

AMICUS CURIAE

Causa No. N° 49-20-IN

Referencia: *Amicus curiae* formulado dentro de la acción de inconstitucionalidad presentada por el señor Defensor del Pueblo, Caso No. 49-20-IN, en contra de los artículos 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 y las disposiciones reformatoria primera, reformatoria segunda e interpretativa de la "*Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID 19*", publicada en el Suplemento del Registro Oficial N° 229 del 22 de junio de 2020.

SEÑOR JUEZ DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR (Alí Lozada Prado):

Dra. Gayne Villagómez Weir, por mis propios derechos y en representación de las personas y organizaciones que suscriben este documento, acudimos ante la instancia más alta cuyo encargo es velar por el respeto y aplicación de la Constitución, y de conformidad con lo establecido en el inciso primero del Art. 12 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, presentamos ante usted el presente Amicus Curiae en apoyo a la demanda de inconstitucionalidad de la referencia, presentada por el señor doctor Fredy Carrión Intriago, Defensor del Pueblo.

I. Consideraciones preliminares

Solicito respetuosamente de Ud. señor Juez Ponente, y a la Corte Constitucional, a nombre mío y de los adherentes, considerar los argumentos expuestos en este escrito de Amicus Curiae, basados en el derecho constitucional, los derechos humanos y el derecho internacional, respecto a los artículos 16, 18, 19, 20, 21 y disposición reformatoria primera, párrafos 5 y 6 de la *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19* (de ahora en adelante Ley de Apoyo Humanitario), con el fin de probar su inconstitucionalidad y reafirmar los argumentos de la causa presentada por el señor Defensor del Pueblo.

1. La conquista de derechos para lograr condiciones mínimas de bienestar para el trabajador se fueron incorporando a la legislación nacional, a los contratos colectivos e individuales y al derecho internacional. En lo formal normativo, el Derecho Laboral surge para conservar y garantizar los derechos en la medida en que se iban ejerciendo y la progresividad de los derechos laborales se consagraba.

El principio de protección que atraviesa el derecho laboral busca la tutela y protección efectiva de la parte más vulnerable de la relación laboral que son los trabajadores y, por ende, el reconocimiento de su trabajo efectivo, puesto que sin ellos no existirían empresas. En esta relación la superioridad del empleador es evidente dado su poder económico; razón por la cual, el Derecho Laboral se constituye en el vínculo jurídico entre empleadores y trabajadores con el objetivo de equilibrar el poder entre las partes, promover un trato justo e impedir abusos y explotación laboral de parte de los empleadores. La Ley de Apoyo Humanitario rompe este vínculo jurídico que sostenía el equilibrio de poder y contribuía a la justicia social al violar fundamentales principios universales y derechos tanto de la normativa constitucional como laboral vigente.

La Ley de Apoyo Humanitario coloca al trabajador en condición de desventaja y subordinación frente al empleador. Con esta Ley, tiene la potestad de despedirlo bajo la figura de desahucio, obviando el pago correspondiente al despido intempestivo, y de determinar las condiciones de la relación laboral como es rebajar el salario, aumentar las horas de trabajo, disminuir el tiempo de descanso obligatorio, no pagar utilidades, descontar de sus vacaciones los días de ausencia por la pandemia del COVID 19, elimina las horas suplementarias y extraordinarias y anula la contratación colectiva.

2. Para agravar más esta situación el Reglamento a la Ley denominado *Directrices para la Aplicación de la Ley* (Acuerdo Ministerial No. MDT 2020 133) determina en su Art. 6 que se pueden mantener vigentes las condiciones determinadas en la Ley por un año y prorrogarse hasta por un año adicional. De esta manera se desvanece el carácter de transitoriedad de las medidas adoptadas por la mencionada Ley y se convierten en un nuevo marco legal que prolonga la afectación de derechos.

En definitiva, al haber quebrantado el vínculo jurídico entre empleador y trabajador, contenido en el Código de Trabajo, la Ley de Apoyo Humanitario otorga al empleador el derecho o prerrogativa de determinar las condiciones de la relación laboral, partiendo de un marco legal ya de por sí beneficioso para él, que legaliza la violación de fundamentales derechos laborales y de la seguridad social.

3. La mal llamada Ley de Apoyo Humanitario en lo fundamental tiene como fin reducir los salarios de los trabajadores y trabajadoras hasta el 50%, a conveniencia de los empleadores (quienes preferirán aplicar nada menos que el 50%), lo que constituye no solo una forma de afectación de derechos adquiridos, sino que se convierte en un mecanismo ilegal e inconstitucional de embargo de los sueldos y de las utilidades ganadas; acción condenada por el derecho internacional y la normativa nacional. Incluso, según la legislación vigente en casos en que se han

embargado los sueldos se exceptúan a quienes perciben salarios mínimos ya que esa cantidad constituye la base salarial mínima para la congrua subsistencia del trabajador. La referida Ley, hace lo contrario, permite una reducción de hasta la mitad del salario básico, lo que significa que el salario puede ser de \$200, cantidad totalmente insuficiente para la sobrevivencia de una persona durante un mes. Según el INEC, la canasta básica de alimentos mensual, para 4 miembros de la familia, es de en USD\$ 716,14, a enero de este año (Boletín Técnico IPC).

La naturaleza económica social de la remuneración del trabajador exige que ésta cubra las necesidades básicas humanas al establecer un monto mínimo como sueldo básico, de lo contrario, se estaría atentando contra su subsistencia y bienestar y hasta contra su vida. El Código de Trabajo precisamente garantiza que se respete el salario básico y que el monto completo llegue efectivamente a manos del trabajador, sin que pueda ser ilegalmente retenido por el empleador. Por esta razón, existe una protección constitucional a la remuneración siendo lo único que tiene el trabajador para cubrir su subsistencia y la de su familia.

4. El principio universal de igualdad constituye uno de los principios fundamentales de la justicia social o buen vivir y, por tanto, está reconocido en la Constitución de la República, en su Art. 11, numeral 2. Siendo éste uno de los pilares de la justicia distributiva o justicia social implica garantizar la satisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores. Más específicamente la justicia distributiva se sustenta en un eje normativo, la regla de la condición más beneficiosa, (principio pro-operario) que constituye el criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral no puede disminuir las condiciones ya existentes que amparan los derechos del trabajador. Principio básico del bloque de constitucionalidad.

La Constitución de la República del 2008, da un nuevo desarrollo a los derechos humanos e incorpora importantes principios que orientan su cumplimiento, obligando a toda la normativa secundaria a adecuarse o estar en concordancia con ella. El Art. 11 de esta normativa señala 9 principios para el ejercicio de los derechos, de los cuales 5 de ellos, es decir, más de la mitad, han sido vulnerados por la Ley de Apoyo Humanitario.

1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento [...]
4. Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales...
6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía...
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.

9. El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.

Complementariamente, el Art. 326 de este cuerpo normativo, señala que el derecho al trabajo se sustenta en varios principios, entre los cuales enfatizamos en el numeral 2 y 11 que señalan “2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario [...] 11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

Al respecto, es necesario invocar en este análisis el principio de los derechos adquiridos que se complementa con los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales que les otorga un extraordinario respeto e impide que sean alterados o dañados. El bloque constitucional reconoce estos principios amparando las conquistas que a lo largo de un proceso histórico de luchas sociales, se fueron ganando, no sólo como derechos individuales sino colectivos.

5. Una de las características de los derechos humanos es su interdependencia, indivisibilidad y universalidad y, en el caso de los derechos laborales, estos principios juegan un papel preponderante. El derecho al trabajo, como derecho humano fundamental, se relaciona íntimamente con todos los demás por ser el medio para disfrutar de muchos otros derechos. Como derecho individual y colectivo posibilita el acceso al derecho a la salud, a la educación, a la participación en la vida cultural, al desarrollo de la personalidad, entre otros.

En este sentido, el derecho al trabajo es un instrumento civilizatorio, permite el desarrollo y el progreso individual, colectivo y global; como derecho colectivo, es la base para la solución de conflictos sociales, para evitar y sancionar abusos y la explotación humana y busca equilibrar la relación de poder desigual entre empleadores y obreros. Su importancia es tal que las crisis no puede ser excusa para afectarlos, el Estado está obligado a hacer todos los esfuerzos para protegerlos. El Comité DESC, en su Observación General 3, de 1990, señala: “... toda medida de retroceso en los derechos amerita un cuidadoso análisis del Estado”.

6. Todo acto normativo contrario a la Constitución y al derecho laboral está viciado de nulidad y debe declararse así según lo determina el Art. 326, numeral 2 de la Constitución y el Art. 4 del Código del Trabajo. La Ley de Apoyo Humanitario atenta contra el principio de jerarquización de las leyes debiendo la Constitución prevalecer sobre cualquier norma, acuerdo o resolución. La Ley en cuestión adolece de graves vicios de inconstitucionalidad puesto que cualquier cambio en

las condiciones de la relación laboral conlleva la modificación del marco legal vigente para dar paso a las reformas que se pretendan plantear. En este caso, se hubiera requerido reformar la Constitución y, aun en el supuesto que esto se hubiera propuesto, tampoco hubiera sido viable ya que las reformas hubieran implicado retroceso y vulneración de derechos que la propia Constitución y los tratados internacionales ratificados por Ecuador, prohíbe hacer en base a los principios universales de progresividad de los derechos y de derechos adquiridos, así como de la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales.

El Art. 84 de la Constitución dice:

La Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades. En ningún caso, la reforma de la Constitución, las leyes, otras normas jurídicas ni los actos del poder público atentarán contra los derechos que reconoce la Constitución.

El Art. 30 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, protectora del derecho humano al trabajo y la seguridad social, señala: “Nada en esta Declaración podrá interpretarse en el sentido de que confiere derecho alguno al Estado, a un grupo o a una persona, para emprender y desarrollar actividades o realizar actos tendientes a la supresión de cualquiera de los derechos y libertades proclamados en esta Declaración”.

El Código del Trabajo, en el Art. 4, enuncia el principio de irrenunciabilidad por el cual los derechos del trabajador son irrenunciables y por ende toda estipulación en contrario debe ser declarada nula.

7. Todo acto normativo debe sujetarse a los principios y disposiciones establecidas en el Derecho ecuatoriano, como Estado constitucional de derechos y democrático que es Ecuador. En esta virtud, la aprobación de la Ley de Apoyo Humanitario adolece de vicios de inconstitucionalidad por quebrantar el espíritu y la letra de la Constitución de la República. A continuación se demostrarán las incongruencias y contradicciones de la parte sustantiva de la Ley en cuestión.

II. Análisis de la parte sustantiva

El Art. 1 de la Ley de Apoyo Humanitario señala que las medidas que dispone son para fomentar la reactivación económica y productiva del Ecuador, con especial énfasis en el ser humano, la reactivación de las economías familiares, empresariales, la popular y solidaria y el mantenimiento de las condiciones de empleo. Sin embargo; sus disposiciones en materia laboral son discordantes y contradictorias con el referido

artículo. Como lo vamos a ver, la Ley otorga beneficios económicos exclusivamente para el sector empresarial en detrimento del bienestar y existencia digna de los trabajadores.

1. Reducción de la jornada de trabajo y de la remuneración

Ley de Apoyo Humanitario¹

- Art. 16: señala que para preservar las fuentes de trabajo, trabajadores y empleadores podrán modificar las condiciones económicas de la relación laboral.
- Art. 19: determina que la jornada laboral ordinaria podrá ser parcial o completa, con un mínimo de veinte y un máximo de cuarenta horas semanales, distribuidas en un máximo de seis días a la semana sin sobrepasar las ocho horas diarias, y su remuneración y beneficios de ley serán proporcionales, de acuerdo con la jornada pactada.
- Art. 20: determina que puede haber una reducción de la jornada de trabajo por evento de fuerza mayor o caso fortuito hasta 50% de la jornada laboral completa. Las empresas que hayan reducido la jornada laboral no podrán reducir capital social de la empresa ni repartir las utilidades.

Análisis

1.1. La Ley de Apoyo Humanitario modifica las condiciones económicas de la relación laboral en varios aspectos, el primero que llama la atención es la disminución hasta del 50% del salario básico, contraviniendo expresamente la Constitución, el Código del Trabajo y Convenios de la OIT suscritos por el Estado ecuatoriano. Aun en el caso que el empleador se vea en la necesidad de reducir la jornada de trabajo, por fuerza mayor o caso fortuito, no puede bajar el salario básico cuyo objetivo es garantizar un ingreso mínimo para la subsistencia del trabajador.

Los artículos 16, 19 y 20 de la Ley de Apoyo Humanitario vulneran la esencia del Código del Trabajo de estabilizar la relación laboral entre el empleador y los trabajadores. Concretamente, estos artículos violan el principio del salario básico como el monto mínimo que el trabajador debe percibir. La disminución del salario de hasta el 50% es una afectación económica significativa; percibir la mitad de una remuneración mínima equivale a aproximadamente \$200 mensuales, cantidad insuficiente para sustentar una persona durante un mes debido a los precios de los productos de primera necesidad y al costo de la canasta básica, que según el INEC es \$719.03, a junio del 2020.

El Art. 47.1 innumerado, del Código de Trabajo, establece que la jornada de los trabajadores no se podrá disminuir menos de 30 horas semanales en casos

¹ Los artículos de la ley no fueron citados textualmente; consta una síntesis de los mismos.

excepcionales y previo acuerdo con los trabajadores, y por 6 meses, renovables hasta 6 meses más. Esta disposición refleja el espíritu del Código del Trabajo de aminorar en lo posible las vicisitudes que pueden surgir en la economía, protegiendo a los trabajadores.

En este sentido el Art. 81, de esta normativa, determina que los sueldos y salarios se acordarán libremente, y establece que en ningún caso podrán ser inferiores a los salarios mínimos legales. Los contratos, según la rama o sector, se rigen por el salario básico o por el salario sectorial, que lo fija el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios o el Ministerio de Trabajo, pero no podrán ser inferiores a los mínimos legales.

El Art. 82 del Código del Trabajo señala: “Si en el contrato de trabajo se hubiere estipulado la prestación de servicios personales por jornadas parciales permanentes”, se pagará la remuneración de forma proporcional, considerando la remuneración que corresponde a la jornada completa, pero no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales o sectoriales.

El Art. 6.1 del Pacto de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, PDESC, determina que los Estados Partes “reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.”

El Art. 7 de este convenio se refiere a la protección del salario y a la garantía de condiciones de vida dignas para el trabajador/a y su familia

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie [...]
 - ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

La Declaración Universal de Derechos Humanos, en su Art. 23.3, declara: “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”. En su Art. 25 proclama el derecho de las personas a un nivel de vida adecuado, para ella y su familia que le asegure especialmente la alimentación, la vivienda, la salud, entre otros, que, la Ley de Apoyo Humanitario está poniendo en riesgo al precariza los ingresos y la capacidad de consumo.

1.2. El Art. 47.2, del Código del Trabajo, dispone que no se podrá laborar en jornadas que excedan las ocho horas diarias y máximo 40 horas semanales en los cinco días laborables de la semana. Esta normativa expresamente destina los días sábados y domingos como de descanso forzoso y, si por las circunstancias, no se pueda interrumpir el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores (Art. 50). La remuneración íntegra o semana integral, plasmada en el Art. 93 del Código del Trabajo, garantiza días de descanso obligatorio, señalados en el artículo 65 de esta normativa, incluidos en la remuneración íntegra que recibe el trabajador, bajo el esquema de 40 horas semanales y dos días de descanso obligatorio.

La Constitución de la República protege el derecho al trabajo y para ello enuncia en su Art. 326 principios específicos:

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 [...]
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

En el Art. 328 determina que 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...”.

Por su parte, la OIT define al salario mínimo como un medio para

[...] proteger a los trabajadores contra el pago de remuneraciones indebidamente bajas. La existencia de una remuneración salarial mínima ayuda a garantizar que todos se beneficien de una justa distribución de los frutos del progreso y que se pague un salario mínimo vital a todos quienes tengan empleo y necesiten esta clase de protección. Los salarios mínimos también pueden ser un elemento integrante de las políticas destinadas a superar la pobreza y reducir la desigualdad, incluyendo las disparidades que existen entre hombres y mujeres.

1.3. Ecuador ratificó el *Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928*, el 6 de julio de 1954, obligándose a la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores, en consulta con sus representantes. El Convenio estipula que esta tasa no podrá ser rebajada por medio de un contrato individual ni colectivo, excepto por autoridad competente.

El Convenio reconoce que “Todo trabajador al que le sean aplicadas las tasas mínimas y haya recibido salarios inferiores a esas tasas tendrá derecho a recuperar la suma que se le adeude, por vía judicial o por cualquier otra vía legal, dentro del plazo que fije la legislación nacional”.

El *Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970*, también ratificado por Ecuador el 2 de diciembre de 1970, en su Art. 3 estipula que se deberán considerar, para determinar el salario mínimo, "...las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales".

2. Reducción de los aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Ley de Apoyo Humanitario

- Art. 20 de la Ley: impone una reducción de los aportes al IESS en la misma proporción de la reducción de la jornada de trabajo y remuneración.

Análisis

La reducción de los aportes a la Seguridad Social, impuesto por la Ley de Apoyo Humanitario, en proporción a los nuevos montos de los salarios reducidos, constituye un grave atentado contra los derechos de los trabajadores, que afecta las prestaciones y beneficios actuales y futuros de sus afiliados. El debilitamiento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social pone en riesgo su propio sostenimiento y existencia. La Ley de Apoyo Humanitario en lugar de fortalecer la seguridad social aumentó la crisis en la que ya estaba el IESS; con la reducción a la mitad de los aportes le será difícil seguir brindando los servicios que ofrece, con la misma calidad, debido al desfinanciamiento progresivo de esta importante institución social.

En respuesta a la actual pandemia que vive el país, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social más bien debió ser fortalecido y respaldado por todos los contribuyentes señalados en su ley, incluyendo el Estado, de manera que pueda paliar las consecuencias de la crisis sanitaria y económica.

Por otra parte, la autonomía del IESS, para proteger y conservar sus fondos y la de sus afiliados, ha sido vulnerada con esta Ley. Los cálculos de los aportes los realiza esta institución técnicamente previendo los montos necesarios de los aportes que permitan ofrecer las prestaciones y los servicios a sus afiliados. Un acto normativo no puede arbitrariamente violar esta autonomía, descartando la participación y el pronunciamiento de las autoridades del IESS y obviando los procedimientos legales establecidos.

La Constitución en su Art. 34 señala que el derecho a la seguridad social es irrenunciable y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de

las necesidades individuales y colectivas. En su Art. 370 define que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, es una entidad autónoma responsable de la prestación de las contingencias del seguro universal obligatorio a sus afiliados.

La Constitución también protege los fondos del IESS para cumplir sus fines en virtud de su autonomía, ya que la mayor parte de sus recursos provienen de los aportes de las y los afiliados. El Art. 372 dice claramente: “Los fondos y reservas del seguro universal obligatorio serán propios y distintos de los del fisco, y servirán para cumplir de forma adecuada los fines de su creación y sus funciones. Ninguna institución del Estado podrá intervenir o disponer de sus fondos y reservas, ni menoscabar su patrimonio”.

La Ley de Seguridad Social en su Art. 4 señala que los recursos del seguro general obligatorio necesarios para financiar las prestaciones de los afiliados se financiarán con varias fuentes, entre ellas:

- a. La aportación individual obligatoria de los afiliados, para cada seguro;
- b. La aportación patronal obligatoria de los empleadores, privados y públicos, para cada seguro, cuando los afiliados sean trabajadores sujetos al Código del Trabajo;
- c. La aportación patronal obligatoria de los empleadores públicos, para cada seguro, cuando los afiliados sean servidores sujetos a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa;

La Declaración Universal de Derechos Humanos, Art. 22, reconoce la vital importancia de derecho a Seguridad Social y su íntima interrelación con otros derechos económicos, sociales y culturales y el desarrollo de la personalidad.

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

El Art. 9 del PIDESC compromete a los Estados Partes a proteger y hacer efectivo el derecho de toda persona a la seguridad social, incluyendo el seguro social.

3. Eliminación de la distribución de dividendos a los trabajadores

Ley de Apoyo Humanitario

- Arts. 18 y el Art. 20: las empresas que hayan reducido la jornada laboral no podrán repartir las utilidades.

Análisis

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas responde al principio de igualdad y justicia distributiva como reconocimiento a la contribución de su trabajo a las ganancias obtenidas por las empresas, dando lugar a que perciban una parte de ellas. La participación en las utilidades, como todos los otros derechos

laborales, es un derecho adquirido implicando que no puede ser disminuido por ningún acto normativo o contrato individual o colectivo

El Código del Trabajo en su Art. 97 reconoce el derecho a la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, debiendo entregárseles el 15% de las utilidades líquidas. Este porcentaje sigue una forma de distribución de manera que se compense en mayor proporción a los trabajadores con cargas familiares. Es así que el 10% se divide entre los trabajadores de la empresa sin distinción o diferencia alguna y el 5% es entregado en proporción a sus cargas familiares, es decir, al cónyuge o conviviente en unión de hecho, hijos menores de dieciocho años e hijos con discapacidad de cualquier edad. El Art. 109 Código del Trabajo garantiza a los trabajadores la participación de utilidades otorgándole las mismas garantías que tiene la remuneración.

La Constitución, en su Art. 328, señala:

[...] personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley.

4. Consentimiento informado de los trabajadores

Ley de Apoyo Humanitario

- Art. 16: determina que el trabajador deberá tomar una decisión informada y para el efecto el empleador debe presentarle la documentación de sustento para la reducción de la jornada de trabajo, que a su vez deben ser informadas al Ministerio de Trabajo, quien supervisará su cumplimiento.
- Art. 18: una de las condiciones mínimas para la validez de los acuerdos entre las partes implica que los empleadores deben presentar al trabajador de forma completa, veraz e íntegra los estados financieros de la empresa.

Según la Ley de Apoyo Humanitario la documentación de sustento para la reducción de la jornada de trabajo, y por ende de su sueldo, que el empleador debe presentar al trabajador constituye, según la ley, una justificación para conseguir su consentimiento “informado” sobre la precarización de su situación laboral. La pregunta es ¿aunque acceda ante un acuerdo que disminuya sus derechos y beneficios, es válido el acuerdo?

Nos hemos referido en anteriores párrafos al principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores que anularía toda pretensión contenida en la Ley de Apoyo Humanitario de instaurar artificios para justificar la afectación de derechos como es a través del “consentimiento informado”. La razón del principio de

irrenunciabilidad de los derechos es precisamente proteger al trabajador de estas pretensiones; al existir una relación de poder desigual en la relación laboral las posibilidades de presionar al trabajador a aceptar condiciones perjudiciales son muy altas. Por tanto, aunque consienta y firme un acuerdo, el trabajador siempre podrá reclamar ante las autoridades la restitución de sus derechos si dicho acuerdo le causó perjuicio. La exhibición de documentos sobre de la situación financiera de la empresa no subsana de ninguna manera la afectación a los derechos amparados por el Código del Trabajo, la Constitución y el Derecho Internacional del Trabajo.

Por otra parte, ¿Cómo puede el trabajador tener certeza que es fidedigna y legal la documentación sobre los estados financieros de la empresa que reflejen las pérdidas y justifiquen la reducción de jornadas y sueldos? La ley no prevé ningún mecanismo para confirmar la legitimidad de esa documentación, que debe estar a cargo de la autoridad competente. Además, el trabajador muy probablemente no tendrá los conocimientos necesarios sobre asuntos económicos y financieros como para entender dicha documentación. Tampoco se señala un plazo para analizarla dado la complejidad de esta clase de documentos. En definitiva, es inadmisibles pretender que con sólo exhibir ante el trabajador estados financieros y económicos de una empresa, que no han sido comprobados por autoridad competente ni se conoce su veracidad, se quiera legitimar su aceptación de afectar sus derechos.

5. Hacer obligatorio el acuerdo para todos los trabajadores

Ley de Apoyo Humanitario

- Art. 18: en caso de que se alcancen acuerdos con la mayoría de los trabajadores y el empleador, serán obligatorios incluso para aquellos trabajadores que no los suscriban y son oponibles a terceros.

Análisis

El derecho al trabajo es una libertad humana y está reconocido así en la Constitución, el Código del Trabajo, y los tratados y acuerdos internacionales en materia laboral y de derechos humanos ratificados por Ecuador, que citamos en este escrito, entre ellos la Declaración Universal de Derechos Humanos, que en su Art. 23.1 estipula: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

En la Constitución, Art. 66, consta como derecho de libertad, la libertad de trabajo, por el cual “Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.”. El Código de Trabajo determina en su Art. 3 que “El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga”.

La normativa citada es clara; ninguna persona se le puede imponer un contrato de trabajo, tampoco se pueden convertir los contratos individuales, acordados con un grupo de trabajadores, en obligatorios para el resto. Simplemente implica vulnerar el derecho a la libertad de contratación; esos contratos y sus condiciones no fueron acordados libremente con cada uno de los trabajadores ni mediante contratación colectiva.

6. La liquidación de los trabajadores por caso fortuito o fuerza mayor

Ley de Apoyo Humanitario

- Art. 18: “En los casos en que la suscripción del acuerdo sea imprescindible para la subsistencia de la empresa y no se logre un consenso entre empleadores y trabajadores, el empleador podrá iniciar de inmediato el proceso de liquidación.”.
- Art. 19: “Al terminar el plazo del contrato o si la terminación se da por decisión unilateral del empleador o trabajador antes del plazo indicado, el trabajador tendrá derecho al pago de remuneraciones pendientes, bonificación por desahucio y demás beneficios de ley calculados de conformidad al Código del Trabajo.”.

Análisis

6.1. Los artículos 18 y 19 de la Ley de Apoyo Humanitario determinan que en caso de no llegar a un acuerdo con los trabajadores se les podrá liquidar como si se fueran renunciaciones voluntarias, es decir, bajo la figura de desahucio. Emplear este mecanismo es ilegal e constitucional; es desconocer la verdad de los hechos en que no habido la libre voluntad del trabajador de dar por terminada la relación laboral sino el despido de parte del empleador. Estos artículos vulneran la liquidación completa y justa de sus haberes en base al tiempo de servicio y los demás parámetros de la escala señalada en el Código de Trabajo, que da lugar a recibir una indemnización compensatoria por la situación de pérdida laboral. El Código de Trabajo diferencia claramente entre despido y desahucio, y en qué circunstancias de produce el uno o el otro.

Art. 184.- Desahucio.- Es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos. Dicha notificación se realizará con al menos quince días del cese definitivo de las labores, dicho plazo puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso

Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo.- El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo,

de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala [según el tiempo de servicio].

La Ley de Apoyo Humanitario contraviene normas expresas sobre el desahucio y despido intempestivo. Es inadmisibles que se tergiversen estas dos causales de terminación de la relación de trabajo: pretenden aplicar la liquidación de haberes del desahucio al despido intempestivo. Aplicar la figura de una situación legal para otra totalmente opuesta tiene por fin producir un gran perjuicio económico para los trabajadores, en beneficio del empleador.

Según el Código del Trabajo existen varias formas de separación del trabajador. El Art. 169 señala las siguientes causales para la terminación del contrato individual de trabajo:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
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;
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
9. Por desahucio presentado por el trabajador.

6.2. Para agravar aún más la situación de los trabajadores, la Ley de Apoyo Humanitario no prevé procedimientos de verificación de la situación de las empresas que se hayan acogido a la causal de caso fortuito o fuerza mayor. Es contundente la arbitrariedad manifiesta de los Arts. 18 y 19 de esta Ley al instituir un supuesto de caso fortuito o fuerza mayor de la cual el empleador se puede beneficiar, con su sola voluntad, ya que no se reguló la obligatoriedad de su verificación por autoridad competente. La Ley de Apoyo Humanitario tampoco determina los requisitos que debe cumplir el empleador para aplicar las causales de caso fortuito o fuerza mayor, que en situaciones normales, se debe comprobar ante las autoridades de trabajo siguiendo el procedimiento definido en la ley.

Esta Ley se limita a dictar un artículo interpretativo del Art. 6 del Código del Trabajo que establece que se puede aplicar cualquiera de estas causales en caso de interrupción total y definitiva de la actividad económica del empleador. Es más, para subsanar los vacíos legales que se producen al invocar estas causales que conducen inevitablemente a arbitrariedades y abusos, el

Ministerio de Trabajo debió haberse pronunciado emitiendo los lineamientos para que opere la fuerza mayor o caso fortuito. Esta falta ha permitido que se abuse de estas causales, sólo basta conocer la cantidad de demandas laborales presentadas en este periodo publicado en varios medios de comunicación.

7. Contrato especial emergente

Ley de Apoyo Humanitario

- Art. 19: instituye una nueva forma de contrato individual de trabajo “por tiempo definido que se celebra para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones o extensiones del negocio, modificación del giro del negocio, incremento en la oferta de bienes y servicios por parte de personas naturales o jurídicas.”.

Análisis

En el contexto de la crisis económica que vive el país es contradictorio haber creado el contrato especial emergente para sostener nuevas líneas de producción e inversiones. Toda la Ley se refiere a la disminución de empresas, de su incapacidad para sostener sus negocios y empleados, concediendo grandes beneficios a los empleadores para que no paguen a los trabajadores el salario mínimo, utilidades, vacaciones, entre otros, y en la misma ley se refiere a negocios o servicios nuevos. Por otro lado, no existe vacío legal respecto a este tipo de actividades económicas, el contrato especial emergente ya está previsto en el Código del Trabajo; es el contrato eventual u ocasional, que al año de vigencia, si las partes están de acuerdo, se convierte en contrato por tiempo indefinido. Estipular este tipo de contratos es discordante con el Art. 1 de la Ley de Apoyo Humanitario y su espíritu.

8. Cambio en la duración del descanso obligatorio y afectación a las vacaciones

Ley de Apoyo Humanitario

- Art. 19: el descanso semanal será al menos de veinticuatro horas consecutivas. Las horas que excedan de la jornada pactada se pagarán con sujeción a lo determinado en el artículo 55 del Código del Trabajo.
- Art. 21: Los empleadores, durante los dos años siguientes a la publicación de esta Ley en el Registro Oficial, podrán notificar de forma unilateral al trabajador con el cronograma de sus vacaciones o a su vez, establecer la compensación de aquellos días de inasistencia al trabajo como vacaciones ya devengadas.
- Disposiciones reformativas, Primera disposición: Reforma al Art. 16 del Código del Trabajo. Del teletrabajo: (Párrafo 5): La institución empleadora deberá respetar el derecho del teletrabajador a la desconexión, garantizando el tiempo

en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. En ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores. (Párrafo 6): El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a la desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas.

Análisis

8.1. El descanso semanal según el Código del Trabajo es de dos días, los sábados y domingos, pudiendo acordarse entre las partes otros días de la semana como de descanso obligatorio. El Art. 19 de la Ley de Apoyo humanitario estipula otra cosa y determina que el descanso será de un día a la semana. La OIT nos recuerda que una de las preocupaciones más antiguas de la legislación del trabajo ha sido la regulación del tiempo de trabajo. Desde principios del siglo XIX se señaló que trabajar demasiadas horas constituía un peligro para la salud de los trabajadores y sus familias.

El Art. 47, del Código de Trabajo, se refiere a la jornada máxima de trabajo de ocho horas diarias, que puede exceder de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. El Art. 47.2, de esta normativa, se refiere a la jornada prolongada de trabajo y estipula que se podrán pactar por escrito de manera excepcional, en razón de la naturaleza del trabajo y de acuerdo a la normativa que dicte el Ministerio rector del Trabajo, que se labore en jornadas que excedan las ocho horas diarias, siempre que no supere el máximo de 40 horas semanales ni de diez al día, en horarios que se podrán distribuir de manera irregular en los cinco días laborables de la semana.

El Art. 50, por su parte, establece un límite de jornada y descanso forzosos y determina que las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o de cuarenta horas hebdomadarias. Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.

La OIT ha dictado normas y recomendaciones sobre el tiempo de trabajo para regular o limitar las horas de trabajo, los periodos de descanso diarios y semanales, y las vacaciones anuales, como instrumentos para garantizar una

elevada productividad y al mismo tiempo proteger la salud física y mental de las y los trabajadores. El derecho al desarrollo personal está íntimamente vinculado a horarios y días laborales razonables, al tiempo libre y a las vacaciones pagadas según el Art. 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

El PIDESC, en su Art. 7, literal d), protege “El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.”.

- 8.2. Las vacaciones pagadas, que son el tiempo determinado ininterrumpido de descanso programado del trabajador, para desarrollar sus capacidades y distraerse, según la Ley de Apoyo Humanitario deben ser deducidas del tiempo durante el cual los trabajadores fueron impedidos acudir a sus lugares de trabajo por las medidas de emergencia adoptadas por el gobierno, entre ellas, la paralización del transporte público, el cierre temporal de negocios y empresas, la prohibición de acudir a los trabajos y de no salir del hogar sino sólo para actividades indispensables para evitar el contacto o cercanía con otras personas. Es evidente que, en este caso, sí existió fuerza mayor o caso fortuito a favor de los trabajadores, comprobado, pero no considerado por la Ley de Apoyo Humanitario como causal para justificar su ausencia de los lugares de trabajo. Sin embargo, es sorprendente que algo tan evidente y justificable no es considerado a favor de los trabajadores. La fuerza mayor o caso fortuito es aplicable únicamente a favor del empleador.

Las vacaciones anuales reguladas en el Art. 69 refiere que todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Las vacaciones anuales constituyen un derecho irrenunciable señala el Art. 72 y no podrán ser compensadas con su valor en dinero.

El Art. 66 de la Constitución reconoce y garantiza a las personas el derecho a una vida digna, que, entre otros derechos, asegura el descanso y el ocio. El Art. 383 de este cuerpo legal “...garantiza el derecho de las personas y las colectividades al tiempo libre, la ampliación de las condiciones físicas, sociales y ambientales para su disfrute, y la promoción de actividades para el esparcimiento, descanso y desarrollo de la personalidad.”.

La recomendación 047, de la OIT, *Recomendación sobre las vacaciones pagadas (1936)* estipula que el hecho de haber trabajado durante un año ininterrumpido da lugar a vacaciones anuales pagadas para “permitir que el organismo humano recupere las fuerzas físicas y morales pérdidas durante el año.”.

En cuanto a los contratos en el sector público, para quienes están sujetos a la Ley Orgánica del Servicio Público, la Ley de Apoyo Humanitario contraviene lo estipulado en el Art. 25 de dicha ley, según la cual la jornada ordinaria de trabajo es de 40 horas semanales (8 diarias), cinco días a la semana.

Art. 25.- De las jornadas legales de trabajo.- Las jornadas de trabajo para las entidades, instituciones, organismos y personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta Ley podrán tener las siguientes modalidades:

a) Jornada Ordinaria: Es aquella que se cumple por ocho horas diarias efectivas y continuas, de lunes a viernes y durante los cinco días de cada semana, con cuarenta horas semanales, con períodos de descanso desde treinta minutos hasta dos horas diarias para el almuerzo, que no estarán incluidos en la jornada de trabajo; y,

b) Jornada Especial: Es aquella que por la misión que cumple la institución o sus servidores, no puede sujetarse a la jornada única y requiere de jornadas, horarios o turnos especiales; debiendo ser fijada para cada caso, observando el principio de continuidad, equidad y optimización del servicio, acorde a la norma que para el efecto emita el Ministerio del Trabajo

9. Prohibición de acceder a la justicia laboral para impugnar contratos de trabajo

Ley de Apoyo Humanitario

- Art. 16: los acuerdos podrán ser impugnados por terceros únicamente en los casos en que se haya producido cualquier tipo de fraude en perjuicio de uno o varios acreedores. Si el juez presume la existencia de un delito vinculado a la celebración del acuerdo, lo dará a conocer a la Fiscalía General del Estado para las investigaciones y acciones correspondientes.

Análisis

Este artículo de la Ley de Apoyo Humanitario pretende impedir a los trabajadores el derecho de acceso a la justicia para reclamar los contratos que hayan suscrito, que pueden ser objeto de acción legal por parte de una tercera persona y únicamente en el caso que haya existido supuesto fraude, delito definido como estafa en el art. 186 del Código Orgánico Integral Penal. Vulnerar el derecho de acceso a la justicia atenta contra uno otro de los pilares del Derecho y el sistema democrático, como es la tutela jurídica, el derecho de acceder a la justicia y al proceso laboral.

Los derechos no son meras declaraciones discursivas que pueden ser ignoradas, eliminadas o negadas, son compromisos y obligaciones concretas a los que se someten los Estados y cuentan con mecanismos y procedimientos en el nivel nacional e internacional para hacerlos efectivos. Los derechos son justiciables y la Constitución y

el sistema de justicia tienen la obligación de proteger el principio de tutela judicial efectiva. Ecuador ha sido tradicionalmente un Estado constitucional de derechos y justicia y así lo estipula el Art. 1 de la Constitución de la República. Es, además, parte del sistema interamericano de derechos humanos al haber ratificado la Convención Americana, cuyo Art. 8 se refiere a las Garantías Judiciales, y en el primer numeral establece que

Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.

Por su parte, el Art. 25, de la misma Convención, se refiere a la Protección Judicial y señala:

1. Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales.
2. Los Estados Partes se comprometen:
 - a) a garantizar que la autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso;
 - b) a desarrollar las posibilidades de recurso judicial, y
 - c) a garantizar el cumplimiento, por las autoridades competentes, de toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso.

Ecuador es también parte del sistema internacional de derechos humanos al ser Estado parte de la Organización de Naciones Unidas y haber suscrito y ratificado numerosos tratados, convenios y acuerdos internacionales en relación a los derechos sociales y económicos como es la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, por nombrar unos pocos.

La Constitución, en su Art. 75, protege este principio y señala: "...toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley".

A manera de síntesis, señor Juez Ponente, la Ley de Apoyo Humanitario incurre en una serie de vicios de nulidad por contravenir expresamente normas de la Constitución de la República, el Código de Trabajo, la Recomendación 047 y el Convenio de la OIT sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 y el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos de 1970, la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Americana y el Pacto de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Existen graves contradicciones entre el objetivo de la Ley y el articulado que se impugna, que no prevé ningún tipo de “apoyo humanitario” para las y los trabajadores. Beneficia únicamente a los empleadores destruyendo el equilibrio de la relación laboral, permitiendo despidos bajo la figura del desahucio, disminuyendo hasta la mitad los salarios, reduciendo las horas de descanso y la semana integral, eliminando la entrega de utilidades, afectando la estabilidad laboral y menoscabando la contratación colectiva. ¿Cuál es el aporte de las empresas y las instituciones financieras a la crisis del país si todo el peso de la misma ha caído sobre los trabajadores? ¿Afectar los derechos de los trabajadores es la forma de proteger a la población de una pandemia en que han muerto hasta la fecha 25.519 personas e infectado a cerca de 110.000? ¿La Ley de Apoyo Humanitario contiene mecanismos o procedimientos para dar apoyo a los y las trabajadores de la crisis económica agudizada por la pandemia de Covid 19? Evidentemente que no y lo hemos demostrado a lo largo de este escrito de Amicus Curiae.

III. Petición

Por lo expuesto, señor Juez Ponente, una vez expuestos nuestros argumentos, demostrando importantes violaciones constitucionales, legales y contradicciones con el derecho internacional laboral incluyendo el derecho a la seguridad social, en que incurre la Ley de Apoyo Humanitario, aspiramos a que Ud. considere estos argumentos al momento de resolver el caso y se declare la inconstitucionalidad de los artículos 16, 18, 19, 20, 21 y disposición reformativa primera, párrafos 5 y 6 de esta normativa y por tanto, se anulen estas disposiciones y sus efectos jurídicos.

Todos quienes suscribimos y adherimos al Amicus Curiae apelamos a sus altas funciones como Juez Constitucional, encargado de ejercer control constitucional abstracto de los actos normativos y, a su profundo conocimiento y apego a los derechos humanos. Está ahora en sus manos reconstruir el derecho al trabajo y a la seguridad social gravemente debilitados y desmembrados.

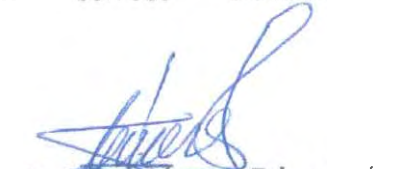
Es incuestionable que los derechos laborales y de seguridad social son piezas centrales de las bases fundantes del pacto social que se construye por acuerdo común para lograr una convivencia armoniosa. Las bases fundantes de un Estado de Derecho han sido duramente golpeadas por la Ley de Apoyo Humanitario, en el ámbito laboral, cuyo nombre desdice de su contenido, sus objetivos y su espíritu. A pesar de la crisis provocada por la pandemia del COVID 19 nada justifica menoscabar los derechos y las libertades fundamentales de los trabajadores; la Ley agrava las condiciones de precariedad en las que viven y aumenta la pobreza. Por último, consideramos que los vicios jurídicos del articulado en cuestión, de la Ley de Apoyo Humanitario, son insubsanables y pueden traer graves repercusiones ante los Altos Tribunales de Justicia Internacional y, por ende, sanciones al Estado Ecuatoriano.

Nos valemos de esta ocasión para expresar a usted y a la Corte Constitucional nuestro respeto y consideración.

Recibiremos notificaciones en los siguientes correos electrónicos:
gaynema@yahoo.com; jorgecaceres.e@gmail.com



Dra. Gayne Villagómez Weir
Mujeres por la Democracia
C.C. 1704639309



Dr. Jorge Cáceres Echeverría
Colectivo Arcilla Libertaria
C.C. 1703560365

Pabel Muñoz López
Asambleísta Provincial
C.C. 1713278305

Rudy Armando Zambrano
Vicepresidente Confederación de Trabajadores del Ecuador CTE
C.C. 1309123352

Francisco Washington Espín Vallejo
Secretario de Educación Confederación de Trabajadores del Ecuador CTE
C.C. 1704220746

Carlos Omar Delgado Cevallos
Asociación de Trabajadores y Trabajadoras del Transporte a nivel nacional, ASOTRASET
C.C. 1715590673

Nancy Fabiola Hidalgo Peña
Asociación de Tanatopractas del Ecuador
C.C.1714913413

Pablo Fidel Iturralde Blacio
Coordinación Nacional Asamblea Nacional Ciudadana
C.C. 0701507170

Wellington Carpio
Presidente Federación Provincial de Trabajadores del Guayas
C.C. 0906559216

Bismark Efrén Bravo Bernal
Secretario General de la Federación Provincial de Trabajadores de El Oro
C. C. 0700062250

Angel Obando Cuero
Presidente de la Federación Provincial de Trabajadores de Esmeraldas
C.C. 0800401648

Fausto Dután Erraéz
Ex Presidente del FUT
C.C. 1703645893

Edgar Ponce Iturriaga
Ex Presidente del FUT
C.C. 1704386364

Fabián Córdova Espín
Secretario General Sindicato de Trabajadores de la Universidad Técnica de Ambato
C.C. 1801887843

Guillermo Moya
Secretario General Sindicato del Cuerpo de Ingenieros del Ejército
1600517286

Rodrigo Coronel
Sindicato Municipio Pedro Vicente Maldonado
1710957190

Oswaldo Guamán Simbaña
Dirigente de la Federación Provincial de Trabajadores de Pichincha
C.C. 1704428471

José Morales
Comité de Empresa de la EEQSA
1708594146

Jorge Núñez Sánchez
Historiador
C.C. 0200112415

Jorge Miranda Idrovo
Red de Apoyo y Participación USA
0911591329

Jenny Londoño López
Directora Fundación Manuela Sáenz
C.C. 0600849871

Jorge Abrahán Elías Cáceres Echeverría
Coordinador Colectivo Arcilla Libertaria
C.C. 1703560365

Edwin Raúl Juka Márquez
Colectivo Patria Grande de Chicago
C.C. 1705338406

César Alberto Carchi Morocho
Colectivo Patria Grande de Chicago
C.C. 0300824265

Héctor Efraín Tarco Montaluisa
Colectivo Patria Grande de Chicago
C.C. 0501075535

Víctor Edwar Arias Pacheco
Colectivo Patria Grande de Chicago
C.C. 0915045983

Armando Aguilar Zeas
Colectivo Patria Grande de Chicago
C.C. 0911415008

Luis Angel Carchi Morocho
Colectivo Patria Grande de Chicago
C.C. 0301158754

José Eloy Nacipucha Chamba
Colectivo Patria Grande de Chicago
C.C. 0102694031

Segundo Salvador Alvarado Guanuche
Colectivo Patria Grande de Chicago
C.C. 1101811105

Elías Benjamín Robles Sánchez
Colectivo Patria Grande de Chicago
C.C. 0103346961

Galo Villamarin Ortiz
Colectivo País Radical
C.C. 1702625758

Jaime Patricio Cisneros Gálvez
Movimiento Comunitario Pioneros
C.C. 1705 532610

Roberto Nelson Hernández Castro
Movimiento Comunitario Pioneros
C.C. 1703382901

Gloria Elizabeth Carvajal Celi
Movimiento Comunitario Pioneros
C.C. 1710983337

Wilber Humberto Laime Noguera
Movimiento Comunitario Pioneros
C.C. 1704366325

Francisco Stalin Gómez Herrera
Movimiento Comunitario Pioneros
C.C. 1705300828

Lidia de las Mercedes Trujillo Gualpa
Movimiento Comunitario Pioneros
C.C. 1708352594

Patricio Wilberto Sidel Torres
Movimiento Comunitario Pioneros
C.C. 1705288189

Tamara Alexandra Aucatoma Guillín
Colectivo Arcilla Libertaria
C.C. 0200398683

Guido Oswaldo Espinoza Pérez
Colectivo Pío Jaramillo
C.C.0700005507

Matilde Isabel Mora Witt
Colectivo Arcilla Libertaria
C.C. 1100078318

José María Guerra
Colectivo Pío Jaramillo
C.C. 1702529932

Mérida de Lourdes Benalcázar Ruiz
Colectivo Sembrando Huellas Tumbaco
C.C. 1705839585

Max Rodrigo Lascano Vaca
Consultor Ambiental Independiente
C.C. 1712513603

Héctor Patricio Román Acosta
C.C. 1706655774

Susana Mercedes Quiroz Albuja
Colectivo Arcilla Libertaria
C.C. 1703756957

Mario Iván Váscones Endara
Colectivo Pío Jaramillo
C.C. 1800882092

Raquel Esmeralda Rosero Bedoya
Colectivo Arcilla Libertaria
C.C. 1702396332

Víctor A. Tamayo Miño
Colectivo Arcilla Libertaria
C.C. 1706737242

Francisca Estela Cáceres Tinillo
Colectivo Arcilla Libertaria
C.C. 1704150802

Alfonso Costales Casco
Colectivo Arcilla Libertaria
C.C.170303675

Susana Quiroz Albuja
Colectivo Arcilla Libertaria
C.C. 1702756857

Diana Monserrat Costales Quiroz
Colectivo Arcilla Libertaria
C.C. 1714114848

Oscar Vargas Santander
Colectivo Arcilla Libertaria
C.C. 1706739453

Iván Renato Rosero Bedoya
C.C. 1711017226

María Paulina Andrade Abad
C.C. 1705374179

Mario Ernesto Rosero Bedoya
Colectivo Arcilla Libertaria
C.I. 1705618864

Rosa Echeverría Andrade.
Colectivo Arcilla Libertaria
C.C. 1701379057

Carlos Julián Del Hierro Acosta
Colectivo Arcilla Libertaria
C.C. 1703921005

Gabriela Valentina Tamayo Rosero
C.C. 1710864974

Iván Renato Rosero Bedoya
C.C. 1711017226

María Paulina Andrade Abad
C.C. 1705374179

Liliana Cecilia Barba Albán
C.C. 0500508270

Tania Marlene Mendizábal Escalier
C.C. 1705287751

Raúl Eduardo Egas Argüello
Colectivo Arcilla Libertaria
C.C. 1701615450

Carlos Esteban Iturralde Orellana
Colectivo Arcilla Libertaria
C.C. 1704430360

Ana Santillán Lucas
Colectivo Arcilla Libertaria
C.C.1201456058

César Augusto Sacoto Sánchez
Colectivo Arcilla Libertaria
C.C. 0907699946

Carlos Alberto Reyes Aguilar
C.C. 1713201729

Luis Gonzalo Revelo Sánchez
C.C. 1800899294

María del Carmen Cevallos
C.C. 1705356937

Guido Alfonso Villalba Vaca
C.C. 1703172294

Fausto Aníbal Aguilera Ayala
C.C. 1700505132

Camilo Ernesto Tamayo Rosero
C.C. 1710864982

Ángela Nelly Rodríguez Zapata
C.C. 1700449018

Franklin López
C.C. 1702494293

Rosario Gómez de la Torre Flores
C.C. 1703580306

Paulina Abad Roa
Colectivo Mujeres por la Democracia
C.C. 1707221204

Héctor Gonzalo Acosta Sierra
C.C. 1800518407

Julio César Caicedo Noboa
C.C. 1702080969

Carlos Ramiro Acosta Silva
C.C. 1703414647

Patricio Eduardo Maldonado Rojas
C.C. 1715985790

Jaime David Jacho Armas
C.C. 0500006903

Jorge Aníbal Boada Amores
C.C. 1801527217

Fernando Andino M.
1704039815

Nancy Ochoa Antich
1707515951