



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

**Inconstitucionalidad de la sanción del art. 17 de la Ley Orgánica de
Apoyo Humanitario**

AUTORA:

Gaibor Solis, Heidy Domenica

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA
REPÚBLICA DEL ECUADOR**

TUTOR:

Monar Viña, Eduardo Xavier

Guayaquil, Ecuador

26 de febrero del 2021



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Gaibor Solis, Heidy Domenica**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

TUTOR

f. _____
Monar Viña, Eduardo Xavier

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____
Lynch Fernández, María Isabel

Guayaquil, a los 26 del mes de febrero del año 2021



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Gaibor Solis, Heidy Domenica**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Inconstitucionalidad de la sanción del art. 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario** previo a la obtención del título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 26 del mes de febrero del año 2021

LA AUTORA:

f. Heidy Gaibor
Gaibor Solis, Heidy Domenica



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

AUTORIZACIÓN

Yo, Gaibor Solis, Heidy Domenica

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Inconstitucionalidad de la sanción del art. 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario** cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 26 del mes de febrero del año 2021

LA AUTORA:

f. Heidy Gaibor
Gaibor Solis, Heidy Domenica

REPORTE DE URKUND

URKUND

Documento: [TRABAJO DE TITULACION- HEIDY DOMENICA GAIBOR SOLIS...docx](#) (D94460442)

Presentado: 2021-02-02 18:16 (-05:00)

Presentado por: José Miguel García Auz (jose.garcia05@cu.ucsg.edu.ec)

Recibido: jose.garcia05.ucsg@analysis.orkund.com

Mensaje: FINAL PARA REPORTE DE URKUND [Mostrar el mensaje completo](#)

0% de estas 20 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.

Lista de fuentes Bloques

Categoría	Enlace/nombre de archivo
Fuentes alternativas	
Fuentes no usadas	

1 Advertencias. Reiniciar Exportar Compartir

f. 
Monar Viña, Eduardo Xavier
Docente- Tutor

f. 
Gaibor Solis, Heidy Domenica
Estudiante

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser mi guía durante todo este camino, por iluminarme todos los días de sabiduría.

A mi jueza favorita, Lenny Solis por ser mi fiel compañera, amiga, mamá. Gracias por creer en mí, y enseñarme lo que no te explican en las aulas de la Universidad.

A mi hermanito Julian por tenerme paciencia y leerme para mis exámenes.

A mi tutor, quien ha sido un gran docente durante toda mi carrera universitaria.

Y a las personas que formaron parte de mi vida universitaria, ustedes saben quiénes son.

DEDICATORIA

A la razón de mi vida y mi mentora en todo este camino, mi mami Lenny. Y a mi ángel que extrañaré toda mi vida, mi ñañita Tefyta.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

Facultad: Jurisprudencia

Carrera: Derecho

Periodo: UTE B-2020

Fecha: 25 de febrero de 2021

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado **Inconstitucionalidad de la sanción del art. 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario** elaborado por la estudiante **Heidy Domenica Gaibor Solis** certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación de **10 (DIEZ)**, lo cual lo califica como **APTA PARA LA SUSTENTACIÓN**.

Monar Viña, Eduardo Xavier

Docente -Tutor



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

AB. JOSÉ MIGUEL, GARCÍA BAQUERIZO, MGS.
DECANO

f. _____

AB. MARITZA GINETTE, REYNOSO GAUTE, MGS.
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

AB. JOSÉ MIGUEL, GARCÍA AUZ, MGS
OPONENTE

ÍNDICE

RESUMEN.....	X
ABSTRACT.....	XI
Introducción	2
Capítulo I.....	3
1. La terminación unilateral sin justa causa por parte del empleador o despido intempestivo.....	3
1.1 Definición.....	3
1.2 Características, elementos y efectos.....	4
1.3 Indemnización por despido intempestivo.....	6
1.4 El despido intempestivo en emergencia sanitaria por Covid- 19 en Ecuador... 6	
2. La terminación por causas ajenas a la voluntad de las partes por caso fortuito o fuerza mayor.....	8
2.1 Definición de la fuerza mayor.....	8
2.2 Características, elementos y efectos.....	8
2.3 Caso fortuito/fuerza mayor en materia laboral en Ecuador. Fallos o referencias previos a disposición interpretativa.....	9
2.4 Sanción por la invocación de manera injustificada de la causal de fuerza mayor o caso fortuito para terminar la relación laboral.	10
2.5 Diferencias entre despido intempestivo y fuerza mayor	11
Capítulo II.....	14
3. Criterios y desafíos para la aplicación de la sanción referente al art. 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario	14
3.1 Legislación Comparada respecto a la Disposición interpretativa única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.	19
3.2 Indubio pro operario.....	20
3.3 Disposiciones Constitucionales infringidas	22
4. Terminaciones anticipadas	25
Conclusiones	27
Recomendaciones.....	28
Bibliografía	29

RESUMEN

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 lleva consigo ciertas inconsistencias en lo relativo al Capítulo III. Partiendo por el art. 16, con una nueva figura de acuerdo entre las partes y el art.17 el cual se centra en dos sanciones: la primera, que se encuentra en el primer inciso del art. 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, señala que cualquiera de las partes de la relación laboral que incumpla con el acuerdo será sancionada, y la segunda, la sanción que comprende la indemnización por despido intempestivo del art.188 del Código de Trabajo multiplicada por el 1.5 a los empleadores que hayan invocado de manera injustificada la causal de fuerza mayor. Además, el que exista una contradicción con lo que se establece en la Disposición interpretativa única de esta misma Ley. Este trabajo tiene como finalidad: primero, establecer de qué manera el art. 17 inc. 1, atenta y vulnera los derechos de los trabajadores, qué principios constitucionales estaría vulnerando esta sanción, y si se genera inconstitucionalidad debido a las sanciones contenidas; segundo, si la sanción establecida en el mismo artículo inciso segundo se aplica bajo el principio de irretroactividad o no, y si es así como afectaría a los derechos de los trabajadores en la emergencia sanitaria. Fue necesario estudiar la figura del Despido Intempestivo y la fuerza mayor contenidos en el Código de Trabajo, así como en la Disposición interpretativa única; y la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

Palabras claves: Trabajador, Empleador, sanción, Fuerza mayor, Despido intempestivo, derechos, pandemia, Covid-19.

ABSTRACT

The Organic Law on Humanitarian Support to Combat the Health Crisis arising from COVID-19 has certain inconsistencies in Chapter III. Starting with Article 16, with a new figure of agreement between the parties and Article 17 which focuses on two sanctions: the first, which is found in the first paragraph of Article 17 of the Organic Law of Humanitarian Support, states that any of the parties to the labor relationship that fails to comply with the agreement will be sanctioned, and the second, the sanction that includes the compensation for unjustified dismissal of Article 188 of the Labor Code multiplied by 1.5 to employers who have unjustifiably invoked the cause of force majeure. In addition, there is a contradiction with what is established in the Single Interpretative Provision of this same Law. The purpose of this work is: first, to establish how Article 17, paragraph 1, violates the rights of workers, which constitutional principles this sanction would violate, and if it generates unconstitutionality due to the sanctions contained; second, if the sanction established in the same article, paragraph 2, is applied under the principle of non-retroactivity or not, and if so, how it would affect the rights of workers in the sanitary emergency. It was necessary to study the figure of Untimely Dismissal and force majeure contained in the Labor Code, as well as in the sole interpretative provision; and the Organic Law of Humanitarian Support.

Keywords: Worker, Employer, penalty, Force Majeure, Untimely Dismissal, rights, pandemic, Covid-19.

Introducción

La legislación laboral ecuatoriana ha establecido distintas circunstancias por las que puede terminar una relación laboral como son: de mutuo acuerdo de las partes, visto bueno, muerte o incapacidad del empleador, muerte del empleado, terminación de una obra, terminación unilateral por parte del empleador o despido intempestivo, por causas ajenas a la voluntad de las partes. Son estas últimas en la que se sitúa el objeto del presente trabajo, y más específicamente en la terminación del contrato individual por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo.

Como consecuencia de la pandemia ocasionada por el COVID- 19, empleadores del Ecuador se han acogido a la causal de fuerza mayor para terminar la relación laboral. Es así que se emite la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario donde en su Disposición interpretativa única, se entiende por imposibilidad cuando se ha dado el cese total y definitivo de la actividad económica del empleador y cuando el trabajador no pueda realizar su trabajo por medios telemáticos. Por otro lado, la esencia del despido intempestivo se encuentra en la sola voluntad de una de las partes de poner fin a la relación de trabajo. Debido a esto ha surgido confusiones respecto a si estamos frente a un despido intempestivo disfrazado de fuerza mayor. Es así, que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en su art. 17 establece dos tipos de sanciones: la primera, establecida en el inciso primero que dispone una sanción tanto para los trabajadores como los empleadores por el incumplimiento del acuerdo entre las partes establecido en el art. 16 del mismo cuerpo legal; y la segunda, cuando el juez determina que el empleador invocó de manera injustificada la causal establecida en el art. 169 num. 6, dicha sanción comprende la indemnización por despido intempestivo multiplicada por el uno punto cinco.

El objetivo de este trabajo es analizar la inconstitucionalidad del art. 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, el vacío legal del inc. 2 del mismo articulado y la falta de regulación y la vulneración que existe en dicha sanción, además, desde cuándo debe ser aplicada ya sea desde su entrada en vigor o desde el comienzo de la emergencia sanitaria y de qué manera afectaría los derechos de los trabajadores.

DESARROLLO

Capítulo I

1. La terminación unilateral sin justa causa por parte del empleador o despido intempestivo.

1.1 Definición

La relación laboral puede terminar por cualquiera de las causales previstas en el art.169 del Código de Trabajo, este mismo Código establece la posibilidad de dar por terminada la relación laboral por la sola voluntad del empleador de conformidad con el 172 del Código de Trabajo. No obstante, la terminación laboral unilateral por parte del empleador sin justa causa y sin cumplir con lo dispuesto en el Código de Trabajo se entenderá como despido intempestivo. El despido es “la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario” (Cabanellas, 1993, p.128).

Si bien es cierto, podemos encontrar varios criterios acerca de las situaciones en las que se puede considerar que existe despido intempestivo, tal como Vásquez (2004) indica que: “el Despido Intempestivo es sinónimo de disolución del contrato. Por despido del trabajo entendemos, cuando el empleador de forma unilateral, sin la existencia de causal legal alguna, sorpresivamente le dice al trabajador que la relación laboral está concluida” (p. 232). Como podemos notar, la manifestación verbal por parte del empleador es una de las maneras por las que podría configurarse un despido intempestivo. En igual forma, Espinoza (2002) señala que existe el despido intempestivo cuando:

Es la voluntad unilateral del empleador la que rompe el vínculo laboral, caracterizándose, generalmente, por una acción inesperada y violenta. Entonces es una demostración de voluntad de dar fin al contrato, que puede expresarse ora obligando al trabajador a que presente la renuncia, ora cerrando el local de trabajo, realizando cambio de ocupación maliciosa para degradar al trabajador a funciones que no pueda desempeñar o indicándole que no es requerido o disminuyéndole las remuneraciones, pero en todo caso es de carácter objetivo, y los testimonios, cuando se recurre a ellos, tienen que ser directos y tan suficientemente explicativos y claros como para que no dejen duda de que ocurrió el evento. (p. 299)

En otras palabras, el despido intempestivo no solo podría ser la expresión verbal o el aviso por parte del empleador para dar por terminado relación laboral, sino podrían presentarse otras situaciones en las que se podría perjudicar al trabajador de manera directa por tanto estas también podrían considerarse como despido intempestivo.

Siempre que hablamos de la sola decisión del empleador estamos refiriéndonos a un acto unilateral, el cual se produce:

Cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador de su cargo, sin que para ello tenga causa legal en que apoyarse, o cuando existiendo causa legal, no observará el procedimiento establecido en las mismas leyes para despedir al trabajador, decimos que la terminación es ilegal y el despido es intempestivo. (Trujillo, 2008, p.367)

1.2 Características, elementos y efectos

El despido puede definirse como:

Aquella manifestación unilateral de voluntad por parte del empleador, de la que tenga conocimiento el trabajador y que evidencie la intención inequívoca de poner fin a la relación laboral. El despido se consolida como un acto jurídico extintivo de obligaciones fundado en la libertad negocial privada que produce la extinción *ad futurum* del contrato por decisión del empresario. (Montoya, 2001, p. 463)

En tal sentido, el despido intempestivo tendrá que ser debidamente comprobado y deberá cumplir con los presupuestos básicos, a efectos de que exista el pago de la indemnización correspondiente. Molero, Sánchez y Otros (2004) señalan que: “el término despido se ha convertido en una categoría residual que engloba todos los supuestos de extinción del contrato de trabajo por decisión unilateral por parte del empleador” (p.447). Montoya (2001), determina que el despido cuenta con cuatro características fundamentales:

Es un acto unilateral del empresario en razón de que la terminación de vínculo contractual se produce por su sola voluntad sin participación alguna del trabajador; es un acto constitutivo ya que la decisión del empleador no requiere cumplir con formalidades, ni ser propuesta a instancia alguna, para que se consolide el efecto

extintivo de la relación laboral; es un acto de recepticio en virtud de que eficacia pende de que haya sido puesto a conocimiento del trabajador separado; es un acto que produce la extinción contractual habida cuenta de que los efectos del contrato se extinguen ad futurum por el incumplimiento, sea este comercial legal o reglamentario, por parte del trabajador, suscitado con posterioridad a la celebración del acto. (pp. 463-464)

De hecho, el despido es una figura jurídica que no se encuentra entre las causales de terminación del contrato individual de trabajo establecidas en el art. 169 del Código de Trabajo, Monesterolo (2010) señala que : “se trata (...) de una terminación ilegal, arbitraria, unilateral, que afecta el derecho fundamental que tiene todo trabajador de conservar su puesto de trabajo, como medio de subsistencia personal y familiar(...)”(p. 307).

Se puede señalar, que el despido es un hecho circunstancial que ocurre en determinado tiempo y lugar, que debe ser probado fehacientemente, dado que, de hacerse evidente el hecho, trae consigo sanciones pecuniarias en contra del empleador, las cuales deberán ser pagadas conforme a la ley y al tiempo de servicio. Por tal motivo, el despido intempestivo es: “un acto unilateral ejecutado por el empleador, dando por terminada la relación laboral existente con el trabajador, impidiendo que siga prestando sus servicios” (Bustamante, 2010, p. 333).

La Corte Constitucional por su parte indica que:

El despido es considerado como el medio por el cual el empleador, de forma unilateral, da por terminada la relación laboral, sin que medie ninguna causal legal para hacerlo. De esta manera, al considerar la existencia de un despido intempestivo, la relación entre empleador y trabajador se convierte en un conflicto jurídico que debe ser conocido y solucionado por medio jurisdiccionales, estableciendo además que es el demandante a quien corresponde demostrar el despido intempestivo que del que afirma fue víctima puesto que este fue un hecho que sucede en determinado tiempo y lugar era de su obligación justificarlo. Por tanto, no es una mera declaración proveniente de la presunta afectada; al contrario, debe existir una declaración judicial sobre este hecho. (Sentencia N.º004-12-SAN-CC, 2012, p. 8)

1.3 Indemnización por despido intempestivo

Con respecto a la indemnización “es el resarcimiento de un daño o perjuicio” (De Pina, 1975, p. 298). La legislación laboral ecuatoriana señala la indemnización por los años de servicio, la cual: “tiene como fin reparar en forma tarifada los daños y perjuicios originados por la separación del trabajador, tomando en consideración los años de servicio prestados al empleador” (De Diego, 2000, p. 539).

Cabe destacar que la indemnización antes dicha se encuentra establecida en el art. 188 del Código de Trabajo, la cual fija una fórmula indemnizatoria que de acuerdo con el art. 95 del Código de Trabajo, consiste en la última remuneración percibida por el trabajador multiplicada por cada año de servicio prestado, en donde la fracción debe computarse como año completo.

Así mismo, el trabajador recibe la bonificación por desahucio, prevista en el art. 185 del Código de Trabajo, la cual taxativamente dispone como monto indemnizatorio el veinticinco por ciento de la última remuneración percibida por el trabajador, la cual es multiplicada, por los años de servicio prestados para el mismo empleador, pero con la diferencia que no se considera la fracción de año, como año completo; es decir, solo el valor proporcional anual.

1.4 El despido intempestivo en emergencia sanitaria por Covid- 19 en Ecuador

A causa de la pandemia por el COVID-19 se han registrado miles de despidos en todo el Ecuador, de los cuales un gran número de trabajadores sigue sin obtener una indemnización justa respecto al despido intempestivo. En el caso de los despidos individuales:

El Director General de la Organización Internacional del Trabajo, Guy Ryder, establece el trato normativo que debe darse en caso de suspensión o reducción de las ganancias de un trabajador o en caso de despido a causa de las repercusiones económicas de la pandemia de COVID, 1982 (núm. 158) establece, como principio básico, que no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador sin que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o

basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa. (Gaspar, Zambrano, & Ronquillo, 2020, p. 58)

Como consecuencia, el Acuerdo Ministerial MDT-2020-076 del 12 de marzo de 2020, aparece como una primera respuesta a los momentos de incertidumbre en el que se vivía en los primeros meses de pandemia, puesto que este acuerdo incluye las directrices para la aplicación del teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria, además es de aplicación tanto para el sector privado como para el público.

Otro punto importante es la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral, durante la declaratoria de emergencia sanitaria por el Covid-19, regulada a través del Acuerdo Ministerial MDT-2020-077 del 15 de marzo de 2020, y es aplicable solo para el sector privado.

Sin embargo, el Ministerio de Trabajo reforma este acuerdo mediante otro Acuerdo Ministerial, El Nro. MDT-2020-080, en el cual se dispuso que respecto de la modificación de la jornada laboral, en el caso del empleador que adopta dicha medida, deberá garantizar el descanso al trabajador por dos días consecutivos, en el caso de la suspensión de la jornada laboral la recuperación se la podrá realizar hasta por doce horas semanales y hasta por ocho horas los sábados, además que de común acuerdo el empleador y los trabajadores podrán establecer un calendario de pago de la remuneración correspondiente al tiempo que persista la suspensión emergente de la jornada laboral, y que el empleador podrá permitir el goce de períodos de vacaciones anticipadas.

Es conveniente recalcar que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020-081 expedido el 10 de abril de 2020 , en el cual se reforma el Acuerdo Ministerial MDT-2017-135, abrió la posibilidad de despidos por fuerza mayor o caso fortuito de los trabajadores. Cabe mencionar que para esta fecha no existía ningún tipo de ley que regule este tipo de circunstancias ocasionadas por la crisis sanitaria del Covid-19, y el aspecto de fuerza mayor de la que se trata en el art. 169 num. 6 no estaba aclarado ni interpretado, por ninguna Disposición.

Y es aquí, donde surgen los despidos laborales ilegales, puesto que esta causal se aplicó en situaciones en las que el empleador consideraba como fuerza mayor, y de

este modo se vulneraron derechos laborales como la estabilidad laboral y la antigüedad del trabajador, y principios como el de favorabilidad para el trabajador; ya que, se abusó de esta situación para ocasionar despidos intempestivos que fueron disfrazados por fuerza mayor, la cual debía ser aplicada en casos excepcionales y debidamente sustentados.

2. La terminación por causas ajenas a la voluntad de las partes por caso fortuito o fuerza mayor

2.1 Definición de la fuerza mayor

Se conoce que la fuerza mayor es una circunstancia inevitable, para Guzmán (1994): “la fuerza mayor es la orden de la autoridad a lo que no se puede resistir. Caso fortuito es el imprevisto que se produce por fuerzas físicas naturales alteradas o producidas por el hombre, contra el orden y que producen daño” (pp. 269-270). Podemos denotar que la fuerza mayor abarca hechos y fenómenos externos que no pueden ser controlados por el hombre, por otro lado, el caso fortuito concierne a todo lo provocado por el hombre y que genera una afectación negativa.

La legislación civil ecuatoriana también ha definido que es fuerza mayor, es así el art. 30 del Código Civil (2016) señala que “se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc” (p. 26).

De la misma forma, “para nuestro código, caso fortuito y fuerza mayor son expresiones sinónimas. Incluso se suele hablar simplemente de caso” (Abeliuk, 1983, p. 531). Por tanto, el caso fortuito o fuerza terminan siendo similares ya que su incidencia es la misma y sus efectos no se diferencian en mucho.

2.2 Características, elementos y efectos

En materia laboral, la fuerza mayor tiene que ser ajena a las actividades normales de la empresa y que se encuentran fuera de las manos del empleador. Para Sergio Gamonal y Caterina Guidi: “se configura la causal de caso fortuito o fuerza mayor

siempre que se cumplan tres requisitos: imprevisibilidad, irresistibilidad, y que el hecho no haya sido provocado por quien lo alega, en este caso por empleador”(citado por Castro, 2015, p. 15).

De los tres elementos importantes para que se configure la fuerza mayor, es necesario recalcar que:

La imprevisibilidad se refiere a que racionalmente no existe manera de anticipar la ocurrencia de determinado evento; la irresistibilidad implica que el afectado sea incapaz de evitar su ocurrencia; la inimputabilidad supone que para que el afectado no sea responsable por el cumplimiento de las obligaciones pendientes, el evento aludido no debe haber sido provocado por éste. Y el elemento más importante que debe ser tomado en consideración en materia laboral para la configuración del caso fortuito o fuerza mayor es la imposibilidad absoluta del empleador de cumplir con las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo. (Quezada, 2020, p. 3)

2.3 Caso fortuito/fuerza mayor en materia laboral en Ecuador. Fallos o referencias previos a disposición interpretativa.

Antes de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, no se exigía a la empresa el cese definitivo de sus actividades por tanto no se encontraba en la necesidad de cerrar en su totalidad para aplicar la causal de fuerza mayor.

Es importante agregar, que antes de la entrada de vigencia de Ley previamente mencionada el Código del Trabajo (2017) en el Art. 169 num. 6 definía en sus propios términos lo siguiente:

“Causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina: 6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar”. (p. 51)

A causa de la emergencia sanitaria por motivo del Covid-19, los conceptos de caso fortuito/fuerza mayor establecidos en nuestra legislación civil y laboral, no fueron tan

claros respecto a la situación por la que atravesaba nuestro país, es por esto que, dentro de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en su Disposición Interpretativa, se establecen las dos situaciones por las que se entiende la fuerza mayor.

La Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020) señala:

Interprétese el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, en el siguiente sentido: En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica. Esto quiere decir, que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos. (p.27)

Por tanto, esta causal únicamente podrá operar ante el cese total y definitivo de la actividad económica del empleador lo que, en consecuencia, acarrearía la imposibilidad absoluta del empleador de continuar cumpliendo con sus obligaciones de índole patronal (Quezada, 2020, p. 5). Es decir, que empleador que desee usar justificadamente esta causal de fuerza mayor, se encuentra en la obligación de cesar sus actividades de manera definitiva. Y en el caso que quisiera continuar con sus actividades, pero con un número reducido de trabajadores, no le será rentable ni conveniente al empleador porque las indemnizaciones a pagar por aquellos que ya no estarán cumpliendo sus actividades dentro de la empresa, será mucho mayor.

2.4 Sanción por la invocación de manera injustificada de la causal de fuerza mayor o caso fortuito para terminar la relación laboral.

De acuerdo con López (2019) los grandes cambios sociales y económicos, comparten una fórmula común:

La incertidumbre conlleva a la eliminación, reducción o anulación de las partes más vulnerables del sistema: los trabajadores, mendigos, los desempleables, en otras palabras, los innecesarios o descartables. Es en este contexto que el modo de producción, para sobrevivir, impone con crudeza su verdadera realidad y

naturaleza: la ganancia o plusvalía es más importante que el ser humano protegido por el derecho y los principios de equidad. (pp. 232-233)

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020) establece en el artículo 17, lo siguiente:

Art. 17.- De la sanción al incumplimiento del acuerdo entre las partes.- cualquiera de las partes de la relación laboral que incumpla con el acuerdo será sancionada de conformidad con lo dispuesto al Código de Trabajo y demás normativa vigente.

En aquellos casos en los que un juez determine que el empleador invocó de manera injustificada la causal de caso fortuito o fuerza mayor para terminar la relación laboral, se aplicará la indemnización por despido intempestivo, prevista en el art. 188 del Código del Trabajo, multiplicada por uno punto cinco (1.5). (p.14)

Como resultado, todo empleador que haya alegado la causal de caso fortuito y fuerza mayor para dar por terminada la relación laboral, sin antes haber cumplido los elementos de: Imprevisibilidad, Irresistibilidad e Inimputabilidad; incurre en la figura jurídica de despido intempestivo y, por lo tanto, tiene la obligación de indemnizar a sus trabajadores conforme lo establecido por la Ley. Será oportuno ordenar el pago de la indemnización por despido intempestivo establecido en el art. 188 del Código de Trabajo, y si este invocó la causal antes mencionada, se sancionará adicionalmente multiplicado por uno punto cinco (1.5).

No obstante, la parte empleadora considera que esta sanción impuesta es inconstitucional, puesto que vulnera el debido proceso previsto en el Art. 76 num.3 de la Constitución de la República del Ecuador. En todo caso, nos encontraríamos ante una sanción agravada. Sin duda, este artículo contiene sanciones que hasta tal punto dejan en descontento tanto a la parte empleadora como a la trabajadora.

2.5 Diferencias entre despido intempestivo y fuerza mayor

Ferreirós (2009) sostiene que, cuando el despido se produce sin justa causa:

Resulta arbitrario y produce un daño que la ley presume *iuris et de iure*. En este caso, el despido es un acto ilícito contractual, ya que reúne los cuatro elementos (1.

Acción o hecho dañoso. 2. Daño producido. 3. Relación de causalidad entre ambos. 4. Factor de atribución) para su configuración. De tal manera que el despido es en los términos expuestos, un hecho ilícito y todo hecho ilícito requiere reparación. (p. 222)

En relación al despido intempestivo, nos referimos a un hecho cierto que debe ser probado fehacientemente por quien lo alega, y cumplir con elementos de lugar, tiempo y espacio. Lo que es lo mismo, ¿Quién lo despidió? ¿Cuándo fue despedido?, y ¿A qué hora fue despedido?. Por lo consiguiente, si se comprueba el despido intempestivo, automáticamente se pagará la indemnización prevista en el art. 188 del Código de Trabajo.

Ahora bien, si hablamos de fuerza mayor o caso fortuito, nos referimos a circunstancias que vuelven imposible el poder continuar con la ejecución normal del contrato de trabajo, y provocan su terminación. En este caso, una vez verificada y comprobada la fuerza mayor, tiene como consecuencia la terminación de la relación laboral de forma automática, sin indemnización alguna.

Podríamos resumir a continuación, que la sanción por invocación de la causal de fuerza mayor de manera injustificada, establecida en el art. 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, tiene como resultado la indemnización de despido intempestivo multiplicado por el 1.5, siempre y cuando el empleador lo haya alegado. Pero si este no lo alega, corresponderá entonces solo al trabajador demostrar y comprobar que fue despido intempestivo, y si no se comprueba el despido intempestivo, el empleador no recibirá ninguna sanción.

Evidentemente, durante los primeros meses de pandemia debido al Covid-19, los empleadores hicieron mal uso de la causal de fuerza mayor ya que no se encontraba en vigencia la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, y era incierta y desconocida la interpretación de la fuerza mayor enfocada en una crisis sanitaria. De modo que, no se reconocieron los rubros por los años laborados, dejando a un lado el pago justo de las indemnizaciones que les corresponden a los trabajadores. En efecto, existió un aprovechamiento hacia los trabajadores por la parte empleadora ante la condición de emergencia.

Sin embargo, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, llega como una respuesta no inmediata a los pedidos de los ciudadanos que se encontraban en incertidumbre respecto a temas laborales, tributarios, etc., y aunque intenta plasmar sus mejores intenciones, no termina siendo suficiente. Es así que el Capítulo III de esta Ley: “Medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo”, pertinente para mi análisis, trae consigo dos artículos que llaman la atención, ya que, al contrario de aclarar y solucionar los problemas laborales derivados por la pandemia, dejan un vacío legal y amenazan considerablemente los derechos humanos de los trabajadores.

Con respecto a la Disposición Interpretativa Única incluida en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, vale mencionar que contiene errores conceptuales, ya que se agregan nuevos elementos a la norma y sobre todo hay una falta de desarrollo jurídico, puesto que solo se limita a mencionar dos tipos de situaciones, que atentan contra la libertad de empresa, debido a que el objetivo del empleador es el de continuar con sus actividades económicas mas no el cese definitivo.

Por otro lado, la crisis sanitaria ocasiona que el empleador no pueda continuar con la misma cantidad de trabajadores, a razón de que el sector económico se encuentra imposibilitado de generar el mismo grado de rentabilidad a consecuencia de la pandemia. Hay que tener en cuenta que muchas de las desvinculaciones laborales en la pandemia se dieron por fuerza mayor, y esta interpretación al ser retroactiva perjudica a quienes la aplicaron y siguieron con sus operaciones económicas.

En definitiva, el empleador estaría obligado a cerrar total y definitivamente la empresa para poder aplicar correctamente la fuerza mayor, la cual ha dejado en descontento y preocupación al sector empresarial. Dado que antes de Ley de Apoyo Humanitario, era posible la aplicación de la fuerza mayor ante la imposibilidad de trabajar en una línea de negocio, pero esta podía continuar sus actividades con otras ramas sin que la empresa cierre definitivamente. Tratando lo mencionado anteriormente, la disposición interpretativa de la Ley de Apoyo Humanitario se considera poco clara y a tal punto excesiva.

Capítulo II

3. Criterios y desafíos para la aplicación de la sanción referente al art. 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

Antes de abarcar los criterios sobre la sanción referente al art. 17, es preciso definir que es inconstitucionalidad, de acuerdo con Cabanellas (1993) es el:

Quebrantamiento de la letra o del espíritu de la Constitución por leyes del Parlamento, por decretos- leyes o actos de gobierno. Recurso extraordinario que, según sus modalidades, tiende a declarar la inaplicabilidad de la ley contraria al texto constitucional, su nulidad. (p. 201)

Respecto a este tema será la Corte Constitucional la encargada de determinar si se afectan y vulneran los derechos laborales, ya que ella es la competente en determinar la inconstitucionalidad de los artículos, objeto de mi análisis. Puesto que, hasta tal punto la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario sigue surtiendo efectos, y por tanto amenazando los derechos de los trabajadores.

El 9 de septiembre de 2020, el Ministerio de Trabajo expide el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-174, a través del cual se establecen las causas por las cuales podrá culminar la jornada laboral emergente. A bien saber estas son: Acuerdo de la partes, finalización de la vigencia de la reducción emergente de la jornada establecida en el art. 47.1 del Código de trabajo, finalización de la vigencia de la modificación emergente de la jornada laboral, y por la finalización de la causal prevista en el art. 60 del Código de trabajo que justificó la suspensión emergente de la jornada laboral.

Con la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, se reforma el Código de Trabajo ya que incluye al teletrabajo como una modalidad contractual. El 14 de septiembre de 2020, el Ministerio de Trabajo emite el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181, el cual incluye las directrices para la aplicación del Teletrabajo dispuesto en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

Es importante considerar que el art. 16 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020) agrega que de producirse el despido del trabajador al que se aplica el acuerdo de preservación de fuentes de trabajo, dentro del primer año de vigencia de esta Ley,

las indemnizaciones correspondientes se calcularán con la última remuneración percibida por el trabajador antes del acuerdo.

Sin embargo, este artículo resulta un poco controversial ya que permite que, a través del acuerdo para la preservación de la fuentes de trabajo, se efectúen relaciones de inequidad entre trabajador y empleador, además de condiciones injustas e indignas dejando desprotegida a la parte trabajadora. Puesto que, el art. 16 incentiva a la flexibilización laboral, así mismo, el poder modificar el salario y la jornada laboral. Sin duda, este artículo también vulnera el principio protector laboral, el cual consiste en el amparo preferente al trabajador de modo que se mantenga el equilibrio entre las partes de una relación laboral, e igualmente que ninguna nueva ley pueda desmejorar las condiciones con las que ya contaba un trabajador y tampoco perjudicarlo por modificaciones futuras.

Además, el art. 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, indica si se producen despidos por la reducción emergente de la jornada de trabajo, las indemnizaciones y bonificación por desahucio, se calcularán sobre la última remuneración mensual percibida por el trabajador antes de la reducción de la jornada, además de cualquier otra sanción que establezca la ley por este incumplimiento. Cabe recalcar que en base al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020- 171, al trabajador que tenga la condición de persona discapacitada o, sea calificado como sustituto laboral de persona con discapacidad no se podrá aplicar la reducción emergente de la jornada de trabajo por parte del empleador. En el único caso en el que podrán suscribir acuerdos es cuando no se disminuya la remuneración de dicho trabajador. No obstante, estamos dando una posibilidad y permitiendo la precarización laboral.

Por su lado, Villavicencio José (2020), presidente de la Unión General de Trabajadores del Ecuador (UGTE), refiere en su Acción de Inconstitucionalidad que:

(...) Las sanciones a las que se refiere el artículo 17 no tendrían razón de ser, debido a la inconstitucionalidad del art. 16, además que de la redacción del articulado se entendería que la realización de los acuerdos se debe a la invocación de la causal de fuerza mayor y caso fortuito para terminar una relación laboral contemplada en el Código de Trabajo, existiendo una contradicción con lo que se establece en la disposición interpretativa única de la LEY ORGÁNICA DE APOYO

HUMANITARIO PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19 (...). Por lo que, de existir un cese total y definitivo de la actividad económica ya no cabrían la realización de dichos acuerdos. (p. 6)

Es necesario, analizar en dos partes las sanciones impuestas a las que se refiere el artículo antes mencionado, empezando por el inciso primero del artículo 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020), que señala lo siguiente:

Artículo 17.- De la sanción al incumplimiento del acuerdo entre las partes.- Cualquiera de las partes de la relación laboral que incumpla con el acuerdo será sancionada de conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo y demás normativa vigente. (p. 14)

Richard Gómez (2020) , Presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), en su Acción de Inconstitucionalidad menciona que:

La tipificación de sanciones, especialmente aquellas que se pretenden aplicar a los trabajadores, no pueden ser sometidas a un debate legislativo reducido, tanto por el procedimiento de urgencia económica como por las condiciones de ejercicio de la potestad legislativa en la actual pandemia, en la que hasta el factor de la participación ciudadana en el proceso de formación de la ley se ha visto restringido (...). (p.9)

Así que, la sanción establecida en el primer inciso indica una acentuada coerción sobre la parte trabajadora, inclusive contraviene el principio de legalidad para la tipificación de sanciones. De todos modos, la indemnización del inc. 2 del art. 17 solamente será aplicable para las relaciones laborales cuya fecha de terminación sea posterior a la entrada en vigor de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, ya que la ley rige para lo venidero y, no tiene efecto retroactivo.

Vale recalcar que:

La desigualdad entre los sujetos de la relación laboral, por cual genera las condiciones abstractas (objeto del control abstracto de constitucionalidad en el que se analizan las acciones de constitucionalidad) inc. En el caso de los empleadores, al obtener acuerdos de los que facilita el artículo 16 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19, sus beneficios económicos se verán beneficiados al poder contar una mayor producción del

trabajador mientras que sus obligaciones económicas se verán reducidas, escenario en el cual un derecho sancionatorio procurará afianzar tamaña desigualdad contractual, en único perjuicio de los trabajadores. (Gómez, 2020, p. 10)

Cabe mencionar, que lo dispuesto en los artículos de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario no es totalmente claro, dejando en una situación desfavorable a la parte trabajadora, ya que atenta contra la progresividad de los derechos laborales fundamentales. Y así el Estado, no cumple con garantizar la plena efectividad de estos derechos.

El inciso segundo del artículo 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020), señala lo siguiente:

En aquellos casos en los que un juez determine que el empleador invocó de manera injustificada la causal de caso fortuito o fuerza mayor para terminar la relación laboral, se aplicará la indemnización por despido intempestivo, prevista en el art. 188 del Código del Trabajo, multiplicada por uno punto cinco (1.5). (p.4)

En otras palabras, el empleador podrá ser sancionado cuando el juez determine el uso injustificado de la causal de fuerza mayor; y que, además se haya comprobado que fue despido intempestivo.

Lo cual, deja un vacío legal ya que fue el mismo Estado a través de las decisiones de las carteras de Gobierno, las que dieron paso a que la parte empleadora utilice dicha causal mucho antes de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, sanción que a tal punto no beneficia en nada al trabajador porque no es válida para demandas laborales antes de la entrada en vigencia de la Ley antes mencionada, puesto que si analizamos la mayor ola de despidos se ocasionaron en los primeros meses de crisis sanitaria.

Por tal motivo, el inciso primero y el inciso segundo del art. 17, atenta contra el principio de reserva de ley, el cual se encuentra en el art. 76 num. 3 de la Constitución de la República del Ecuador (2016), el cual señala lo siguiente:

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: (...) 3. Nadie podrá ser juzgado ni sancionado por un acto u omisión que, al momento de cometerse, no esté tipificado en la ley como

infracción penal, administrativa o de otra naturaleza; ni se le aplicará una sanción no prevista por la Constitución o la ley. Sólo se podrá juzgar a una persona ante un juez o autoridad competente y con observancia del trámite propio de cada procedimiento (...). (p. 7)

Del mismo modo ocurre, en el art. 132 num. 2 de la Constitución de la República del Ecuador (2016), que indica lo siguiente:

Art. 132.- La Asamblea Nacional aprobará como leyes las normas generales de interés común. Las atribuciones de la Asamblea Nacional que no requieran de la expedición de una ley se ejercerán a través de acuerdos o resoluciones. Se requerirá de ley en los siguientes casos: (...) 2. Tipificar infracciones y establecer las sanciones correspondientes (...). (p.46)

En consecuencia, considero inconstitucional no solo la existencia del art. 17, puesto que no se encontraba presente en los informes de los dos primeros debates del proyecto presentado, sobre todo las inconformidades que ha generado para las dos partes: la trabajadora y la empleadora. Puesto que, que acarrea sanciones para ellos, dejándolos en una posición de desprotección respecto a lo ocasionado. Nunca se analizó otra forma o mecanismo para no perjudicar a los trabajadores, y no se valoraron otras formas que sean menos regresivas, como por ejemplo el de facilidades de pago de las empresas.

Respecto a la sanción del 1.5 del art. 17 es válida solo para aquellas causas, en las cuales la relación laboral haya concluido luego de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, generando así desconformidad de aquellos trabajadores que fueron despedidos en todo el pico de la pandemia, y que se encontraban en la misma situación de aquellos que fueron despedidos en los meses posteriores a la entrada de vigencia de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, y de los cuales sus derechos también se encontraron vulnerados.

3.1 Legislación Comparada respecto a la Disposición interpretativa única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

Para Quezada (2020) la disposición interpretativa tiene efecto retroactivo:

Toda vez que no es una nueva norma, sino que el legislador, en su facultad de ser el intérprete auténtico de las leyes, ha determinado la manera en cómo siempre debió haber sido entendida la causal contemplada en el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo. (p. 6)

Los empleadores consideran que la Disposición Interpretativa Única no es clara, exagerada, e induce a la confusión. No obstante, “en otros sistemas jurídicos, por ejemplo, el chileno, se han determinado específicamente cuáles son los requisitos que debe cumplir el empleador para aplicar la causal de caso fortuito y terminar las relaciones laborales (...)” (Quezada, 2020, p. 6).

Debido al terremoto de 27 de febrero de 2010, La Dirección del Trabajo de Chile, (2010) expidió su Dictamen No. 1412/021, de 19 de marzo de 2010, en el cual señala que:

Para la aplicación estricta de la causal de terminación del contrato de trabajo “caso fortuito o fuerza mayor” (...), con ocasión del terremoto que sacudió a parte del país el 27 de febrero de este año, deben reunirse copulativamente los siguientes requisitos: a) Que los daños ocurridos en las instalaciones de la empresa se deban causalmente a la ocurrencia del terremoto; b) que el empleador que invoque esta causal no puede haber contribuido al acaecimiento del mismo y/o a sus efectos lesivos; c) que el terremoto no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes, y, d) Que el terremoto y sus efectos directos sean irresistibles, esto es que suponga la nula posibilidad de mantener el puesto de trabajo de los trabajadores y, por ende, de cumplir con las obligaciones contractuales de la parte empleadora. (p.7)

Trasladándonos a nuestra legislación podemos notar que para ambas legislaciones la fuerza mayor es una causal para concluir con la relación laboral. Quezada (2020) afirma:

En el caso de Chile, al igual que en nuestra legislación, la existencia de un hecho que pueda ser catalogado como caso fortuito o fuerza mayor es considerado una causal para dar por terminado el contrato de trabajo siempre considerando que se deberá contemplar que el evento cumpla con las características de haber sido imprevisible, irresistible, inimputable y que no exista posibilidad alguna de seguir manteniendo dicha plaza de trabajo. (p. 9)

No obstante, una gran diferencia es que la Dirección de Trabajo Chilena a través de un dictamen, emitió directrices para mejor entendimiento de la aplicación de la causal por fuerza mayor. Por su lado, el Ecuador debería seguir este ejemplo y pronunciarse respecto a este tema ya que la disposición interpretativa no aclaró totalmente el tema de fuerza mayor y su aplicación, al contrario, llevó a que la parte empleadora se confunda. Además de lo exagerado que resulta para muchos empleadores el poder utilizar esta causal, puesto que solo se limita esta causal al cese definitivo la de actividad económica.

3.2 Indubio pro operario

El “*indubio pro operario*” es un principio fundamental en la rama del Derecho Laboral, ya que significa que en caso de duda en la hermenéutica de la norma se interpretará en beneficio del trabajador.

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2016) indica que : “el denominado “Derecho al Trabajo”, implicó la aparición de un catálogo de derechos humanos, también conocidos como derechos humanos laborales, que son inherentes por el sólo hecho de ser persona y trabajar” (p. 3) . Además, señala que :

Los derechos humanos laborales se encuentran íntimamente ligados a la seguridad social, al derecho a la permanencia en un empleo, al derecho a ser indemnizado en caso de despido sin justa o legal causa, a un salario, a una vivienda, a capacitación y adiestramiento, a una jornada máxima laboral, a la seguridad social, al reparto de utilidades, el derecho a la asociación profesional, entre otros. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2016, p. 4)

La pandemia producto de la crisis sanitaria por el Covid-19, dejó mundialmente pérdidas de vidas de manera repentina, colapsos en los sistemas de varios países del

mundo, y sobre todo el impacto económico, que desfavoreció a los ciudadanos que se encuentra en relaciones desiguales de poder.

La Corte Constitucional en su Dictamen N.º 3-20-EE/20, sobre la posibilidad de superar la permanencia del COVID-19 en el Ecuador, en el numeral 50 establece que a través del régimen constitucional ordinario:

(...) el “Proyecto de Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19”; mismo que fue finalmente aprobado el 19 de junio de 2020, es decir, tres meses y tres días después de la primera declaratoria de excepción. Esta demora en la toma de medidas indispensables para enfrentar la pandemia y sus consecuencias económicas refleja que las funciones del Estado no están tomando con adecuada seriedad su deber de coordinar acciones para cumplir sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos constitucionales que se encuentran amenazados, conforme el artículo 226 de la Constitución. (Corte Constitucional del Ecuador, p. 11)

Es inevitable aceptar que esta coyuntura agravó la situación económica tanto de trabajadores como empleadores, ya que las actividades económicas no se pudieron desarrollar con normalidad. Por otro lado, “las denuncias por vulneración de derechos que recibió el Ministerio de Trabajo en marzo sumaron 934. Pero en adelante, el promedio cada mes ha sido de 5 500 casos en Ecuador” (Tapia & Silva, 2020, párr. 4)

Pero el Estado como garantista de derechos es el encargado de velar por los derechos de los trabajadores y de tomar las medidas necesarias para preservar el empleo y a las fuentes de este, pero también el asegurar la sostenibilidad de las empresas.

Así pues, el Proyecto de Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 fue presentado cuando la pandemia ya había cobrado numerosas vidas y empleos. Acosta & Guzmán (2020), señalan dentro de su Acción de Inconstitucionalidad que: “La sola aprobación y publicación de la norma no garantiza que su contenido sea adecuado a la Constitución de la República, mucho menos que esté orientado a precautelar el ejercicio de los derechos” (p. 8).

En otras palabras, puede que el fin sea legítimo, pero el camino debió ser analizado, con el propósito de buscar otros mecanismos y evitar llegar a lo que la asamblea aprobó.

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 no es una norma que garantice derechos, al contrario, los reduce, afectando claramente a la parte más débil de la relación laboral, los trabajadores. La ley establece disposiciones que pretenden hacer de algo excepcional, la regla para todos los casos, sin realizar estrictos y adecuados análisis de necesidad, proporcionalidad y temporalidad. En consecuencia, su aplicación conduciría a precarizar permanentemente el trabajo y la vida, agudizando las brechas sociales y aumentando los índices de pobreza y pobreza extrema. (Acosta & Guzmán, 2020, p. 9)

En definitiva, el trabajador es el más perjudicado ya que no tiene el ingreso suficiente y además tiene que cargar con esa responsabilidad. El Estado en medio de la pandemia debió proteger fundamentalmente a los trabajadores, quienes necesitaban mantenerse durante la crisis. Y son ellos quienes han conquistado sus derechos y principios, históricamente importantes, ya que son irrenunciables e intangibles además que los derechos de los trabajadores como se ha detallado anteriormente se sujetan al principio pro operario, puesto que todas las leyes, administraciones e instituciones tienen que favorecerlos. Así pues, estos derechos son progresivos y como se ha podido evidenciar los artículos de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario han hecho que estos retrocedan.

3.3 Disposiciones Constitucionales infringidas

Las normas constitucionales las cuales se encuentra en la Constitución de la República del Ecuador (2016) y han sido infringidas por la sanción del art. 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, son las siguientes:

- Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá 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. (p. 4)

- 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. (p.9)
- Art. 326.- 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. (...)
 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. (...)
 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. (...)
 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.(pp.98-99)
- Art. 327. La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.(p. 100)
- Art. 328. La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será

inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. (...) El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley (...). (p.100)

Atendiendo a estas consideraciones, el trabajador y el empleador no están socialmente en una misma línea de igualdad de condiciones. Además, respecto a la remuneración del trabajador, son los empleadores quienes señalan los términos del contrato, no el trabajador.

Por lo tanto, toda vez que el argumentar la inconstitucionalidad del artículo 16 se explicó que los acuerdos para preservar las fuentes de empleo son contrarios a la Constitución de la República, los instrumentos internacionales de Derechos Humanos, los convenios y recomendaciones de la organización Internacional del Trabajo, el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Protocolo de San Salvador, en razón de que los acuerdos reducen el ingreso económico afectan el núcleo duro o esencial del derecho al trabajo digno y son contrarios a la protección que el Estado debe otorgar a la parte más débil de la relación laboral en contexto de crisis. (Acosta & Guzmán, 2020, p. 40)

Por último, en el inciso 1 del art. 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario existe una sanción en desigualdad a los trabajadores, puesto que se pretende aplicar sanciones a estos y en consecuencia, al imponer una sanción a la parte contractual más débil de derechos en la relación laboral, existirá no solo desigualdad en el acuerdo, sino también de los beneficios económicos.

Dentro de su acción de Inconstitucionalidad, Acosta & Guzmán (2020) indican que se considera que existe una incompatibilidad normativa referente de la sanción a los trabajadores contenida la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, por tanto:

El artículo 17 de la ley determina que se sancionará al incumplimiento de los acuerdos por parte de los sujetos de la relación laboral, sin embargo no queda claro ¿de qué forma podría una persona trabajadora incumplir con el acuerdo de modificación de las condiciones económicas de la relación laboral? si partimos el presupuesto de que esta decisión difícilmente será acordada entre empleadores y trabajadores, debido a que en la realidad la relación laboral es jerárquica, poco o

nada participativa en la toma de decisiones, caracterizada por la imposición de decisiones que van en detrimento de los derechos de las personas trabajadoras.(p. 40)

Podemos entonces evidenciar, que este acuerdo ha desnudado la carencia de las garantías para el principio pro operario. Puesto que, el único límite se convierte en el salario mínimo y la mitad de la jornada.

4. Terminaciones anticipadas

Una terminación anticipada significa poner fin al contrato de trabajo. Puesto que, como se ha revisado, la relación laboral puede terminar por decisión unilateral y voluntaria del empleador, y es una de las maneras más comunes de dar por terminado anticipadamente un contrato de trabajo. Y en caso de que sea sin justa causa, corresponderá la indemnización respectiva para el trabajador, es decir, la correspondiente al despido intempestivo. Por su lado Andrés Isch, Ministro del Trabajo, indicó que la cantidad de personas que han perdido su empleo formal durante la pandemia desde el 13 de marzo asciende a 289.258 (El Mercurio, 2020, párr. 1).

Durante la pandemia las condiciones de la crisis económica se agravaron y provocaron el despido de miles de trabajadores, por lo cual las economías cayeron y aumentó el desempleo y el subempleo.

Por su lado, Organización Internacional del Trabajo (2020) estima que: “en las Américas se ha perdido un 18,3 por ciento de horas de trabajo, equivalente a 70 millones de empleos a tiempo completo, en el segundo trimestre de 2020, con respecto al valor estimado previamente del 13,1 por ciento “(p. 7).

Hay que tener en cuenta, que, si los empleadores dieron por terminada la relación laboral justificándose bajo la causal de fuerza mayor, el trabajador en este caso solo tendrá derecho a los proporcionales de ley; décimo tercero, décimo cuarto, vacaciones, y también en el caso de existir otras prestaciones acordadas en el contrato de trabajo. A saber:

En 17 000 casos de despidos durante la emergencia por la pandemia del coronavirus o COVID-19 se aplicó el numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo. En estos el empleador alegó “caso fortuito o fuerza mayor”, no pagó las indemnizaciones legales y cometió abusos, según el ministro de Trabajo, Luis Arturo Poveda. Además, reveló que la cifra de desempleados en el país hasta junio trepó a 173 000 casos (Diario El Universo, 2020, párr. 1)

Por tanto, se incrementó la cantidad de gente desempleada, y si a eso se suma la flexibilización del trabajo y además el que dicten leyes para el efecto , el panorama laboral termina totalmente agravado. “En el Ministerio de Trabajo entre el 16 de marzo y el 29 de septiembre se registraron 33 437 denuncias a través del Sistema Único de Trabajo (SUT) o el correo electrónico denuncias@trabajo.gob.ec” (Tapia & Silva, 2020, párr. 5).

En el caso de la legislación comparada, son las autoridades competentes en materia laboral quienes han desarrollado requisitos específicos para la aplicación de causales de terminación por fuerza mayor, cuando se encuentra perjudicada en su mayoría la población, y de este modo garantiza que empleadores y trabajadores tengan mayor precisión respecto a la aplicación de la misma. De esta manera, evitan que se congestione el sistema judicial, para que no exista confusión ni errónea interpretación respecto a una Disposición interpretativa, además que los trabajadores puedan gozar de una justa indemnización y que los derechos de estos sean respetados.

En conclusión, se debió fijar los límites a los cuales el empleador pueda acudir para reducir el trabajo y eventualmente reducir los salarios, pero no de una forma tan exagerada y sujeta a la interpretación del empleador.

Conclusiones

- El despido intempestivo, es la terminación unilateral por parte del empleador sin que exista causal legal para hacerlo. Por otro lado, la causal de la fuerza mayor se encuentra en el art. 169 y es una de las maneras de dar por terminada la relación laboral legalmente. Por lo tanto, estas dos figuras no pueden ser confundidas. Durante la pandemia las condiciones de la crisis económica se agravaron y provocaron el despido de miles de trabajadores, por lo cual las economías cayeron y aumentó el desempleo y el subempleo. Esto quiere decir que, muchas de las terminaciones de relación laboral en la pandemia se dieron por fuerza mayor.
- En relación a la Disposición Interpretativa Única, al ser retroactiva perjudica a quienes la aplicaron y siguieron con sus operaciones económicas. Disposición que, a mi parecer, resulta exagerada ya que el empleador estaría obligado a cerrar total y definitivamente la empresa para poder aplicar correctamente esta causal. Y, en definitiva, sigue sin ser clara.
- Respecto a la sanción referente al art. 17 inc. 1 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, la tipificación de sanciones aplicadas a trabajadores, no pueden ser sometidas a un debate legislativo reducido. Además, conduce a precarizar permanentemente los derechos humanos laborales, agudizando las brechas sociales y aumentando los índices de pobreza. Ya que el trabajador y el empleador no están socialmente en una misma línea de igualdad de condiciones, y la violación al principio *pro operario*.
- La sanción a los empleadores, establecida en el inc. 2, no tiene razón de ser ya que no es retroactiva, puesto que rige a partir del 22 de junio, fecha en la que el índice de despidos y la aplicación de la causal había reducido. Es así como, los jueces de trabajo no han concedido esa indemnización del 1.5 a los trabajadores que demandaron en meses anteriores, creando así una vulneración de derechos a la parte trabajadora, ya que lo que se buscaba con La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario era salvaguardar a los trabajadores y al trabajo que es lo más esencial. De lo antes mencionado el Estado no ha justificado plenamente, con argumentos suficientes y razones técnicas, la necesidad de establecer medidas regresivas que permitan restringir derechos labores, y es lo que ocurre en el art. 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

Recomendaciones

Por su parte, respecto a las recomendaciones, se pueden establecer las siguientes:

- En relación con el caso fortuito o fuerza mayor en Ecuador, el Ministerio de Trabajo debe pronunciarse ya que un gran número de empleadores se inclina por la aplicación de la causal de fuerza mayor del art. 169 num.6 del Código de Trabajo, y lo establecido en la Disposición Interpretativa Única no es suficientemente claro y es carente de un desarrollo jurídico pertinente. Por tanto, se debería establecer lineamientos bases para que la causal del art. 169 num. 6 opere en este caso en concreto, es decir, la crisis sanitaria, la cual es a nivel mundial no solo nacional. De modo que, la parte empleadora pueda entenderlo con mayor exactitud y claridad, la forma de aplicar esa causal para la terminación de la relación laboral, y así evitar futuras contiendas legales.
- En relación con el artículo 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, debería ser declarado inconstitucional por la Corte Constitucional, ya que contiene una sanción al incumplimiento de acuerdos para la preservación de fuentes de trabajo que no constituyen una medida proporcional idónea, necesaria, y temporal de acuerdo con los fines que se persiguen. Puesto que, este acuerdo amenaza y vulnera los derechos y beneficios de los trabajadores. Además, el segundo inciso de este artículo impone una sanción a los empleadores que, en todo caso, no es beneficiosa para el trabajador ya que no es retroactiva.
- Finalmente, la Corte Constitucional, debería realizar el control de forma y fondo de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 de carácter urgente, puesto que se encuentra en peligro el ejercicio del derecho al trabajo, la dignidad y la vida en sí misma. Y hasta tal punto los artículos contenidos en esta ley siguen surtiendo efectos.

Bibliografía

- Abeliuk, R. (1983). *Las Obligaciones*. Santiago de Chile: Ediar Editores Ltda.
- Acosta, J., & Guzmán, M. (2020). *Núm. Causa 71-20-IN*. Obtenido de Corte Constitucional:http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBldGE6J3NvcnRlbycsIHV1aWQ6J2E3MGFmZjEzLWY3OTQtNDU5Ni1hYTtk3LTBjZjhmZDI2M2UzNS5wZGYnfQ==
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076*. (2020). Obtenido de Ministerio del Trabajo: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf?x42051>
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-080*. (2020). Obtenido de Ministerio del Trabajo: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2020-080-signed.pdf?x42051>
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-081*. (2020). Obtenido de Ministerio del Trabajo: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/04/ACUERDO-MINISTERIAL-MDT-2020-081-REFORMA-AL-INSTRUCTIVO-DE-CUMPLIMIENTO-DE-OBLIGACIONES-DE-LOS-EMPLEADORES-PUBLICOS-Y-PRIVADOS-signed.pdf.pdf?x42051>
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-171*. (2020). Obtenido de Ministerio de Trabajo: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/Nro.-MDT-2020-171-signed.pdf?x42051>
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-174*. (2020). Obtenido de Ministerio del Trabajo: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/Nro.-MDT-2020-174-1-signed.pdf?x42051>
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181*. (2020). Obtenido de Ministerio del Trabajo: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/AM-MDT-2020-181-TELETRABAJO-14.09.2020-signed.pdf?x42051>

- Bustamante, C. (2010). *Manual de Derecho Laboral El contrato Individual de Trabajo*. Quito: Editorial Jurídica del Ecuador.
- Cabanellas, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Editorial Heliasta S.R.L.
- Castro, L. (2015). Caso fortuito o fuerza mayor como causal de término de la relación laboral. Requisitos del caso fortuito ¿se confunden con la inimputabilidad del empleador?. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 6(11), 13-35. Obtenido de <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/37688>
- Código Civil*. (2016). Quito: Ediciones Legales EDLE S.A.
- Código del Trabajo*. (2017). Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2016). *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*. Obtenido de Comisión Nacional de los Derechos Humanos: <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador*. (2016). Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- De Diego, J. A. (2000). *Manual del derecho del trabajo y la seguridad social*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- De Pina, R. (1975). *Diccionario de Derecho*. Cd. de México: Editorial Porrúa S.A.
- Diario El Universo. (2020). *En 17 000 despidos en Ecuador se aplicó el artículo 169 sobre 'fuerza mayor'*. Obtenido de El Universo: <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/06/13/nota/7870719/17-000-despidos-se-aplico-articulo-169-sobre-fuerza-mayor>
- Dictamen No. 1412/021*. (2010). Obtenido de Dirección del Trabajo de Chile: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-97663.html>

- Dictamen No. 3-20- EE/20.* (2020). Obtenido de Corte Constitucional del Ecuador :
http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOicyNGVIYzYyMC01YmU2LTQzMTMtOTU2Ny02MDQyMzU4MDRjMjgucGRmJ30=
- El Mercurio. (2020). *289 mil personas perdieron su empleo en la pandemia.* Obtenido de El Mercurio: <https://ww2.elmercurio.com.ec/2020/08/01/289-mil-personas-perdieron-su-empleo-en-la-pandemia/>
- Epinoza, G. (2002). *Diccionario de Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia.* Quito: Editora Jurídica Cevallos.
- Espinoza, G. (2002). *Diccionario de Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia.* Quito: Cevallos Editora Jurídica.
- Ferreirós, E. (2009). *Daño producido por el despido y su reparación.* Buenos Aires: Hammurabi.
- Gaspar, M., Zambrano, M., & Ronquillo, O. (2020). Terminación del contrato individual trabajo por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten laborar en tiempo de pandemia Covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 56-63. Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1613/1619>
- Gómez, R. (2020). *Núm. Causa 39-20-IN.* Obtenido de Corte Constitucional del Ecuador:http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3NvcnRlbycsIHV1aWQ6J2FiMGYwYjI2LWMwMGMtNDNiMi1hNDE4LTg1YzU1ZGM2NTA5Yy5wZGYnfQ==
- Guzmán, A. (1994). *Diccionario explicativo del derecho civil ecuatoriano Obligaciones y Contratos.* Quito: Editorial Jurídica del Ecuador.
- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.* (2020). Obtenido de Suplemento - Registro Oficial No.229: https://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/sro229_20200622.pdf
- López, A. (2019). El ciclo de regeneración material de la norma: Una reflexión a partir de la ilegalidad de los despidos masivos no compensados en el terremoto de

Ecuador. *Revista Internacional de Filosofía y Teoría Social CESA-FCES-Universidad del Zulia.*, 228-238.

Molero, C., Sánchez, J., López, M. J., & Díaz, A. (2004). *Manual de derecho del trabajo*. Madrid: Thomson Civitas.

Monesterolo, G. (2010). *Instituciones de Derecho Laboral Individual* (3ra edición revisada y actualizada ed., Vol. I). Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Montoya, A. (2001). *Derecho del trabajo*. Madrid: Tecnos.

Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Quinta edición. (2020). Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf

Quezada, P. (2020). *Caso fortuito o fuerza mayor como causal para dar por terminado un contrato de trabajo laboral en Ecuador*. Obtenido de Puente&Asociados Estudio Jurídico: <https://www.puenteasociados.com/wp-content/uploads/2020/07/Caso-fortuito-o-fuerza-mayor-Paola-Quezada-1-2.pdf>

Sentencia N.º 004-12-SAN-CC, Caso N.º 0036-09-AN (Corte Constitucional 10 de Abril de 2012).

Tapia, E., & Silva, V. (2020). *Quejas por despidos en vulneración de derechos laborales crecen en Ecuador*. Obtenido de El Comercio: <https://www.elcomercio.com/actualidad/denuncias-vulneracion-derechos-laborales-despidos.html>

Trujillo, J. (2008). *Derecho del trabajo*. Quito: Centro de Publicaciones PUCE.

Vásquez, J. (2004). *Derecho laboral ecuatoriano*. Quito: Cevallos Editora Jurídica.

Villavicencio, J. (2020). *Núm. Causa 51-20-IN*. Obtenido de Corte Constitucional del Ecuador: http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3NvcnRlbycsIHV1aWQ6JzQ2ZTg5MjJkxLTg2YjYtNDI2ZS04YmRhLTg3NWQ3NmQ5ZWJkZC5wZGYnfQ==

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Gaibor Solis, Heidy Domenica**, con C.C: # **0927208710** autora del trabajo de titulación: **Inconstitucionalidad de la sanción del art. 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario** previo a la obtención del título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **26 de febrero de 2021.**

f. Heidy Gaibor

Gaibor Solis, Heidy Domenica

C.C: 0927208710

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Inconstitucionalidad de la sanción del art. 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.		
AUTORA	Gaibor Solis, Heidy Domenica		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Monar Viña, Eduardo Xavier		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	26 de febrero de 2021	No. DE PÁGINAS:	# 32
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Laboral, Derecho Procesal Constitucional.		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Trabajador, Empleador, sanción, Fuerza mayor, Despido intempestivo, derechos, pandemia, Covid-19.		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 lleva consigo ciertas inconsistencias en lo relativo al Capítulo III. Partiendo por el art. 16, con una nueva figura de acuerdo entre las partes y el art.17 el cual se centra en dos sanciones: la primera, que se encuentra en el primer inciso del art. 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, señala que cualquiera de las partes de la relación laboral que incumpla con el acuerdo será sancionada, y la segunda, la sanción que comprende la indemnización por despido intempestivo del art.188 del Código de Trabajo multiplicada por el 1.5 a los empleadores que hayan invocado de manera injustificada la causal de fuerza mayor. Además, el que exista una contradicción con lo que se establece en la Disposición interpretativa única de esta misma Ley. Este trabajo tiene como finalidad: primero, establecer de qué manera el art. 17 inc. 1, atenta y vulnera los derechos de los trabajadores, qué principios constitucionales estaría vulnerando esta sanción, y si se genera inconstitucionalidad debido a las sanciones contenidas; segundo, si la sanción establecida en el mismo artículo inciso segundo se aplica bajo el principio de irretroactividad o no, y si es así como afectaría a los derechos de los trabajadores en la emergencia sanitaria. Fue necesario estudiar la figura del Despido Intempestivo y la fuerza mayor contenidos en el Código de Trabajo, así como en la Disposición interpretativa única; y la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593967088561	E-mail: domegaibor@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Ab. Reynoso Gaute, Maritza Ginette		
	Teléfono: (04) 380 4600 – (04) 222- 2024		
	E-mail: maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			