jurídica, principio fundamental del Estado de derecho, sino que también menoscaba la confianza legítima de los trabajadores, quienes han adquirido el derecho irrenunciable a la bonificación por desahucio conforme a la legislación vigente. Dicho derecho, al constituirse como una garantía legal, no puede ser desconocido ni restringido mediante una resolución administrativa o judicial que exceda los límites de interpretación normativa y rebase las competencias atribuidas a los órganos jurisdiccionales.

La Corte Constitucional en su sentencia No. 1844-18-EP/23 dictada el 26 de abril de 2023, respecto al derecho a la seguridad jurídica y la progresividad en el desarrollo de los derechos, en el párrafo 32, expresa:

"32. En esta línea, esta Corte ha admitido en ocasiones previas que: los principios de legalidad, progresividad en el desarrollo de los derechos y de irretroactividad, configuran pilares fundamentales para la tutela de la seguridad jurídica en un Estado Constitucional, en cuanto mandan que los efectos jurídicos de hechos y derechos se califiquen conforme a la normativa preexistente a la época, y proscriben la afectación y la regresión arbitraria (no justificada) de derechos adquiridos, a través de la emisión de una norma posterior. En otras palabras, prohíben que una norma ulterior tenga efectos negativos sobre situaciones jurídicas anteriores más favorables. (Corte Constitucional. Sentencia No. 1889-15-EP/20, 25 de noviembre de 2020, párrafo. 28. sentencia No. 668-17-EP/22, de 20 de abril de 2022, párrafo 42)".

Adicionalmente, la normativa laboral ecuatoriana no establece ninguna exclusión o limitación en cuanto al pago de la bonificación por desahucio en los casos en que un trabajador se acoja a un retiro voluntario. En consecuencia, cualquier interpretación en contrario resultaría no solo arbitraria y contraria al texto expreso de la legislación laboral aplicable, sino también violatoria de principios fundamentales del derecho del trabajo, tales como la protección al trabajador y la irrenunciabilidad de derechos, consagrados

tanto en el Código del Trabajo como en convenios internacionales ratificados por el Estado.

En este sentido, la decisión de desconocer el pago de la bonificación por desahucio vulnera el **Convenio 158 de la OIT, 1982**, sobre la terminación de la relación de trabajo, ratificado por Ecuador, cuyo artículo 12.1 establece de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada tendrá derecho a una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, cuya cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto del salario, pagaderas directamente por el empleador.

En virtud de lo expuesto, cualquier intento de desconocer el derecho a la bonificación por desahucio a los trabajadores que suscriban acuerdos de terminación laboral, ya sea en el contexto de un retiro voluntario u otro mecanismo de acuerdo bilateral, debe ser considerado una vulneración a la normativa laboral vigente.

De lo contrario, se sentaría un peligroso precedente que afectaría no solo la estabilidad jurídica en el ámbito laboral, sino también los derechos adquiridos de los trabajadores, generando un perjuicio irreparable en su situación económica y social.

b.4 Vulneración al principio de irrenunciabilidad de derechos laborales (Artículo 229 y Artículo 326, numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador)

La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 33, establece que el trabajo es un derecho y un deber social, y que el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, a una vida decorosa y a una retribución justa.

En concordancia con este precepto, los artículos 229 y 326 numeral 2 de la Constitución consagran la irrenunciabilidad de los derechos laborales, lo que implica que ningún trabajador puede ser privado de beneficios o garantías reconocidas por la legislación laboral.

La Corte Constitucional en su sentencia No. 57-20-IN/23 dictada el 21 de junio de 2023, en el párrafo 41 expresa que: *"A su vez, el artículo 229 de la Constitución califica a los derechos laborales de las servidoras y servidores públicos como irrenunciables y dispone que corresponde a la ley definir, entre otros aspectos, el régimen de estabilidad y cesación de sus funciones"*.

Las obreras y obreros de las Empresas Públicas pertenecen al sector público y por lo tanto sus derechos son irrenunciables; estando sujetos al Código del Trabajo, por lo que le son aplicables los preceptos establecidos en los artículos 184 y 185 de este cuerpo normativo.

La Corte Constitucional en su sentencia No. 13-17-CN/19 adoptada el 4 de septiembre de 2023, en los párrafos 29 y 30, respecto a la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales, se pronuncia en la forma siguiente:

"29. La Constitución de la República, en el artículo 326 consagra los principios en los cuales se afianza el derecho al trabajo, el numeral 2 del indicado artículo establece que "Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. ". De este modo, hacen parte del ordenamiento jurídico dos principios que por un lado sustentan y guían el derecho laboral, y por otro, gozan de un contenido sustantivo cuya inobservancia puede ser reclamada ante las autoridades y cuyo cumplimiento puede ser exigido a los obligados.

30. El principio de irrenunciabilidad de derechos denota un rasgo esencial e inequívoco de la protección del derecho laboral a los trabajadores que se configura, por un lado, a partir de la existencia de un acto de disposición del trabajador sobre los derechos laborales, y por otro lado, opera frente a todo derecho reconocido en una norma".

En el ámbito normativo interno, el Código del Trabajo del Ecuador, en su artículo 185, establece expresamente la bonificación por desahucio como un derecho de los trabajadores al momento de la terminación de la relación laboral. Este artículo dispone que, en caso de terminación de la relación de trabajo por voluntad del empleador o del trabajador, el empleador deberá pagar al trabajador una bonificación equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio.

De ahí que, tanto la compensación por retiro voluntario como el bono por desahucio son derechos independientes, por lo que la percepción de uno no elimina el derecho a recibir el otro al tener naturaleza distinta.

El derecho al pago de la bonificación por desahucio es un derecho autónomo que nace del Código del Trabajo y que perdura por sí solo, garantizado por la Constitución, y es independiente de la bonificación por retiro voluntario.

Por lo tanto, se contrapone al Código del Trabajo, resolver como criterio respecto a la procedencia del pago de la bonificación por desahucio, como lo hace el Artículo 1 de la Resolución 03-2025, que el trabajador que haya decidido terminar su relación laboral

por separación o retiro voluntario, no podrá acogerse a la bonificación por desahucio contemplada en el inciso segundo del artículo 184 del Código del Trabajo, pues supuestamente se estaría beneficiando dos veces por la terminación de la relación laboral.

Compensación por retiro voluntario

El pago por retiro voluntario es un mecanismo mediante el cual el empleador incentiva la terminación del contrato de trabajo de manera anticipada. Su finalidad es compensar al trabajador por aceptar la terminación de su relación laboral sin acudir a litigios ni exigir estabilidad laboral.

Este tipo de compensación es:

- **De naturaleza extralegal y convencional**, pues se otorga por decisión del empleador o acuerdo colectivo.
- **Un incentivo económico para la desvinculación**, y no una obligación legal estricta.

Bonificación por desahucio

La bonificación por desahucio, en cambio, es una prestación obligatoria que se paga cuando el trabajador es despedido o decide unilateralmente terminar su relación laboral.

El artículo 185 del Código del Trabajo establece que:

"En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes."

Esta bonificación es:

- **Un derecho legal obligatorio** en caso de terminación de la relación laboral.
- **Una compensación al trabajador** por su tiempo de servicio y por la incertidumbre que genera la terminación del contrato.

Esto implica que la bonificación por desahucio es un derecho legalmente establecido, independiente de cualquier otra compensación que el trabajador pueda recibir por su retiro voluntario.



La Corte Nacional de Justicia, al interpretar restrictivamente estas disposiciones, ha creado una limitación indebida que obliga a los trabajadores a "renunciar" a uno de estos beneficios, en violación del artículo 326, numeral 2 de la Constitución, generando una afectación inconstitucional a los derechos adquiridos de los trabajadores.

Así también, la Resolución 03-2025 se aparta de los criterios constitucionales obligatorios y, por ende, es inconstitucional conforme me permito citar a continuación:

La Corte Constitucional en la Sentencia N.º 006-16-SIN-CC, Caso 0021-13-IN, dictada el 27 de enero de 2016, páginas 13 a 14, respecto al principio de la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales, dice que:

"En igual sentido y como forma de garantizar los derechos de los trabajadores, la propia Constitución determina que el derecho al trabajo se sustenta en el principio de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales. Este principio a su vez es de gran importancia en tanto constituye una conquista social que ha sido reconocido expresamente en el constitucionalismo ecuatoriano.

La irrenunciabilidad y la intangibilidad como principios y garantías de los derechos laborales, nacen en virtud de la necesidad de proteger las conquistas laborales.

La Corte Constitucional de Colombia, en su sentencia T-592 de 2009, determinó:

Ahora bien, por derechos irrenunciables se entienden todos aquellos que no son materia de negociación o de discusión (...) [E]l principio en mención, "refleja el sentido reivindicatorio y proteccionista que para el empleado tiene el derecho laboral. De suerte que los logros alcanzados en su favor, no pueden ni voluntaria, ni forzosamente, por mandato legal, ser objeto de renuncia obligatoria", pues se busca asegurarle al trabajador un mínimo de bienestar individual y familiar que consulte la dignidad humana, siendo por lo tanto de orden público las disposiciones legales que regulan el trabajo humano y sustraídos de la autonomía de la voluntad privada los derechos y prerrogativas en ellas reconocidos, salvo los casos exceptuados expresamente por la ley...

De acuerdo a lo expuesto, por irrenunciabilidad en materia laboral se entiende como aquel derecho o principio por el cual, las conquistas laborales no pueden renunciarse dado la implicación entre estos y la dignidad humana. Es decir, el

propio trabajador no puede renunciar a sus derechos que nacen de una relación laboral, en su propio perjuicio.

Por su parte, la intangibilidad:

*Va mucho más allá, pues su protección abarca no solo a los derechos de una forma subjetiva, sino desde una óptica objetiva, enfatizando que **ni aún la ley puede menoscabar o contrariar derechos que han sido conferidos o reconocidos a los trabajadores, éstos son los llamados derechos adquiridos, que nacen de la ley, de la costumbre o del pacto colectivo laboral.***

*De acuerdo a esta conceptualización, la intangibilidad se refiere a los denominados **derechos adquiridos en tanto estos no pueden verse menoscabados o contrariados por la ley ni por alguna persona, es decir ninguna norma puede restringir el alcance de las conquistas laborales**".*

Con base en este precedente jurisprudencial, la negativa a reconocer la bonificación por desahucio a trabajadores que terminan su relación laboral por retiro voluntario carece de sustento legal.

En consecuencia, interpretar el retiro voluntario como una renuncia implícita a este derecho contraviene el marco normativo vigente y vulnera la equidad laboral, lesionando la estabilidad económica de los trabajadores afectados.

b.5.- Violación del principio de favorabilidad en materia laboral (Art. 326, numeral 3, de la Constitución)

El principio de favorabilidad es un pilar fundamental del derecho laboral y tiene reconocimiento en múltiples instrumentos normativos, tanto en la legislación ecuatoriana como en el derecho internacional.

En el ordenamiento interno, este principio se encuentra regulado en múltiples disposiciones:

- **Artículo 326, numeral 3 de la Constitución de Ecuador:**

"En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras."

- **Artículo 7 del Código del Trabajo, titulado “Aplicación favorable al trabajador”:**

“En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.”

En este sentido, cualquier acto normativo o resolución que limite o suprima beneficios laborales previamente reconocidos es inconstitucional.

La Corte Constitucional en la Sentencia N.º 016-13-SEP-CC, Caso 1000-12-EP, adoptada el 16 de mayo del 2013, se reafirma que:

“El artículo 33 de la Constitución ecuatoriana determina que: “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 de su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado”.

*El diseño normativo e institucional del Estado constitucional de derechos y justicia ha establecido una serie de mecanismos para dar cumplimiento a este derecho constitucionalmente reconocido. Al respecto, cabe destacar que el artículo 325 del texto constitucional determina que el Estado ecuatoriano garantizará el derecho al trabajo, y el artículo 326 ibídem establece los principios del derecho al trabajo, dentro de los cuales se destacan la **irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos** y el **indubio pro operario**.*

*En efecto, el derecho al trabajo, al ser un derecho social y económico, adquiere una categoría especial toda vez que tutela derechos de la parte considerada débil dentro de la relación laboral, quien al verse desprovista de los medios e instrumentos de producción puede ser objeto de vulneración de sus derechos; es en aquel sentido que se reconoce constitucionalmente el derecho a la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores, los cuales, asociados con el principio de **indubio pro operario** constituyen importantes conquistas sociales que han sido reconocidas de forma expresa en el constitucionalismo ecuatoriano”.*

Del texto citado, se evidencia que la Corte Constitucional del Ecuador ha sostenido que se reconoce constitucionalmente los principios a la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores, los cuales, asociados con el principio de **indubio pro**

propio trabajador no puede renunciar a sus derechos que nacen de una relación laboral, en su propio perjuicio.

Por su parte, la intangibilidad:

*Va mucho más allá, pues su protección abarca no solo a los derechos de una forma subjetiva, sino desde una óptica objetiva, enfatizando que **ni aún la ley puede menoscabar o contrariar derechos que han sido conferidos o reconocidos a los trabajadores, éstos son los llamados derechos adquiridos, que nacen de la ley, de la costumbre o del pacto colectivo laboral.***

*De acuerdo a esta conceptualización, la intangibilidad se refiere a los denominados **derechos adquiridos en tanto estos no pueden verse menoscabados o contrariados por la ley ni por alguna persona, es decir ninguna norma puede restringir el alcance de las conquistas laborales***".

Con base en este precedente jurisprudencial, la negativa a reconocer la bonificación por desahucio a trabajadores que terminan su relación laboral por retiro voluntario carece de sustento legal.

En consecuencia, interpretar el retiro voluntario como una renuncia implícita a este derecho contraviene el marco normativo vigente y vulnera la equidad laboral, lesionando la estabilidad económica de los trabajadores afectados.

b.5.- Violación del principio de favorabilidad en materia laboral (Art. 326, numeral 3, de la Constitución)

El principio de favorabilidad es un pilar fundamental del derecho laboral y tiene reconocimiento en múltiples instrumentos normativos, tanto en la legislación ecuatoriana como en el derecho internacional.

En el ordenamiento interno, este principio se encuentra regulado en múltiples disposiciones:

- **Artículo 326, numeral 3 de la Constitución de Ecuador:**

"En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras."

operario, constituyen relevantes conquistas sociales, y no reconocerlo, implicaría una regresividad en la garantía de los derechos fundamentales.

El pronunciamiento de la Corte Nacional de Justicia desconoce los derechos adquiridos de los trabajadores, impone una interpretación restrictiva que afecta el acceso y disfrute de garantías laborales previamente reconocidas y genera una regresión en la protección del derecho al trabajo.

El criterio B de la Resolución 03-2025, al considerar que un trabajador no puede recibir la bonificación por desahucio, si ya recibió una compensación por retiro voluntario, desconoce el principio de favorabilidad y contraviene los estándares internacionales en las siguientes formas:

El criterio B acogido en la Resolución 03-2025, al excluir la bonificación por desahucio cuando el trabajador ha recibido el beneficio por retiro voluntario, contraviene el principio de favorabilidad, ya que limita los derechos laborales de manera innecesaria, ignorando la interpretación más favorable para el trabajador. Esta interpretación crea un obstáculo artificial y arbitrario para el acceso al derecho a la bonificación por desahucio, afectando la seguridad jurídica del trabajador.

De ahí que, la Corte Nacional de Justicia al reinterpretar disposiciones que afectan derechos adquiridos por los trabajadores y al restringir el acceso a beneficios previamente reconocidos, desconoce y vulnera este principio constitucional, pues su aplicación no se orienta a garantizar la protección del trabajador sino a restringir beneficios previamente establecidos.

En este caso, la Resolución 03-2025 vulnera este principio, pues interpreta que los trabajadores que se acogen al retiro voluntario no pueden acceder a la bonificación por desahucio, lo que implica una regresión de derechos ya adquiridos por los trabajadores. Al considerar que el trabajador ha recibido ya una compensación por retiro voluntario y negarle la bonificación por desahucio, se está limitando un derecho laboral que ha sido reconocido legalmente, sin justificación suficiente.

Dicha situación impide que el trabajador reciba ambos beneficios, cuando estos son instituciones jurídicas distintas: el retiro voluntario es una forma de terminación acordada entre las partes (empleador y trabajador), y el desahucio es un derecho establecido por ley que no depende de la voluntad del empleador, sino de la decisión unilateral del trabajador.

b.7.- Control de convencionalidad y bloque de constitucionalidad.

La Resolución 03-2025 de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador se aparta de la obligación del Estado ecuatoriano de respetar y aplicar los estándares internacionales en materia de derechos laborales y derechos humanos. Como Estado parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), el Ecuador está jurídicamente vinculado a las directrices de estos organismos, y sus autoridades nacionales, incluidas las judiciales, por lo que la Corte Nacional de Justicia debe interpretar y aplicar las normas internas en concordancia con los tratados internacionales ratificados por el país.

El control de convencionalidad es un principio fundamental del derecho internacional que obliga a los jueces nacionales a interpretar y aplicar las normas internas en conformidad con los tratados internacionales de derechos humanos. Su aplicación está sustentada en los siguientes artículos de la Constitución:

- **Art. 10.-** *Las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos son titulares y gozarán de los derechos garantizados en la Constitución y en los instrumentos internacionales.*

La naturaleza será sujeto de aquellos derechos que le reconozca la Constitución.

- **Artículo 11, numeral 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 y servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.”*
- **Art. 426.-** *Todas las personas, autoridades e instituciones están sujetas a la Constitución.*

Las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, aplicarán directamente las normas constitucionales y las previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos siempre que sean más favorables a las establecidas en la Constitución, aunque las partes no las invoquen expresamente.

Los derechos consagrados en la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de inmediato cumplimiento y aplicación. No podrá alegarse falta de ley o desconocimiento de las normas para justificar la vulneración de los derechos y garantías establecidos en la Constitución, para desechar la acción interpuesta en su defensa, ni para negar el reconocimiento de tales derechos.

Sobre lo manifestado, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), su artículo 1.1., dispone:

"Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social."

La doctrina del control de convencionalidad fue introducida en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso Almonacid Arellano y otros Vs. Chile, Sentencia de 26 de septiembre de 2006 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas), en cuyo párrafo 124 de su sentencia dice:

"124. La Corte es consciente que los jueces y tribunales internos están sujetos al imperio de la ley y, por ello, están obligados a aplicar las disposiciones vigentes en el ordenamiento jurídico. Pero cuando un Estado ha ratificado un tratado internacional como la Convención Americana, sus jueces, como parte del aparato del Estado, también están sometidos a ella, lo que les obliga a velar porque los efectos de las disposiciones de la Convención no se vean mermadas por la aplicación de leyes contrarias a su objeto y fin, y que desde un inicio carecen de efectos jurídicos. En otras palabras, el Poder Judicial debe ejercer una especie de "control de convencionalidad" entre las normas jurídicas internas que aplican en los casos concretos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos. En esta tarea, el Poder Judicial debe tener en cuenta no solamente el tratado, sino también la interpretación que del mismo ha hecho la Corte Interamericana, intérprete última de la Convención Americana".

La Corte IDH en el Caso Trabajadores Cesados del Congreso (Aguado Alfaro y otros) Vs. Perú., en su Sentencia de 24 de noviembre de 2006 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas), párrafo 128 dice:

"128. Cuando un Estado ha ratificado un tratado internacional como la Convención Americana, sus jueces también están sometidos a ella, lo que les obliga a velar porque el efecto útil de la Convención no se vea mermado o anulado por la aplicación de leyes contrarias a sus disposiciones, objeto y fin. En otras palabras, los órganos del Poder Judicial deben ejercer no sólo un control de constitucionalidad, sino también "de convencionalidad" ex officio entre las normas internas y la Convención Americana, evidentemente en el marco de sus respectivas competencias y de las regulaciones procesales

correspondientes. Esta función no debe quedar limitada exclusivamente por las manifestaciones o actos de los accionantes en cada caso concreto, aunque tampoco implica que ese control deba ejercerse siempre, sin considerar otros presupuestos formales y materiales de admisibilidad y procedencia de ese tipo de acciones.

En el mismo sentido la Corte IDH se ha pronunciado en los siguientes casos: Caso Heliodoro Portugal Vs. Panamá. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 12 de agosto de 2008, párr.180; Caso Radilla Pacheco Vs. México. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de noviembre de 2009, párr. 339; Caso Fernández Ortega y otros. Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 30 de agosto de 2010, párr. 236; Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010, párr.219; Caso Liakat Ali Alibux Vs. Surinam. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 30 de enero de 2014, párr. 151”.

La Corte IDH en el Caso Cabrera García y Montiel Flores Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de noviembre de 2010. Párrafo 225, se pronuncia en la forma siguiente:

“225. Este Tribunal ha establecido en su jurisprudencia que es consciente de que las autoridades internas están sujetas al imperio de la ley y, por ello, están obligadas a aplicar las disposiciones vigentes en el ordenamiento jurídico. Pero cuando un Estado es Parte de un tratado internacional como la Convención Americana, todos sus órganos, incluidos sus jueces, también están sometidos a aquél, lo cual les obliga a velar por que los efectos de las disposiciones de la Convención no se vean mermados por la aplicación de normas contrarias a su objeto y fin. Los jueces y órganos vinculados a la administración de justicia en todos los niveles están en la obligación de ejercer ex officio un “control de convencionalidad” entre las normas internas y la Convención Americana, evidentemente en el marco de sus respectivas competencias y de las regulaciones procesales correspondientes. En esta tarea, los jueces y órganos vinculados a la administración de justicia deben tener en cuenta no solamente el tratado, sino también la interpretación que del mismo ha hecho la Corte Interamericana, intérprete última de la Convención Americana”.

En consecuencia, el principio de control de convencionalidad, desarrollado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), impone a los jueces nacionales el

deber de verificar que las normas y resoluciones que emiten sean compatibles con el derecho internacional de los derechos humanos.

En el caso que nos ocupa, al no aplicar este principio en la Resolución 03-2025, la Corte Nacional de Justicia incurre en una violación del bloque de constitucionalidad Ecuatoriano, lo que hace que su decisión sea inconstitucional y nula de pleno derecho.

VI

SOLICITUD DE SUSPENSIÓN PROVISIONAL DE LA DISPOSICIÓN DEMANDADA DEBIDAMENTE SUSTENTADA.

Conforme al artículo 79, numeral 6 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control, solicito a la Corte Constitucional se sirva disponer la **suspensión provisional** de la Resolución No. 03-2025 adoptada por la Corte Nacional de Justicia hasta la resolución de la causa mientras se resuelve el fondo del asunto.

La Corte Constitucional en su sentencia No. 66-15-JC/19 adoptada el 10 de septiembre del 2019, respecto a las medidas cautelares, manifiesta en los párrafos 17, 18 y 20, que:

"17. La Constitución, en el artículo 87, establece que: Se podrán ordenar medidas cautelares conjunta o independientemente de las acciones constitucionales de protección de derechos, con el objeto de evitar o hacer cesar la violación o amenaza de violación de un derecho.

18. La LOGJCC establece, en su artículo 6, que la finalidad de las medidas cautelares es "prevenir, impedir o interrumpir la violación de un derecho". En el artículo 26 de la misma ley se establece, al igual que en la Constitución, que la finalidad es evitar o cesar la amenaza o violación de derechos.

"20. Por ello, si se evita o se previene que se produzca la violación, entonces se ha cumplido la finalidad de la medida cautelar. Si se detiene la violación que se está cometiendo, también se cumple la finalidad de la medida cautelar. Por esta razón las medidas cautelares tienen que ser adecuadas para prevenir o detener una violación de derechos y tienen que ser inmediatas. La medida cautelar no tiene un fin reparatorio ni el proceso es de conocimiento".

En la presente causa, es imperante que la Corte Constitucional disponga la suspensión provisional de la disposición impugnada a fin de evitar perjuicios irreparables o la vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores, situación que se presenta de forma evidente en el caso que nos ocupa, conforme me permito detallar a continuación:



6.1.- De la vulneración a los derechos constitucionales por la Resolución No. 03-2025.

La Resolución No. 03-2025, emitida por la Corte Nacional de Justicia, ha generado efectos que vulneran de manera directa derechos fundamentales consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, específicamente el derecho al trabajo, que se encuentra garantizado en el artículo 33 de la Constitución. Este derecho es fundamental para el desarrollo y bienestar de las personas, y su afectación no solo afecta a los trabajadores directamente, sino también a sus familias y a la estabilidad social en general.

La resolución impugnada, al generar una alteración directa en las condiciones laborales de los afectados, compromete el ejercicio pleno de este derecho, sin que se haya justificado adecuadamente la legalidad y constitucionalidad del acto emitido por la Corte Nacional de Justicia.

Por otro lado, el artículo 82 de la Constitución consagra el derecho a la seguridad jurídica, que se ve gravemente comprometido con la emisión de la Resolución No. 03-2025. La misma genera una incertidumbre jurídica en la situación laboral de los ciudadanos, creando un contexto de inseguridad respecto a los efectos de los actos de autoridad y la aplicabilidad de la ley en su vida cotidiana.

Esta inseguridad jurídica afecta directamente la confianza en el sistema judicial, lo que, a su vez, impacta el ejercicio pleno de los derechos laborales, ya que los ciudadanos no pueden tener certeza sobre las implicaciones legales de las decisiones judiciales, lo cual conlleva la vulneración a la seguridad jurídica al impedir a los trabajadores sus derechos con tranquilidad y certeza, afectando la estabilidad laboral y, en consecuencia, su calidad de vida.

6.2.- De los daños irreparables como consecuencia de la aplicación de la Resolución No. 03-2025

En el caso de la Resolución No. 03-2025, los derechos laborales y la seguridad jurídica de los afectados se encuentran en un grave riesgo de sufrir daños irreparables, pues los efectos de la resolución no pueden ser revertidos una vez aplicados en los diferentes procesos judiciales que se conozcan por parte de los juzgadores, viéndose gravemente afectado el principio de tutela judicial efectiva consagrado en el artículo 75 de la Constitución de la República del Ecuador.



La incertidumbre y los perjuicios derivados de la ejecución de esta resolución no pueden ser corregidos posteriormente, lo que justifica plenamente la solicitud de suspensión de los efectos de la misma mientras se resuelve el fondo de la acción de inconstitucionalidad.

VII PETICIÓN

Por lo expuesto, solicito a esta Corte Constitucional:

1. Declarar procedente la suspensión provisional de los efectos de la Resolución No. 03-2025, emitida por la Corte Nacional de Justicia, mientras se resuelve el fondo del asunto, solicitud que la formulo de conformidad con lo establecido en el artículo 79, numeral 6 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.
2. Declarar la inconstitucionalidad de la Resolución 003-2025 por el fondo emitida por la Corte Nacional de Justicia, en su artículo 1, que establece que los trabajadores que terminan su relación laboral por separación o retiro voluntario no podrán acogerse a la bonificación por desahucio.

VIII DESIGNACIÓN DE ABOGADOS

Designo como abogados defensores a los profesionales: Dr. Alexis Cristóbal García Adúm, Abg. Andrés Ramón, Abg. Esteban Benalcázar, Abg. Ximena Sosa, Abg. Stalin Cabrera, Abg. Edison Tamami, Abg. Miguel Muñoz, y Abg. Patricia Pavón para que, de forma individual o conjunta, presenten cuantos escritos fueren pertinentes con su sola firma e intervengan en cualquier audiencia y/o diligencia en defensa de los intereses del Ministerio del Trabajo.

IX NOTIFICACIONES

Notificaciones que me correspondan las recibiré en el casillero judicial No. 1473 del ex Palacio de Justicia de Pichincha; así como, a los correos electrónicos:

ivonnenuñez50@hotmail.com;

alexis_garcia@trabajo.gob.ec;



daj_patrocinio@trabajo.gob.ec;

andres_ramon@trabajo.gob.ec

Firmo en conjunto con mi abogado patrocinador.



IVONNE ELIZABETH
NUÑEZ FIGUEROA

AB. IVONNE ELIZABETH NUÑEZ FIGUEROA, MSc.

MINISTRA DEL TRABAJO

C.C. 1304235482



ALEXIS CRISTÓBAL
GARCÍA ADUM

DR. ALEXIS CRISTÓBAL GARCÍA ADÚM
COORDINADOR DE ASESORÍA JURÍDICA
DELEGADO DE LA MINISTRA DE TRABAJO

