

ARTÍCULO DE REVISIÓN
CIENCIAS SOCIALES

Vulneración de los derechos laborales como consecuencia de la pandemia COVID19

Violation of labor rights as a result of the COVID19 pandemic

Machado Maliza Mesías Elías ^I; Mainato Angamarca Katherine Solange ^{II}; Núñez Vaca Albert Fabián ^{III}

^I. ur.mesiasmachado@uniandes.edu.ec, Carrera de Derecho, Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Sede Riobamba, Riobamba, Ecuador.

^{II}. dr.katherinesma64@uniandes.edu.ec, Carrera de Derecho, Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Sede Riobamba, Riobamba, Ecuador.

^{III}. dr.albertfv@uniandes.edu.ec, Carrera de Derecho, Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Sede Riobamba, Riobamba, Ecuador.

Recibido: 01/09/2020

Aprobado: 02/10/2020

RESUMEN

El documento analiza la crisis económica que vive el Ecuador en el ámbito laboral como consecuencia de la pandemia Covid-19. Con la finalidad de mitigar la crisis el ejecutivo decretó la Ley Orgánica de Apoyo humanitario, en la que se plasma varios aspectos como acuerdos laborales, pensiones educativas, tarifas para servicios básicos, facilidades financieras, convenios entre deudores y acreedores, y otros. En la investigación se estudió la temática laboral, enfocado particularmente en la empresa "Ecu- Cerámica" del Cantón Riobamba, donde se aplicó despidos bajo la modalidad de terminación de contrato producidos por caso fortuito o fuerza mayor, tipificado en el artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo. Se parte de un análisis Constitucional, relacionando la Organización Internacional del trabajo y la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria, orientados a la terminación contractual de manera unilateral. El objetivo del trabajo de investigación es determinar la vulneración de derechos laborales ocasionados con la trasgresión de normativas legales correspondientes y de manera particular las relacionadas al ámbito laboral. Los métodos aplicados fueron el cualitativo-cuantitativo; se enfoca en el estudio total, desagregando por partes para establecer las causas, la naturaleza y los efectos de la investigación. Las técnicas e instrumentos fueron la bibliografía, documental y formulación de encuestas. Los resultados encontrados fueron, despidos intempestivos a

trabajadores, vulneración de derechos constitucionales y legales por parte del empleador a través de sus asesores legales, aduciendo un supuesto caso fortuito o fuerza mayor.

PALABRAS CLAVES: Recesión económica; empleador; despido; caso fortuito; fuerza mayor.

ABSTRACT

The document analyzes the economic crisis that Ecuador is experiencing in the labor field as a consequence of the Covid-19 pandemic. In order to mitigate the crisis, the executive decreed the Organic Law of Humanitarian Support, which includes several aspects such as labor agreements, educational pensions, rates for basic services, financial facilities, agreements between debtors and creditors, and others. In the investigation, the labor issue was studied, focusing particularly on the company "Ecu-Cerámica" of Riobamba Canton, where dismissals were applied under the termination of contract due to an act of God or force majeure, typified in article 169 numeral 6 of the Labor Code. It is based on a Constitutional analysis, relating the International Labor Organization and the Organic Law of Humanitarian Support, oriented to the unilateral contractual termination. The objective of the research work is to determine the violation of labor rights caused by the transgression of the corresponding legal regulations and particularly those related to the labor field. The methods applied were qualitative-quantitative; it focuses on the total study, disaggregating by parts to establish the causes, nature and effects of the research. The techniques and instruments were bibliography, documentary and survey formulation. The results found were untimely dismissal of workers, violation of constitutional and legal rights by the employer through his legal advisors, alleging a fortuitous event or force majeure.

KEYWORDS: Economic termination; employer; dismissal; fortuitous event; force majeure.

INTRODUCCIÓN

Son notable los efectos económicos que ha provocado la pandemia Covid-19 en el Ecuador y la comunidad internacional, en este trayecto de dificultades se observan los desafíos que deben enfrentar los gobiernos en el ámbito sanitario, humanitario y socioeconómico, afectando directamente la relación de empleadores y trabajadores de las empresas, ya que se ha dado despidos por caso fortuito o fuerza mayor, causales que no han podido ser comprobadas; y por ende, se vulneran derechos. La rápida propagación del virus la constituyo como una pandemia sin precedentes, y para disminuir la transmisión la mayor parte de gobiernos del mundo decretaron cuarentena a sus mandantes, restringiendo las actividades de las personas y evitar masivos contagios, además de prevenir la expansión. Con esto se

pretende garantizar también el avance de los brotes y permitir a la administración la adopción de medidas que impidan los colapsos del sistema de salud. Todas estas afectaciones debido a la crisis de la pandemia invitan a reflexionar sobre los retos que debe enfrentar el régimen para reactivar la economía de los emprendimientos y toda la estructura organizativa que busca atenuar los efectos económicos desastrosos que origina la cuarentena, en este estudio se pretende hacer un análisis sobre la crisis económica en época de pandemia Covid-19 y su efecto en el ámbito laboral en la empresa Ecu-cerámica, que conlleva a proteger e manera íntegra los derechos de las personas en todo los ámbitos posibles.

DESARROLLO

El ser humano tiene derechos, garantías y obligaciones, amparados por normas, leyes, tratados internacionales u otros, con el único objetivo de que exista equidad y una justicia eficaz dentro de la sociedad. Nuestra Norma Suprema (2008) en su artículo 33, dispone: “El trabajo es uno de los derechos fundamentales del ser humano, el estado debe promover las diversas fuentes para su realización y garantiza al ser humano el tener una vida digna, una vida decorosa, salario con todos los beneficios legales establecidos”. (*Asamblea Nacional, 2008, pág. 29*)

En el mismo cuerpo legal (2008), el artículo N° 324 en su parte pertinente nos manifiesta:

Es obligación del estado garantizar el trabajo como un derecho, en el que se debe reconocer todas sus modalidades, en el ámbito en relación de dependencia o autónomas, incluyendo las labores de auto sustento, cuidado humano y considerando como actores sociales productivos a todos los trabajadores. (*pág. 154*)

El gobierno del presidente de la República, Lenin Moreno, durante el comienzo de la pandemia el 17 de marzo, ordenó las medidas de restricción, en las cuales se indicó que los empleadores y trabajadores deberán llegar a acuerdos de modalidades de trabajo y además enfatizó que “no habrá despidos” (El Universo, 2020). Sin embargo, esto no se ha cumplido y en poco tiempo se ha elevado las tasas de desempleo.

El gobierno del presidente Lenin Moreno ha tenido aciertos y desaciertos, pero en este apartado se puede mencionar su activa participación para llamar al diálogo social, se ha entregado pautas para flexibilizar la jornada de trabajo, con el fin de precautelar y brindar estabilidad a los trabajadores, otorgando diferentes modalidades para así evitar la vulneración de derechos propios del trabajador.

La protección de la clase trabajadora es importante y así lo demuestran los instrumentos internacionales aún más vista desde lo nacional. Muchas empresas en la situación actual sean estas grandes o pequeñas, se encuentran afrontando la difícil situación de grandes pérdidas, esto debido a la paralización de las actividades, lo que conlleva amenazas para su buen

desempeño y funcionamiento, en vista de esta situación los directivos han expuesto a millones de trabajadores al desempleo y con ello a la pérdida de ingresos familiares. Según la Organización Internacional del Trabajo(2020), puntualiza que: “las consecuencias para las actividades generadoras de ingresos son especialmente graves para aquellos trabajadores de la economía informal que carecen de protección” (párr. 2). Afectando directamente a los intereses de los trabajadores que buscan y están sometidos a encaminar en nuevos modos de trabajo no tan acordes con la protección de sus derechos.

La pandemia decretada por la Organización Mundial de la Salud Covid-19 con fecha 11 de marzo de 2020, en la “mayoría de empresas lo interpretaron a su interés como caso fortuito o fuerza mayor ya que les impide operar con normalidad” (Rospigliosi, Rosensvald, & Maldonado, 2020). Con ello debido al tipo de actividades que ejecuten y, por ende, en nuestro país los empresarios con el fin de reducir costos han decidido desvincular a sus empleados bajo esta premisa, estos despidos pretenden dar tranquilidad a las organizaciones empresariales.

El área laboral y el turismo se han perdido en la cuarentena ocasionada por la pandemia. Y se “suman a los 26 millones de desocupados que ya existían en este territorio” (C.A. El Universo, 2020, pág. 1). La Organización Internacional del Trabajo en su informe segundo también menciona que los sectores más afectados tienen una elevada proporción de trabajadores en el empleo informal y de trabajadores con un acceso limitado a los servicios de salud y a la protección social. Esto se da mayoritariamente en los países de ingreso bajo y mediano ya que se encuentran en situaciones vulnerables, incluso los trabajadores corren un alto riesgo de caer en la pobreza y de tener mayores dificultades para recuperar sus medios de vida durante el periodo de recuperación. Esto en un marco político muy desequilibrado, en donde parecería que priman los intereses políticos de unos cuantos, que el bienestar de la población más necesitada.

Cabe resaltar que este informe realizado destaca que el porcentaje de mujeres están sobre representadas en los sectores más afectados, como el sector de los servicios, y en las ocupaciones que están en primera línea de la lucha contra la pandemia, principalmente en el sector de la salud en los cuidados de la persona que padece Covid-19, donde representan el 70 % del personal. Y que podrían estar expuestos a importantes riesgos sanitarios y económicos. Esto sin duda es una crisis sin precedentes que visibiliza el trabajo de la mujer a nivel mundial.

Es claro que la pandemia ha generado grandes dificultades provocando sufrimiento a millones de personas por la preocupación de contagiarse y el de perder su trabajo, así lo manifiesta la Cumbre mundial de la OIT denominado el Covid-19 y el mundo. La Declaración del Centenario de la Organización para el Futuro del Trabajo(2019), señala que:

Reconoce que el mundo del trabajo se está transformando radicalmente, impulsado por las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, el cambio climático y la globalización. Establece una hoja de ruta de las acciones que la Organización y sus mandantes tripartitos deberían llevar a cabo para configurar y encauzar estos cambios a través de un enfoque del futuro del trabajo. (pág. 3)

Las respuestas que proponen los gobernantes según este organismo deberían centrarse en ayudar al sector económico y la fuerza laboral que más lo necesita, los trabajadores y las empresas, a fin de salvaguardar los medios de subsistencia y “las empresas económicamente viables, en particular de los sectores más afectados y en los países en desarrollo, asegurando así las condiciones para una pronta recuperación con alto coeficiente de empleo una vez que la pandemia haya sido controlada”. (Organización Internacional del Trabajo, 2020)

En términos médicos, el virus no discrimina. En cambio, en el mundo del trabajo ha golpeado duramente y de la manera más cruel a las personas más desfavorecidas y vulnerables, y ha revelado las consecuencias devastadoras de las desigualdades. En esta válida aclaración se expone que:

En el primer trimestre del año en curso se perdió aproximadamente un 5,4 por ciento de las horas de trabajo en todo el mundo (equiparable a 155 millones de empleos a tiempo completo), con respecto al cuarto trimestre de 2019. Se estima que en el segundo trimestre de 2020 se pierda en todo el mundo un aproximado de 400 millones de empleos a tiempo completo, y que la mayor pérdida se registraría en las Américas. (Organización Internacional del Trabajo, 2020)

Normas internacionales del trabajo en el Ecuador

La oficina internacional del trabajo tiene un sistema de normas mundiales del trabajo destinado a “promover las oportunidades para que todos puedan conseguir un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad”. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

Es así que propone a los gobiernos sujetos a su normativa, respetar las disposiciones fundamentales de las normas internacionales del trabajo y del diálogo social para impulsar esos objetivos, emitiendo criterios sobre las reformas políticas que propone el ejecutivo, se observan los criterios emitidos por este organismo más adelante en el que examinaba través de un memorándum de comentarios técnicos respecto al documento.

Una de las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo en cuanto a reformas o emisiones de una ley humanitaria es sin duda alguna, que se debería tomar en consideración el criterio de los interlocutores sociales involucrados en el tema, ya que finalmente es una ley que incluye obligatoriamente campos como el laboral, sanitario y económico. Entendiendo estos datos de acuerdo con el Ministerio de Trabajo del Ecuador

expresa que en nuestro país “Durante la pandemia del COVID-19, 180000 personas se quedaron sin empleo hasta junio” (El Universo, 2020). En el cual se realiza una comparación observando que entre diciembre del 2014 a junio de 2019 se registraron casi la misma cantidad de plazas destruidas, lo que nos da entender que el virus provoco una gran cantidad de personas desempleadas en tan solo 6 meses contrario a los 5 años que tomo llegar a esa cantidad. La afectación del empleo es significativa y el Gobierno, en abril pasado, calculó que por el Covid-19 se perderían 508 000 empleos, según manifestó el economista Alberto Acosta Burneo director de la Revista Análisis Semanal “habría una capacidad para cubrir el seguro de desempleo hasta 550 000 personas”(El Universo, 2020). Es fundamental que existan acuerdos entre las partes y que este abierto a la negociación ya que eso abre las puertas a la igualdad y una verdadera justicia social.

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

En el Ecuador, el ejecutivo envió un Proyecto de Ley con el fin de minimizar la crisis económica que fue causada por la emergencia sanitaria Covid-19, tratando de reactivar la economía y producción de nuestro país (Herrera & Briones, 2020).

La Ley de Apoyo Humanitario sirvió como instrumento de soporte a la clase trabajadora, precautelando su estabilidad laboral, creando acuerdos de preservación de fuentes de trabajo, ésta en su artículo 16, manifiesta: “podrá ser propuesto por los empleadores o los trabajadores, que modificaran las condiciones económicas de la relación laboral, esta celebración de acuerdos laborales tiene la finalidad de preservar las fuentes de empleo y garantizar la estabilidad de los trabajadores”. (Editores Grupo Faro, 2020, pág. 4)

Considerando el tema de investigación, (Herrera & Briones, 2020) en su artículo Análisis: Ley Orgánica de Apoyo Humanitario expresan sobre los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo, que serían las medidas adoptadas que permitan a un trabajador permanecer en su puesto de trabajo, además refieren el termino sostenibilidad del empleo, con lo cual se invita a fomentar una cultura de diálogo social.

Se espera que los trabajadores y empleadores de mutuo acuerdo, modifiquen las respectivas condiciones de la relación laboral de forma temporal mientras dure la emergencia sanitaria y así salvaguardar su puesto de trabajo, con un salario digno y beneficios que nuestra legislación concede a cada trabajador.

Esto con el propósito de proteger el empleo y garantizar la salud de los trabajadores, pero también preservar la estabilidad financiera del empleador, se agrega el hecho de implementarse medidas emergentes como la figura de Contrato Especial Emergente.

Al igual que la Organización Internacional del Trabajo, los autores de este artículo también consideran importante la existencia de un ente regulador; por lo que es fundamental la intervención del Ministerio de Trabajo, ya que debe establecer parámetros de cumplimiento

obligatorio que conlleven a la legalidad de un acuerdo celebrado entre empleador y trabajador, siempre y cuando se respete los derechos de las partes, o como lo dijo el organismo internacional “la complementación con un reglamento” que determine directrices para la ejecución del proyecto de ley.

En esta nueva ley se implementa también como medida una modalidad de contratación atípica, la cual sería similar a lo que fue el contrato a plazo fijo que en la actualidad ya no está vigente. Según (Herrera & Briones, 2020) este contrato especial emergente se encuentra establecido en el artículo 19, este manifiesta que es un contrato individual de trabajo de tiempo definido, que se celebra para sostener la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes, estará vigente máximo por un año, siendo renovable por el mismo plazo; al terminar el tiempo establecido en el contrato o si la terminación se da de manera unilateral por alguna de las partes dentro del plazo referido, se deberá reconocer al trabajador el pago de sus remuneraciones pendientes, bonificación por desahucio y todos los beneficios legales. (Andersentax & legal, 2020)

La siguiente medida es la reducción emergente de la jornada de trabajo estipulado en el artículo veinte, debido a eventos justificados de fuerza mayor o también pueden ser determinados casos fortuitos, facultando a su patrono la reducción de la jornada laboral, teniendo en cuenta que sería hasta un máximo de 50%, debiendo la remuneración del trabajador no ser menor al 55% de la fijada previo a la reducción. Este acuerdo también será de aplicación por 12 meses, es decir un año, renovable por una sola vez.

La disminución de la jornada debería ser considerado una violación sobre el derecho de progresividad y también la prohibición de regresividad inconstitucional así como lo tipifica la norma, tratados internacionales que forman un trazado fundamental para defender todos los derechos laborales del trabajador, así abrir nuevos rumbos en la relación que se genera en el trabajo; la doctrina y la jurisprudencia están sometidas a cambios constantes y a esos cambios debe afrontar el Derecho de Trabajo, ya que su principal objetivo es amparar de manera inmediata y eficaz los derechos fundamentales del trabajador y no retrotraer el antiguo trato que debían atravesar en el día a día los trabajadores y que en el futuro se pueda abarcar y respetar de manera integral aquellos derechos que en la actualidad en algunos casos están generando una buena aplicación y protección.

En el artículo 1561 del Código Civil señala que “Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales”. En este caso un contrato de Trabajo no puede modificarse unilateralmente, y para tal efecto se necesita el consentimiento expreso del trabajador, el Gobierno no puede atribuirse competencias que no le corresponden y modificar los contratos de los trabajadores,

se pretende aplicar el “*iusvariand*” puesto que se alteran aspectos esenciales del contrato de trabajo, de manera que causa perjuicio material y moral al trabajador.

También se hablan de temas como el goce de vacaciones estipulado en el artículo 21, en el que dispone, al transcurrir los dos años subsiguientes, el patrono deberá notificar al trabajador el cronograma total de sus vacaciones y compensaciones si fuera el caso cuando el trabajador tenga inasistencia y compensar haciendo validar como vacaciones devengadas.

Esta medida se podrá dar con el consentimiento del trabajador o sin él. En este caso se está vulnerando el derecho del trabajador por no ser con su consentimiento el cronograma de vacaciones o al establecer la compensación, sería la mejor opción para recuperar el tiempo de inasistencia a sus labores cotidianas, pero siempre y cuando exista el consentimiento de las partes (Editores Grupo Faro, 2020).

El artículo sesenta del Código de Trabajo, señala que, cuando por causas accidentales o imprevistas, ajenas a la voluntad de las partes contractuales y estas produzcan la interrupción del trabajo, el empleador está en la potestad de disponer que el trabajador compense el tiempo perdido por la para involuntaria, del cual se incrementará tres horas diarias en los días posteriores y no se obligará al empleador a que cancele las horas trabajadas, esto durará mientras se recupere el periodo de interrupción, esta recuperación solo se podrá exigir a los trabajadores previa autorización del Inspector de Trabajo.

El seguro de desempleo que se encuentra estipulado en el artículo 22 de la Ley Humanitaria, es otra medida que pretende contribuir efectivamente en el mundo laboral ecuatoriano, los trabajadores en relación de dependencia, afiliados al IESS, que pasaren a ser desempleados en los meses de abril, mayo, junio y julio, tendrán derecho a acceder al seguro de desempleo, siempre que cumplan los requisitos expuestos en el Art. 23 de la Ley Humanitaria. Esta medida podría tener inconvenientes para efectivizarse esto según Torres Walker, quien manifiesta en su artículo que un nuevo problema estaría enfrentado el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS): “A la Seguridad Social le falta liquidez para asumir el aumento de las solicitudes de seguro de desempleo y más cuando la Ley acortó los plazos para el pago de este beneficio”. (Torres, 2020)

Caso fortuito o fuerza mayor

La última medida que será tomada a consideración tiene relación con la terminación del contrato de trabajo, esto es por caso fortuito o fuerza mayor, interpretando el articulado 169, 6 del CT, se deduce que existe una prohibición para la ejecución laboral en casos ajenos a la voluntad del trabajador derivados por fuerza mayor o también caso fortuito, así empresas fijadas pueden acogerse para que finalice la actividad económica de manera definitiva y total. Sin embargo en el numeral 6 del artículo 169 del CT, manifiesta que el trabajo realizado por las causales de caso fortuito y de fuerza mayor, podrá aplicarse cuando la empresa se

encuentre en cierre y la actividad económica termine; además habrá inconveniente cuando el trabajo no se realice por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos.

El Código Civil Ecuatoriano (2005) nos explica: “Se denomina caso fortuito o fuerza mayor, 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” (Asamblea Constituyente, 2005).

En el trabajo investigativo es menester analizar desde el punto de vista jurídico, es así que la Sala Civil y Mercantil de la Corte Nacional de Justicia, señala que existe diferencia entre fuerza mayor y caso fortuito; el primero es definida como la imposibilidad derivada del hombre, mientras que el segundo es aquel que se da por la naturaleza y que en los dos casos provocan efectos liberatorios para su exigencia, es decir empleador y trabajador (Sentencia N° 0541-2009, 2009).

Las empresas que se acojan a este numeral seis del CT en su art. 169, para despedir a sus empleados deberán registrar esta información en el Sistema Único de Trabajo (SUT) junto con toda la argumentación correspondiente para la terminación o la culminación de cada uno de contratos.

Según manifiestan las abogadas (Herrera & Briones, 2020):

El Acuerdo Ministerial que se emitió, no manifiesta cuales son las circunstancias en las que deberá regir o emplear la causal y ahí gravita la problemática porque el uso indebido se ha dado por muchos empleadores que quieren evitar contraer responsabilidades con sus trabajadores que son apremiados por la falta de liquidez de sus empresas, teniendo en cuenta la recesión económica producida por el COVID-19

La Ley Humanitaria quiere coadyuvar y esclarecer la aplicación del Artículo ciento sesenta y nueve del Código de Trabajo.

El autor Guillermo Cabanellas(1963), manifiesta que “el caso fortuito como el suceso inopinado que no se puede prever ni resistir” (pág. 99). Por ello se desvanece lo acontecido por los empleadores al querer realizar o utilizar inapropiadamente lo que dice la norma o ley correspondiente. Analizando lo referido se concluye que la fuerza mayor o caso fortuito son actos involuntarios, sin presencia de una conducta antijurídica, lo que imposibilita al empleador utilizar esta figura jurídica para poner fin a la relación laboral. (Buenaño, 2020)

En esta situación, el Ministerio del Trabajo se encuentra trabajando para ejecutar los propósitos de cumplir con las restricciones ordenadas por la autoridad competente y mantener los empleos en el país en la medida de lo posible. Según (Vera, 2020), “El Ministerio ha emitido acuerdos (...) como: teletrabajo emergente, modifiquen su jornada laboral, goce de vacaciones, implementen la suspensión temporal de labores, incluso que empleadores y

trabajadores lleguen a acuerdos, (...), siempre y cuando no se vulneren los derechos laborales (2020). Bajo circunstancias complejas dadas en la actualidad del país, se ha querido declarar varias veces el estado de excepción y en este caso bajo la figura de calamidad pública, dado por el nuevo brote a nivel mundial, conocido como Coronavirus (COVID19), implementando caso fortuito o fuerza mayor, los empleadores que deciden cesar las facultades del trabajador, vulnerando los derechos de los trabajadores, por medio de esta premisa los empleadores pretenden encontrar una salida a tan difícil situación económica en el que se encuentran sus empresas.

Caso de estudio

Para verificar la situación antes mencionada se utilizó como herramienta a la entrevista virtual, tal es así que se seleccionó a tres abogados de libre ejercicio y tres extrabajadores de la empresa Ecuacerámica, observando criterios preestablecidos. Teniendo fuentes propias de investigación: Antonio Andrade Yambay, Supervisor de producción en hornos de la empresa Ecuacerámica y Edwin Stalin Aldás Cárdenas, Abogado defensor.

Con el fin de conocer de primera mano la opinión que mantienen respecto a la crisis económica que vive el país, sus repercusiones en el ámbito laboral, además de las políticas impuestas por el Estado para combatir la epidemia y reactivar la economía luego de meses de paralización.

La Ecuacerámica, del grupo económico Eljuri, es una empresa de acabados para la construcción y cerámicas con oficinas y planta de producción en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo. Debido a la pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), con fecha 11 de marzo de 2020 por el Covid-19, la mencionada empresa despidió entre este 28 y 29 de abril a 130 trabajadores con más antigüedad de trabajo entre 22 a 30 años de servicio y entrega a su desempeño laboral. La empresa se basa en el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo vigente. (Diario Los Andes, 2020).

El personal fue notificado a través de un mensaje mediante redes sociales, el mismo que se sustenta en la declaratoria de pandemia por la Organización Mundial de la Salud y en el Art. 169, en el que se refiere a las causas para la terminación del contrato individual, del Código de Trabajo. Según la fuente consultada no recibieron mensajes anteriores o algún tipo de aviso previo sobre tales decisiones además se les menciona que las liquidaciones serán procesadas y acreditadas en sus cuentas personales, es así que él junto con otros trabajadores que fueron despedidos, se unieron para buscar asesoría, y ya con el panorama claro iniciaron con las acciones legales para defender y hacer respetar sus derechos laborales que están siendo vulnerados.

Las empresas por evadir pagos de liquidación han buscado alegar la figura de caso fortuito o fuerza mayor para los trabajadores que tengan más años de servicio sin cumplir los requisitos

de la interpretación del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo vigente, violentando así derechos Constitucionales en el ámbito laboral. En el caso presentado de “Ecuacerámica”, los trabajadores afectados interpusieron una Acción de Protección, argumentando que existía inconstitucionalidad en la aplicación de la Ley de Apoyo Humanitario promulgada a inicios de la pandemia, con la finalidad de sobrellevar la crisis sanitaria que ha afectado a nuestro país y a nivel mundial, en dicha acción se acarrea una vulneración de la norma constitucional, haciendo hincapié que los derechos son progresivos para todas las personas en todo ámbito, más aun en el tema laboral, estos derechos son irrenunciables e intangibles, por ello la relación laboral entre trabajadores y empleadores será bilateral y directa, así respetando la norma suprema que prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. En nuestro país se ha declarado estado de excepción por varias ocasiones, en virtud de que el virus (COVID19) se ha propagado a nivel nacional, encontrándonos en circunstancias imprevistas y también irresistibles; nos enfocamos, en las medidas temporales extraordinarias del Derecho al Trabajo en la emergencia que ha sido el mantenimiento del empleo para evitar despidos, con esto, se pretende evitar impactos negativos que perjudiquen la estructura laboral, dado el carácter temporal de la emergencia sanitaria.

Cabe recalcar que “dentro del estado de emergencia, se habla de una pandemia, no de un caso fortuito o de fuerza mayor, entonces el accionar se puede considerar como un despido intempestivo”, ya que al no ser explícito el artículo 169 numeral 6 y mencionar a una pandemia como es el Covid-19, como un caso fortuito o de fuerza mayor deja abierto a interpretaciones como el hecho de considerarse un despido intempestivo por usar este argumento para procesar los despidos. Razón para que se solicite a las autoridades de control realicen las investigaciones del caso para verificar si bien la empresa podría acogerse a la terminación laboral por caso fortuito también es cierto que muchos empleadores podrían estar adoptando medidas en beneficio personal y aprovechándose de la crisis actual.

Por medio del diálogo se espera una apertura para la negociación, además de contribuir a la economía de las partes y proteger a los trabajadores afectados con prestaciones extraordinarias de desempleo; a las empresas con exoneraciones en las cotizaciones sociales, a empresarios y trabajadores autónomos con prestaciones excepcionales por pérdida de actividad por la pandemia. La aplicación de estas medidas extraordinarias permitirá la reactivación económica y social beneficiando tanto a empleador como al trabajador, para lo cual se establece una duración de 180 días vigentes a partir de la reactivación económica.

CONCLUSIONES

El Gobierno debe prestar apoyo inmediato a las personas más afectadas que no cuentan con un trabajo que sirva como sustento familiar, en momentos emergentes como el de la pandemia del Covid-19 debería constituirse dentro de la normativa vigente para evitar que se violente derechos constitucionales como es el derecho al trabajo y al buen vivir, en cuanto al tema de investigación aún se observan las consecuencias de la crisis económica que está dejando la pandemia ya que por evitar la propagación del virus todas las empresas paralizaron su producción, en virtud de aquello perdieron liquidez y ya no pueden cumplir con los pagos de sus trabajadores, tanto las empresas como los trabajadores pagan las consecuencias de esta crisis económica a nivel mundial ocasionada por la pandemia, por lo cual el gobierno central debía tener un fondo destinado para emergencias para este caso serviría como apoyo a las empresas y a los trabajadores por medio de un seguro de emergencia obligatorio el que hubiera cubierto el tiempo de paralización de las empresas.

Es preciso proponer iniciativas de apoyo a los trabajadores y las empresas formales para impedir que la crisis vuelva a sumirlos en la informalidad, para ello funcionaria muy bien destinar recursos públicos que permitan apoyar el empleo y los ingresos de los trabajadores. Siendo conveniente que la ayuda financiera y no financiera se suministre estratégicamente contribuyendo con las empresas a preservar y/o crear puestos de trabajo, así estaríamos tratando de disminuir el porcentaje de desempleo en nuestro país.

Es esencial instaurar un clima de confianza y compañerismo mediante el diálogo social entre las partes involucradas para aplicar de manera efectiva las medidas destinadas a enfrentar el brote de Covid-19 y sus efectos. También el respeto de los mecanismos de diálogo social y sus debidos usos son una forma de instituir la resiliencia y el compromiso de los empleadores y de los trabajadores para la adopción de medidas adecuadas como es el acuerdo transaccional en materia laboral, para que el trabajador ni el empleador sean perjudicados, debido a que la situación que estamos atravesando con la pandemia afecta a toda la sociedad a nivel mundial la misma que no se pudo prever o que previsto, no se pudo evitar.

REFERENCIAS

- Asamblea Constituyente. (2005). *Código Civil Ecuatoriano [CC]*. Quito, Quito, Ecuador: Corporación Estudios y Publicaciones.
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Alfaro: Corporación Estudios y Publicaciones.
- Buenaño, R. (2020). Caso fortuito y fuerza mayor dentro de la relación laboral frente al covid 19. *Derecho Ecuador*, 1-11.

- C.A. El Universo. (7 de julio de 2020). Altas cifras de desocupación. *Diario El Universo* , pág. 1.
- Cabanellas, G. (1963). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Tomo II*. Madrid: Ediciones Santillana.
- Corte Nacional de Justicia. (2015). *Jurisprudencia Ecuatoriana. Ciencia y Derecho; período enero 2015 - diciembre 2015*. Quito - Ecuador: Jefatura de Biblioteca, Gaceta y Museo de la Corte Nacional de Justicia.
- Diario Los Andes. (01 de 04 de 2020). Hasta para despedir a trabajadores utilizaron el WhatsApp, caso Ecuacerámica. pág. 3.
- Editores Grupo Faro. (3 de julio de 2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19 (LOAH)*. Recuperado el 20 de julio de 2020, de Grupo Faro: <https://grupofaro.org/ley-organica-de-apoyo-humanitario-para-combatir-la-crisis-sanitaria-derivada-del-covid-19/>
- El Universo. (25 de 06 de 2020). Ecuador registra en cuatro meses casi la mitad del desempleo que se generó entre 2014 y 2019. *Diario El Universo* .
- El Universo. (01 de 04 de 2020). Se registran despidos durante emergencia sanitaria, pese a que Lenin Moreno ofreció que no habrían. *Diario El Universo* , pág. párr. 4.
- Herrera, S., & Briones, D. (30 de junio de 2020). *Análisis: Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*. Recuperado el 16 de julio de 2020, de Derecho Ecuador: <https://www.derechoecuador.com/analisis-ley-organica-de-apoyo-humanitario->
- Herrera, S., & Briones, D. (30 de junio de 2020). *Derecho Ecuador*. Recuperado el 28 de julio de 2020, de Análisis: Ley Orgánica de Apoyo Humanitario: <https://www.derechoecuador.com/analisis-ley-organica-de-apoyo-humanitario->
- Mora, N. (30 de 04 de 2020). Ecuacerámica despide a 130 trabajadores durante emergencia. *El Espectador* , pág. 3.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo, OIT, 2019. *Conferencia Internacional del Trabajo* (pág. 3). Ginebra: Observatorio de Noticias de la Red Universidad-Empresa ALCUE.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (7 de abril de 2020). *El COVID-19 y el mundo del trabajo*. Recuperado el 06 de agosto de 2020, de Observatorio de la Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740981.pdf
- Organización Internacional del trabajo [OIT]. (2020). *Memorándum de Comentarios Técnicos sobre Proyecto de Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID19-Ecuador*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Quinta edición. Estimaciones actualizadas y análisis*. Ginebra: OIT.
- Rospigliosi, E. V., Rosensvald, N., & Maldonado, M. A. (2020). La pandemia de la covid-19, la fuerza mayor y la alteración de las circunstancias en materia contractual. *SciElo Chile*, 26 (1), 29-36.
- Sentencia N° 0541-2009, N° 0541-2009 (Ex Sala de Lo Civil, Mercantil y Familia de la Corte Nacional de Justicia (2008), 5 de 11 de 2009).
- Torres, W. (2020). Crece la presión: IESS busca fondos para pagar el seguro de desempleo. *Primicias* , 1.
- Vera, A. (2020). ¿Constituye la Pandemia Covid-19 fuerza mayor que justifique la terminación del contrato individual de trabajo? *Aula Magna* .
- Villagomez, M. (2020). Medidas para atenuar los efectos laborales del Covid - 19. *Corralrosales* .
- Vístazo. (2020). Organización Internacional del Trabajo: América se convierte en la región con más empleos perdidos por el coronavirus. *Vístazo* , Online.