PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Señores Jueces de la Corte Constitucional:

Doctora Johana Pesántez Benítez, por los derechos que represento del señor **Presidente Constitucional de la República**, dentro de la acción pública de inconstitucionalidad signada con el número **0049-20-IN y acumulados**; ante ustedes, comparezco y digo:

El señor Presidente Constitucional de la República, con fecha 29 de julio de 2020, fue notificado con el auto de admisión de 20 de julio de 2020, correspondiente a la causa **No. 0049-20-IN** y la demanda de inconstitucionalidad presentada por el **Defensor del Pueblo del Ecuador**, señor Freddy Carrión Intriago, junto a dos servidores de la institución, el **Coordinador General de Protección de Derechos Humanos** y la **Directora de Protección de Derechos de Personas Trabajadoras y Jubiladas** de la Defensoría del Pueblo; en contra de los artículos 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 y las Disposiciones Reformatoria Primera, Reformatoria Segunda e Interpretativa Única de la "Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID 19", publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 229 del 22 de junio de 2020.

Además, con fecha 28 de julio de 2020, fue notificado con el auto de admisión de 20 de julio de 2020, correspondiente a la causa **No. 0046-20-IN** y la demanda de inconstitucionalidad presentada por **Gonzalo Esteban Álvarez Naranjo**, en su calidad de Gerente General de Industrias Omega C.A., por el fondo y por la forma, en contra de la Disposición Interpretativa Única contenida en la "Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19", publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 229 del 22 de junio de 2020. De conformidad con el punto 18 del referido auto, la presente causa, por identidad de objeto y acción, se acumula al caso **No. 0049-20-IN**.

Con fecha 30 de julio de 2020, fue notificado con el auto de admisión de 25 de junio de 2020, correspondiente a la causa **No. 0037-20-IN** y la demanda de inconstitucionalidad presentada por **Alejandro Vanegas Cortázar**, por sus propios y personales derechos, en contra de los artículos 18 numeral 3, 19 y 20 la Disposición Interpretativa Única contenidos en la "Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19", publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 229 del 22 de junio de 2020. De conformidad con el punto 24 del referido auto, la presente causa, por identidad de objeto y acción, se acumula al caso **No. 0049-20-IN**.

Con fecha 30 de julio de 2020, fue notificado con el auto de admisión de 20 de julio de 2020, correspondiente a la causa **No. 0051-20-IN** y la demanda de inconstitucionalidad presentada por **José Fabián Villavicencio Cañar**, en calidad de presidente de la Unión General de Trabajadores del Ecuador, UGTE; en contra de los artículos 16, 17, 18, 19, 20, 21 y

Disposiciones Reformatorias Primera y Tercera de la "Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19", publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 229 del 22 de junio de 2020. De conformidad con el punto 23 del referido auto, la presente causa, por identidad de objeto y acción, se acumula al caso **No. 0049-20-IN**.

Así también, con fecha 30 de julio de 2020, fue notificado con el auto de admisión de 20 de julio de 2020, correspondiente a la causa **No. 0062-20-IN** y la demanda de inconstitucionalidad presentada por **Jorge Patricio Tenesaca Rojas**, por sus propios y personales derechos y en calidad de Presidente del Colectivo Sindical Red de Trabajadores de la Industria Eléctrica del Ecuador; en contra de los artículos 16, 17, 18, 19, 20 y 21 de la "Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19", publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 229 del 22 de junio de 2020. De conformidad con el punto 27 del referido auto, la presente causa, por identidad de objeto y acción, se acumula al caso **No. 0049-20-IN**.

Con fecha 31 de julio de 2020, fue notificado con el auto de admisión de 20 de julio de 2020, correspondiente a la causa **No. 0067-20-IN** y la demanda de inconstitucionalidad presentada por la Asociación de Ex –Trabajadores y Jubilados de la Empresa Pública PETROECUADOR, representada por su presidente **Jaime Patricio Estrella Albán**; en contra de los artículos 16, 17, 18, 19, 20 y 21 de la "Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19", publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 229 del 22 de junio de 2020. De conformidad con el punto 20 del referido auto, la presente causa, por identidad de objeto y acción, se acumula al caso **No. 0049-20-IN**.

Con fecha 06 de agosto de 2020, fue notificado con el auto de admisión de 31 de julio de 2020, correspondiente a la causa **No. 0052-20-IN** y la demanda de inconstitucionalidad presentada por **Manuel Mesías Tatamuez Moreno**, por sus propios y personales derechos, en su calidad de presidente de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores (CEDOCUT); en contra de los artículos 16, 18, 19, 20, 21 y las Disposiciones Reformatorias Primera y Tercera de la "Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19", publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 229 del 22 de junio de 2020. De conformidad con el punto 11, literal c, del referido auto, la presente causa, por identidad de objeto y acción, se acumula al caso **No. 0049-20-IN**.

Con fecha 06 de agosto de 2020, fue notificado con el auto de admisión de 28 de julio de 2020, correspondiente a la causa **No. 0054-20-IN** y la demanda de inconstitucionalidad presentada por **Víctor Manuel Ávila Noguera, Diana Elisa Vargas Estrella, Alex Santiago Calvopiña y Luis Alberto Arrobo Vega**, por sus propios derechos; en contra de los artículos 16, 17, 18, 19, 20, 21 y las Disposiciones Reformatorias Primera, Tercera y Cuarta de la "Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19", publicada en el

Suplemento del Registro Oficial No. 229 del 22 de junio de 2020. De conformidad con el punto 18 del referido auto, la presente causa, por identidad de objeto y acción, se acumula al caso **No. 0049-20-IN**.

Así también, con fecha 07 de agosto de 2020, fue notificado con el auto de admisión de 28 de julio de 2020, correspondiente a la causa **No. 0040-20-IN** y la demanda de inconstitucionalidad presentada por **Geovanni Javier Atarihuana Ayala,** por sus propios derechos; en contra de los artículos 16, 18, 19, 20 y 21 de la "Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19", publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 229 del 22 de junio de 2020. De conformidad con el punto 20 del referido auto, la presente causa, por identidad de objeto y acción, se acumula al caso **No. 0049-20-IN**.

Con fecha 07 de agosto de 2020, fue notificado con el auto de admisión de 28 de julio de 2020, correspondiente a la causa **No. 0056-20-IN** y la demanda de inconstitucionalidad presentada por **Laura Isabel Vargas Torres**, por sus propios derechos y en calidad de presidenta de la Unión Nacional de Trabajadores de la Educación UNE; en contra de los artículos 16, 17, 18, 19, 20, 21 y las Disposiciones Reformatorias Primera y Tercera de la "Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19", publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 229 del 22 de junio de 2020. De conformidad con el punto 19 del referido auto, la presente causa, por identidad de objeto y acción, se acumula al caso **No. 0049-20-IN**.

Con fecha 25 de agosto de 2020, fue notificado con el auto de admisión de 11 de agosto de 2020, correspondiente a la causa **No. 0071-20-IN** y la demanda de inconstitucionalidad por el fondo y por la forma presentada por **Washington Acosta Orellana**, en su calidad de Coordinador General de la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas Bananeros y Campesinos ASTAC; y, la señora **Maricela Gladys Guzmán Suarez**, en su calidad de Coordinadora de ASTAC Mujeres; en contra de los artículos 16, 17, 18, 19, 20, 21 y las Disposiciones Reformatorias Primera, Segunda y Tercera de la "Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19", publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 229 del 22 de junio de 2020. De conformidad con el punto 15 del referido auto, la presente causa, por identidad de objeto y acción, se acumula al caso **No. 0049-20-IN**. Cabe mencionar que, dentro de esta causa, los accionantes han solicitado la declaratoria de inconstitucionalidad conexa de los artículos 3, 4 y de las Disposiciones Transitorias Segunda y Tercera del **Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-132**, que expide las *"Directrices para el registro de las modalidades y acuerdos laborales establecidos en el capítulo III de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19"*; y, de los artículos 3, 4, 5, 6, 8 y 10 del **Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-133**, que expide las *"Directrices para la aplicación de la reducción emergente de la jornada de*

trabajo, establecida en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19".

Además, con fecha 26 de agosto de 2020, fue notificado con el auto de admisión de 30 de julio de 2020, correspondiente a la causa **No. 0064-20-IN** y la demanda de inconstitucionalidad presentada por **Luis Javier Bustos Aguilar**, por sus propios derechos; en contra de la Disposición Interpretativa Única de la "Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19", publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 229 del 22 de junio de 2020. De conformidad con el punto 13 del referido auto, la presente causa, por identidad de objeto y acción, se acumula al caso **No. 0049-20-IN**.

Con fecha 26 de agosto de 2020, fue notificado con el auto de admisión de 11 de agosto de 2020, correspondiente a la causa **No. 0038-20-IN** y la demanda de inconstitucionalidad presentada por Raúl Estupiñán Tello Benalcázar, Asambleísta por la provincia de Pastaza, por sus propios derechos; en contra de los artículos 16, 18, 19, 20, 21, y 23 de la "Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19", publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 229 del 22 de junio de 2020. De conformidad con el punto 16 del referido auto, la presente causa, por identidad de objeto y acción, se acumula al caso **No. 0049-20-IN**.

Con fecha 15 de septiembre de 2020, fue notificado con el auto de admisión de 04 de septiembre de 2020, correspondiente a la causa **No. 0050-20-IN** y la demanda de inconstitucionalidad presentada por **Alejandro Ernesto Martínez Maldonado**, a nombre y en representación de la Asociación Nacional de Exportadores y Productores de Flores del Ecuador - Expoflores; en contra de la Disposición Interpretativa Única de la "Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19", publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 229 del 22 de junio de 2020. De conformidad con el punto 20 del referido auto, la presente causa, por identidad de objeto y acción, se acumula al caso **No. 0049-20-IN**.

Con fecha 17 de septiembre de 2020, fue notificado con el auto de admisión de 04 de septiembre de 2020, correspondiente a la causa **No. 0066-20-IN** y la demanda de inconstitucionalidad presentada por **Hoover Delgado Hurtado,** Presidente de la Confederación de Trabajadores de la Construcción, Madera y Afines del Ecuador; en contra de los artículos 16, 17, 18, 20 y la Disposición Interpretativa Única de la "Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19", publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 229 del 22 de junio de 2020. De conformidad con el punto 18 del referido auto, la presente causa, por identidad de objeto y acción, se acumula al caso **No. 0049-20-IN**.

Con fecha 17 de septiembre de 2020, fue notificado con el auto de admisión de 04 de septiembre de 2020, correspondiente a la causa **No. 0039-20-IN** y la demanda de inconstitucionalidad presentada por **Richard Garis Gómez**, en calidad de presidente de la Central Unitaria de Trabajadores - CUT; en contra de los artículos 16, 17, 18 numeral 3, 19, 20, 21; los incisos antepenúltimo y penúltimo de la Disposición Reformatoria Primera, la Disposición Reformatoria Segunda; y, los incisos antepenúltimo y penúltimo de la Disposición Reformatoria Tercera de la "Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19", publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 229 del 22 de junio de 2020. De conformidad con el punto 24 del referido auto, la presente causa, por identidad de objeto y acción, se acumula al caso **No. 0049-20-IN**.

Con fecha 23 de septiembre de 2020, fue notificado con el auto de admisión de 11 de agosto de 2020, correspondiente a la causa **No. 0061-20-IN** y la demanda de inconstitucionalidad presentada por **Rosa Angelica Argudo Coronel** y los señores **Edison Fernando Ibarra Serrano, Jaime Arciniega Aguirre, Francisco Marcelo Solorzano Avilés, Iván Kennedy Bastidas Ordoñez, Romelio Gualán Japón,** por sus derechos y como miembros del colectivo sindical **"Parlamento Laboral Ecuatoriano",** de la **"Confederación Nacional de Servidores Públicos del Ecuador"** y de la **Coordinadora Nacional Campesina Eloy Alfaro**; en contra de los artículos 16, 18, 19 y 20 de la "Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19", publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 229 del 22 de junio de 2020. De conformidad con el punto 15 del referido auto, la presente causa, por identidad de objeto y acción, se acumula al caso **No. 0049-20-IN**.

Con fecha 23 de septiembre de 2020, fue notificado con el auto de admisión de 11 de agosto de 2020, correspondiente a la causa **No. 0043-20-IN** y la demanda de inconstitucionalidad presentada por **Rafael Lenin Sánchez Espinosa**, por sus propios derechos; en contra del artículo 20 de la "Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19", publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 229 del 22 de junio de 2020. De conformidad con el punto 11 del referido auto, la presente causa, por identidad de objeto y acción, se acumula al caso **No. 0049-20-IN**.

Finalmente, con fecha 23 de septiembre de 2020, fue notificado con el auto de admisión de 11 de agosto de 2020, correspondiente a la causa **No. 0065-20-IN** y la demanda de inconstitucionalidad presentada por **(i) Caterina Costa Von Buchwald** por sus propios derechos y en calidad de **Presidenta del Comité Empresarial Ecuatoriano**; **(ii) Roberto Aspiazu Estrada** en calidad director ejecutivo y representante legal del **Comité Empresarial Ecuatoriano**; **(iii) Pablo Zambrano Albuja** en calidad presidente ejecutivo y representante legal **Federación Nacional de Cámaras de Industrias del Ecuador**; **(iv) Pablo Arosemena Marriot** en calidad de presidente y representante legal de **Federación de**

Cámaras de Comercio del Ecuador; **(v) Carlos Repetto Carrillo** en calidad presidente y representante legal de la **Federación Ecuatoriana de Cámaras de la Construcción**; y, **(vi) Felipe Ribadeneira Molestina** en calidad de presidente del Directorio y representante legal de la **Federación Ecuatoriana de Exportadores FEDEXPOR**; en contra de Disposición Interpretativa Única; y, del inciso segundo del artículo 17 de la "Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19", publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 229 del 22 de junio de 2020. De conformidad con el punto 15 del referido auto, la presente causa, por identidad de objeto y acción, se acumula al caso **No. 0049-20-IN**. Cabe mencionar que esta fue la última notificación recibida; por lo que, los términos en ella señalados son los considerados para esta contestación.

Al respecto, dentro del término concedido y de conformidad con la acumulación por ustedes determinada, contesto a las improcedentes e infundadas demandas, en los siguientes términos:

I. Legitimación de Personería

En virtud del Decreto Ejecutivo número 2, publicado en el Registro Oficial Suplemento número 10 de 08 de junio de 2017, mediante el cual se me delega, en mi calidad de Secretaria General Jurídica de la Presidencia de la República, la facultad para comparecer en cualquier calidad, a nombre y en representación del Presidente Constitucional de la República, ante la Corte Constitucional del Ecuador como máximo órgano de control, interpretación y administración de justicia constitucional del país, y los distintos órganos de administración de justicia de la Función Judicial, tanto en acciones de justicia ordinaria como constitucional, les solicito se sirvan declarar legitimada mi intervención en esta causa, en la calidad antes invocada.

II. Antecedentes

El artículo 436, numeral 2 de la Constitución del Ecuador (CRE) confiere a la Corte Constitucional, la atribución de conocer y resolver las acciones públicas de inconstitucionalidad, por el fondo o por la forma contra actos normativos de carácter general emitidos por órganos y autoridades del Estado, siendo el efecto de la declaratoria de inconstitucionalidad, la invalidez del acto normativo impugnado. La interposición de una demanda de inconstitucionalidad según el artículo 79 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LOGJCC) precisa de la indicación de: 1) las disposiciones acusadas como inconstitucionales; 2) las disposiciones constitucionales presuntamente infringidas, con especificación de su contenido y alcance; y, 3) argumentos claros, ciertos específicos y pertinentes, por los cuales se considera que exista una incompatibilidad normativa.

Las demandas presentadas y acumuladas, por identidad de objeto y acción dentro de la acción pública de inconstitucionalidad **No. 0049-20-IN**, en su totalidad, han sido interpuestas en contra de los artículos 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24; las Disposiciones Reformatoria Primera, Segunda y Tercera; y, en contra de la Disposición Interpretativa Única de la "Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID 19" (Ley Humanitaria), publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 229 del 22 de junio de 2020. La referida normativa expresamente señala:

> *"**Art. 16.- De los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo.-** Los trabajadores y empleadores podrán, de común acuerdo, modificar las condiciones económicas de la relación laboral con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo y garantizar estabilidad a los trabajadores. Los acuerdos no podrán afectar el salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa o su proporcionalidad en caso de jornadas reducidas.*
>
> *El acuerdo podrá ser propuesto tanto por trabajadores como por empleadores. Los empleadores deberán presentar, de forma clara y completa, los sustentos de la necesidad de suscribirlos, para que el trabajador pueda tomar una decisión informada. Una vez suscritos los acuerdos, estos deberán ser informados al Ministerio del Trabajo, quien supervisará su cumplimiento.*
>
> *El acuerdo será bilateral y directo entre cada trabajador y el empleador. El acuerdo alcanzado, durante el tiempo de su vigencia, tendrá preferencia sobre cualquier otro acuerdo o contrato.*
>
> *De producirse el despido del trabajador al que se aplica el acuerdo, dentro del primer año de vigencia de esta Ley, las indemnizaciones correspondientes se calcularán con la última remuneración percibida por el trabajador antes del acuerdo.*
>
> *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.*
>
> ***Art. 17.- De la sanción al incumplimiento del acuerdo entre las partes.-** Cualquiera de las partes de la relación laboral que incumpla con el acuerdo será sancionada de conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo y demás normativa vigente.*
>
> *En aquellos casos en los que un juez determine que el empleador invocó de manera injustificada la causal de fuerza mayor o caso fortuito para terminar una relación laboral, se aplicará la indemnización por despido intempestivo prevista en el artículo 188 del Código del Trabajo multiplicada por uno punto cinco (1.5).*

Art. 18.- Condiciones mínimas para la validez de los acuerdos.- *Las condiciones mínimas para la validez de los acuerdos serán las siguientes:*

1. Los empleadores deberán haber presentado al trabajador de forma completa, veraz e íntegra los estados financieros de la empresa.
2. Los empleadores deberán utilizar recursos de la empresa con eficiencia y transparencia, y no podrán distribuir dividendos correspondientes a los ejercicios en que los acuerdos estén vigentes, ni reducir el capital de la empresa durante el tiempo de vigencia de los acuerdos.
3. 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 oponibles a terceros. En el caso de negociación del contrato colectivo vigente, el acuerdo se suscribirá entre los representantes legítimos de los trabajadores y el empleador.
4. 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.

Durante la duración del acuerdo, el uso doloso de recursos de la empresa a favor de sus accionistas o administradores, será considerado causal de quiebra fraudulenta y dará lugar a la anulación del acuerdo y a la sanción establecida por el Código Orgánico Integral Penal.

Art. 19.- Contrato especial emergente.- *Es aquel 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, nuevas o existentes o en el caso de necesidades de mayor demanda de producción o servicios en las actividades del empleador.*

El contrato se celebrará por el plazo máximo de un (1) año y podrá ser renovado por una sola vez por el mismo plazo.

La jornada laboral ordinaria objeto de este contrato podrá ser parcial o completa, con un mínimo de veinte (20) y un máximo de cuarenta (40) horas semanales, distribuidas en un máximo de seis (6) días a la semana sin sobrepasar las ocho (8) horas diarias, y su remuneración y beneficios de ley serán proporcionales, de acuerdo con la jornada pactada.

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.

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.

Si finalizado el plazo acordado se continúa con la relación laboral, el contrato se considerará como indefinido, con los efectos legales del mismo.

Art. 20.- De la reducción emergente de la jornada de trabajo.- *Por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, el empleador podrá reducir la jornada laboral, hasta un máximo del 50%. El sueldo o salario del trabajador corresponderá, en proporción, a las horas efectivamente trabajadas, y no será menor al 55% de la fijada previo a la reducción; y el aporte a la seguridad social pagarse con base en la jornada reducida. El empleador deberá notificar a la autoridad de trabajo, indicando el período de aplicación de la jornada reducida y la nómina del personal a quienes aplicará la medida.*

Esta reducción podrá aplicarse hasta por un (1) año, renovable por el mismo periodo, por una sola vez.

A partir de la implementación de la jornada reducida y durante el tiempo que esta dure, las empresas que hayan implementado la reducción de la jornada laboral no podrán reducir capital social de la empresa ni repartir dividendos obtenidos en los ejercicios en que esta jornada esté vigente. Los dividendos serán reinvertidos en la empresa, para lo cual los empleadores efectuarán el correspondiente aumento de capital hasta el treinta y uno (31) de diciembre del ejercicio impositivo posterior a aquel en que se generaron las utilidades y se acogerán al artículo 37 de la Ley de Régimen Tributario Interno.

De producirse despidos, las indemnizaciones y bonificación por desahucio, se calcularán sobre la última remuneración mensual percibida por el trabajador antes de la reducción de la jornada, además de cualquier otra sanción que establezca la ley por este incumplimiento.

Art. 21.- Goce de vacaciones.- *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.*

Art. 22.- Prestaciones del seguro de desempleo.- *Durante los meses de abril, mayo, junio y julio del año 2020, los afiliados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en relación de dependencia, que pasaren a situación de desempleo, podrán acceder a la prestación del seguro de desempleo.*

Art. 23.- Requisitos.- *La persona afiliada para acceder a la prestación de seguro de desempleo conforme lo señala el artículo anterior, deberá cumplir los siguientes requisitos:*

a) Acreditar 24 aportaciones acumuladas y no simultáneas en relación de dependencia, de las cuales al menos 6 deberán ser continuas e inmediatamente anteriores a la contingencia;
b) Encontrarse en situación de desempleo por un período no menor a diez (10) días;

c) Realizar la solicitud para el pago de la prestación a partir del día octavo de encontrarse desempleado, y hasta en un plazo máximo de 45 días posteriores al plazo establecido en este literal;
d) No ser jubilado; y,
e) Debe verificarse previamente el aviso de salida registrado por el Empleador en el IESS.

Durante los meses de abril, mayo y junio del año 2020, por efecto de la pandemia del COVID 19, los pagos correspondientes al seguro de desempleo se efectuarán automáticamente y sin más trámites, de forma mensual, a partir de que la calificación efectuada por el IESS sea procedente.

En las demás condiciones y requisitos para el acceso a esta prestación, que no estén contenidos en el presente régimen temporal, se aplicarán las normas generales del seguro de desempleo contenidos en la Ley de Seguridad Social y sus reformas.

Art. 24.- Priorización de contratación a trabajadores, profesionales, bienes y servicios de origen local.- *Para la implementación de planes, programas, proyectos, acciones, incentivos y políticas públicas para enfrentar y mitigar las consecuencias de la emergencia nacional sanitaria por el coronavirus - COVID-19, el sector público y privado priorizarán en sus contrataciones a los productores de la economía popular y solidaria, unidades de producción agrícola familiar campesina, asociaciones, cooperativas, pequeños y medianos agricultores, piscicultores, avicultores, pescadores, artesanos, ganaderos y demás productores de alimentos, así como las empresas, profesionales, bienes y servicios de origen nacional, de acuerdo a las regulaciones que emitan para el efecto las autoridades competentes.*

DISPOSICIONES REFORMATORIAS

Primera.- *Agréguese el siguiente artículo innumerado a continuación del artículo 16 del Código del Trabajo:*

"Artículo (...).- Del teletrabajo.- El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera.

Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente artículo.

Los trabajadores que prestan servicios de teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos, así como beneficios sociales contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente artículo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

1. Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
2. Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación, en dispositivos móviles.
3. Parciales son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.
4. Ocasionales son aquellos teletrabajadores que realizan sus actividades en ocasiones o circunstancias convenidas.

Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente donde ejercerá sus funciones. No se considerará teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a 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.

Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

El salario del teletrabajador será pactado entre el empleador y el trabajador conforme las reglas generales de este Código. El empleador deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo.

Todo empleador que contrate teletrabajadores debe informar de dicha vinculación a la autoridad del trabajo. La autoridad del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para la aplicación de esta modalidad.

***Segunda.-** Añádase al final del artículo 363 del Código del Trabajo como un nuevo numeral la siguiente categoría:*

"4. Síndromes respiratorios agudos causados por virus: médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, de los departamentos de higiene y salubridad, sean del Estado, o de cualquier otra entidad de derecho público, o de derecho privado con finalidad social o pública, o particulares.

Tercera.- *Agréguese el siguiente artículo innumerado a continuación del artículo 25 de la Ley Orgánica de Servicio Público:*

"Artículo (...).- Del teletrabajo.- El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la institución contratante, sin requerirse la presencia física del servidor en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el servidor reportará de la misma manera.

Todas las jornadas de trabajo descritas en el artículo precedente podrán funcionar bajo esta modalidad, mientras la actividad laboral lo permita de acuerdo con su naturaleza. Las Unidades de Administración del Talento Humano determinarán cuales cargos dentro de cada institución pueden realizarse bajo esta modalidad y deberán notificarlo a la autoridad del trabajo.

Las Unidades de Administración del Talento Humano implementarán esta modalidad en los nuevos contratos y nombramientos, así como podrán implementarlo en nombramientos o contratos que se encuentren en curso.

Los servidores que prestan servicios de teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos, así como beneficios sociales contenidos en esta Ley, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente artículo.

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.

Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

La remuneración del teletrabajador se establecerá conforme las reglas generales de esta Ley, con un ajuste que determine la autoridad del trabajo para cada nivel en las escalas de salarios respectivas. La institución empleadora deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo.

Las Unidades Administradoras del Talento Humano de entidades que contraten bajo la modalidad de teletrabajo deberán informar de dicha vinculación a la autoridad competente.

DISPOSICIONES INTERPRETATIVAS

Única.- *Interprétese el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, en el siguiente sentido:*

En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica. Esto quiere decir, que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos."

Respecto de la presunta inconstitucionalidad por la forma, no alegada dentro de todas las causas acumuladas, los accionantes han señalado que la normativa impugnada vulnera la naturaleza de las leyes orgánicas, en cuanto, "*no es una ley que organiza alguna de las instituciones creadas por la Constitución; no regula la organización, competencias, facultades y funcionamiento de los gobiernos autónomos descentralizados; y, no se remite al ámbito electoral"*; y que además, se limita a legislar sobre *"materia laboral que está regulada en un cuerpo normativo de carácter ordinario, como el Código del Trabajo"*. Así también, señalan que el aludido cuerpo normativo contradice el principio de unidad de materia, establecido en el artículo 135 de la Constitución de la República del Ecuador y no contiene una expresión clara de los artículos que con la nueva ley se derogarían o se reformarían.

Mas allá de ello, en lo principal, las referidas demandas están orientadas a señalar que la citada normativa es regresiva y discriminatoria, pues infringe varios derechos reconocidos y garantizados por la Constitución de la República, como los principios de intangibilidad, irrenunciabilidad y progresividad de derechos, así como el principio pro-operario, al igual que el derecho al trabajo y a la libertad de contratación; pues, a su decir, estaría obligando a los trabajadores a renunciar a sus derechos laborales, imponiéndoles desventajosas condiciones, principalmente relacionadas con las remuneraciones, vulnerando así el derecho a la no precarización laboral y el derecho a una vida digna. En el mismo sentido, afirman que se estaría atentando contra la seguridad jurídica y la contratación colectiva, reconocidos en los artículos 82 y 326 numeral 13 de la Constitución, respectivamente, pues no se especifica cual será el órgano encargado de verificar las condiciones mínimas de los acuerdos; asimismo, no establece medidas para promover la consulta, la participación de las organizaciones de trabajadores y el diálogo social, como lo indica el artículo 326 numeral 10 de la Constitución.

Así también, los accionantes manifiestan que la normativa impugnada promueve el subempleo y la precariedad laboral, contraviniendo a su vez, los principios que rigen los contratos individuales y colectivos, no existiendo así conformidad con las disposiciones constitucionales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 424 de la Constitución.

Se afirma además, que la referida normativa estaría limitando el ejercicio del derecho a vacaciones que tienen los trabajadores, pues se señala que los empleadores podrán por dos años notificar de forma unilateral al trabajador el cronograma de sus vacaciones o incluso ya darlas por devengadas por los días que no se asistió presencialmente a causa de la

pandemia; tales afirmaciones, a su decir, constituyen una renuncia de derechos impuesta al trabajador, violentando el numeral 6 del artículo 11 y el numeral 2 del artículo 326 de la Constitución.

En igual sentido, consideran que la normativa impugnada resulta contraria a varias de las Recomendaciones y Convenios de la OIT. Señalando de manera específica lo referente al teletrabajo, afirmando que se estaría vulnerando los artículos 3, 32, 33, 326 numeral 4 y 383 de la Constitución, asegurando que, durante el teletrabajo, el trabajador tendrá derecho solamente a una desconexión de 12 horas, lo que intensificará y extenderá la jornada de trabajo sobre los límites establecidos por el Código del Trabajo y el Convenio No. 30 de la OIT, sin el pago correspondiente de horas suplementarias. Así también, indican que la situación generada por la presencia de la COVID-19, no puede ser tomada para menoscabar o anular los derechos de los trabajadores, situación que, a su decir, estaría presentándose con la aplicación de la cuestionada normativa.

Señalan además, que lo dispuesto en el artículo 17 del referido texto normativo resulta confusa e inaplicable, pues de la redacción del articulado se entendería que la realización de los acuerdos se debe a la invocación de la causal de fuerza mayor y caso fortuito para terminar una relación laboral contemplada en el Código de Trabajo, existiendo una contradicción con lo que se establece en la Disposición Interpretativa Única contenida en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19.

Aseguran que la Disposición Reformatoria Segunda, atenta al principio de igualdad y no discriminación, ya que, a su decir, está dirigida exclusivamente al personal de salubridad público y privado, omitiendo tomar en cuenta a muchos sectores calificados como estratégicos y que se encuentran igualmente expuestos a síndromes respiratorios agudos causados por la COVID-19.

Respecto de la Disposición Interpretativa Única, afirman que la misma resulta contradictoria y que, además, adolece de inconstitucionalidad por la forma, pues no se ajusta a los parámetros de una norma interpretativa, ya que modifica el ordenamiento jurídico; aseguran que, la referida Disposición modula los efectos de la fuerza mayor, lo que debía hacerse a través de una reforma, por lo que dicha Disposición vulnera los artículos 82 y 120, numeral 6 de la Constitución; a su decir, se estaría pretendiendo dar un efecto retroactivo, pues, si bien el legislador puede modificar normas jurídicas preexistentes, no puede reformarlas a pretexto de interpretarlas auténticamente, sin afectar la seguridad jurídica, vulnerando además, el principio de legalidad. Además, se cuestiona que trabajadores afectados con la fuerza mayor continuarán recibiendo el pago de la prestación laboral incluso cuando sea imposible prestar el servicio para el cual fueron contratados, por lo que el empleador deberá destinar recursos de la actividad empresarial que no fue afectada a la que si fue afectada. Incluso, se asevera que

no es sostenible pagar indefinidamente por un servicio que no puede ser prestado a causa de fuerza mayor poniendo en riesgo todas las plazas de trabajo, inclusive las no afectadas.

Cabe mencionar que, con fecha **19 de agosto de 2020**, a las 14h37, conforme consta de la fe de presentación cuya copia se adjunta, remitimos un escrito señalando que *"(…) dada la conexión de las pretensiones de las demandas en contra de las normas jurídicas impugnadas, a la luz de los principios de debido proceso, congruencia y economía procesal y, con el fin de evitar la dispersión en las contestaciones respecto de la defensa de la constitucionalidad de dicho cuerpo legal, me permito indicar que consolidaremos la respuesta a tales demandas en un solo documento."*[1].

Con estos antecedentes, paso a referirme a la presunta inconstitucionalidad alegada por los accionantes en las demandas, muchas de ellas confusas y poco precisas, acumuladas a la causa **No. 0049-20-IN**.

III. Ausencia de conflicto constitucional en determinadas pretensiones

Cabe subrayar que el artículo 74 de la LOJCCC, establece como finalidad del control abstracto de constitucionalidad, garantizar la unidad y coherencia del ordenamiento jurídico a través de la identificación y la eliminación de las incompatibilidades normativas, por razones de fondo o de forma, entre las normas constitucionales y las demás disposiciones que integran el sistema jurídico. Al respecto, con relación a la naturaleza de las acciones públicas de inconstitucionalidad, la Corte Constitucional ha concluido:

> *"El control abstracto de constitucionalidad faculta a la Corte Constitucional para definir la existencia de compatibilidad lógica entre dos normas, una de las cuales es la Constitución.* ***Esta atribución de constatación de compatibilidad entre una norma infra-constitucional y una norma constitucional o del bloque constitucional de derechos, se realiza desligándose de los casos concretos.*** *El control constitucional es en esencia una actividad de naturaleza valorativa, que parte desde la concepción de la existencia de una Constitución como fuente de validez del sistema normativo.* ***El control abstracto de constitucionalidad tiene como finalidad garantizar la unidad y coherencia del ordenamiento jurídico a través de la identificación y la eliminación de las incompatibilidades normativas, por razones de fondo o de forma, entre las normas constitucionales y las demás disposiciones que integran el sistema jurídico.*** *Las sentencias de inconstitucionalidad dictadas por la Corte Constitucional surten efectos de cosa juzgada con consecuencias generales o erga omnes, y su declaratoria deriva en la invalidez del acto normativo impugnado."* [2] (Las negrillas me pertenecen)

[1] Se adjunta el escrito enviado con su fe de presentación obtenida del Sistema Automatizado de la Corte Constitucional
[2] Corte Constitucional del Ecuador, Resolución de la Corte Constitucional 26, Sentencia No. 026-12-SIN-CC, Caso No. 0044-11-IN, Registro Oficial Suplemento 777, 29 de Agosto de 2012.

A lo sumo, se podría configurar un posible conflicto de naturaleza legal, sin que pueda vislumbrarse de ninguna manera, una incompatibilidad con la Constitución, susceptible de una acción pública de inconstitucionalidad:

> *"(...)* ***Por otro lado, se debe precisar que el ordenamiento jurídico contempla mecanismos jurisdiccionales de protección pertinentes para la tutela de los derechos de las personas que puedan ser objeto de lesiones como consecuencia de una antinomia normativa de rango infraconstitucional****. Sostener lo contrario y permitir que la justicia constitucional, en este caso la Corte, incursione en esas competencias lesionaría el principio de interpretación integral de la Constitución y generaría como resultado que la justicia constitucional termine por absorber a la justicia ordinaria. (...)"*[3] (Las negrillas me pertenecen)

En virtud de lo expuesto, se debe tener en consideración aquellos accionantes que no han cumplido con lo dispuesto en el artículo 79 de la LOGCC, en lo referente a la indicación clara de las disposiciones acusadas como inconstitucionales, con especificación de su contenido y alcance a través de argumentos claros, ciertos específicos y pertinentes, que den cuenta de una incompatibilidad normativa.[4]

IV. Presunta inconstitucionalidad de la referida normativa contenida en la "Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19" (Ley Humanitaria)

4.1. De los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo, la sanción al incumplimiento entre las partes y, las condiciones mínimas para su validez – *Presunta inconstitucionalidad de los artículos 16, 17 y 18*

"La crisis está causando una reducción sin precedentes de las actividades económicas y del tiempo de trabajo lo cual tiene un impacto grave sobre los ingresos y los empleos. De hecho, está generando un aumento significativo del desempleo y el subempleo. Ante esta perspectiva, la promoción de una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, (...) tendrá que incluir medidas selectivas para estabilizar las economías y abordar los problemas de empleo (...)".[5] A la

[3] Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 026-17-SIN-CC, Caso No. 0054-12-IN, Registro Oficial Edición Constitucional 22 de 5 de diciembre de 2017.

[4] Así lo ha corroborado la Corte Constitucional mediante Resolución 34 publicada en el Registro Oficial Suplemento 607 de 14-oct.-2015.

[5] *Las normas de la OIT y la COVID-19 (coronavirus), Preguntas frecuentes. Disposiciones fundamentales de las normas internacionales del trabajo pertinentes en el contexto del brote de COVID-19*; 29 de mayo de 2020 – Versión 2.1; pág. 10.; disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf

luz de este contexto, la Ley Humanitaria nace como consecuencia de los efectos negativos en la economía mundial que la actual emergencia sanitaria ha producido, razón por la cual se buscó dar un alivio a la ciudadanía, al sector productivo y a la economía popular y solidaria para hacer frente a la actual situación económica y sanitaria del país. Ello, se sustenta en el artículo 284 de la Constitución de la República, que incluye, como uno de los objetivos de la política económica, mantener la estabilidad económica y el empleo sostenibles en el tiempo; así como el impulso al pleno empleo y el valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales.

Es así que, el artículo 1 de la referida Ley, al referirse a su objeto, señala que: *"La presente Ley tiene por objeto establecer medidas de apoyo humanitario, necesarias para enfrentar las consecuencias derivadas de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, a través de medidas tendientes a mitigar sus efectos adversos dentro del territorio ecuatoriano; que permitan fomentar la reactivación económica y productiva del Ecuador, con especial énfasis en el ser humano, la contención y reactivación de las economías familiares, empresariales, la popular y solidaria, y en el mantenimiento de las condiciones de empleo."*.

En tal sentido, la Ley Humanitaria contribuye a mantener plazas de empleo y fuentes de trabajo; tal es así que, el ya mencionado texto normativo establece medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo, siendo parte de ellas los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo, según lo señalado en el artículo 16 y siguientes. Ello, a decir de los accionantes, genera una situación de desventaja para los trabajadores, provocando el menoscabo de derechos adquiridos, vulnerando, además, el principio de irrenunciabilidad. Bajo esa consideración, ningún mecanismo de diálogo social para la formulación de acuerdos reconocido en el numeral 12 del artículo 326 de la Constitución podría implementarse. Asimismo, cualquier mecanismo de intervención estatal que, partiendo del reconocimiento de tal situación de desigualdad y que se ejerce para equilibrarla a través de potestades como las normativas, administrativas o jurisdiccionales, quedaría sin piso, marginando nuevas realidades laborales que merecen la tutela del Estado. Lo dicho ha sido corroborado por la Corte Constitucional del Ecuador, al señalar que:

> *"El derecho al trabajo, al ser un derecho social y económico, adquiere una categoría especial toda vez que tutela derechos de la parte considerada débil dentro de la relación laboral, quien al verse desprovista de los medios e instrumentos de producción puede ser objeto de vulneración de sus derechos; es en aquel sentido que se reconoce constitucionalmente el derecho a la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores, los cuales, asociados con el principio de indubio pro operario*

constituyen importantes conquistas sociales que han sido reconocidas de forma expresa en el constitucionalismo ecuatoriano."[6]

En este contexto y al amparo de la norma que se impugna, los trabajadores y empleadores están facultados a llegar a acuerdos para modificar las condiciones económicas de la relación laboral, con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo, evitar la quiebra de empresas y garantizar la estabilidad. La tutela del Estado se proyecta a través de distintos niveles que incorporan parámetros y requisitos irrenunciables para que tales acuerdos, puedan celebrarse. A nivel administrativo, dicha tutela se manifiesta en las facultades de información y supervisión asignadas al Ministerio del Trabajo y que se circunscriben a que los acuerdos cumplan determinados requisitos, so pena de impugnación, inicio de proceso de liquidación empresarial y serias consecuencias en caso de fraude, tal y como lo estipula el artículo 17 de la Ley Humanitaria, cuya constitucionalidad también se cuestiona por estar directamente relacionado al artículo 16; sin embargo, en atención a lo expuesto, dicho cuestionamiento carece de fundamento pues la normativa relacionada a la sanción al incumplimiento del acuerdo entre las partes, significa garantizar los derechos de los trabajadores y que tengan la plena certeza de que los acuerdos van a cumplirse de conformidad a la normativa vigente; pues, de no ser así, en aquellos casos en los que un juez determine que el empleador invocó de manera injustificada la causal de fuerza mayor o caso fortuito para terminar una relación laboral, se aplicará la indemnización por despido intempestivo prevista en el artículo 188 del Código del Trabajo multiplicada por uno punto cinco (1.5); lo cual constituye, además, una garantía plena del derecho al debido proceso, a la seguridad jurídica y al *indubio pro operario*.

Además, en ese sentido y de conformidad con el artículo 18 cuya constitucionalidad se impugna, la validez de los acuerdos dependerá, entre otros elementos, de los estados financieros presentados por los empleadores a los trabajadores de forma completa, veraz e íntegra, lo que supone la obligación de utilizar los recursos de la empresa con eficiencia y transparencia a fin de sostenerla. Se encuentra proscrita, por ejemplo, la reducción de su capital, durante la vigencia de los acuerdos. Adicionalmente, de producirse el despido del trabajador dentro del primer año de vigencia de la ley, las indemnizaciones se calcularán con base en la remuneración percibida por el trabajador antes del acuerdo.

En suma, se mantiene vigente el concepto de contrato individual de trabajo previsto en el artículo 8 del Código del Trabajo, como el acuerdo de partes en virtud del cual una persona se compromete para con otra a prestar sus servicios lícitos y personales bajo su dependencia. Pueden modificarse las condiciones económicas inicialmente pactadas siempre que éstas sean de común acuerdo de las partes, y se cumplan los requisitos legales debidamente tasados para

[6] Corte Constitucional del Ecuador, Resolución de la Corte Constitucional 4, Sentencia No. 004-18-SEP-CC, Caso No. 0664-14-EP, Registro Oficial Edición Constitucional 35, 15 de marzo de 2018.

que éste pueda perfeccionarse. Además, se garantiza la estabilidad de los trabajadores, al acordar nuevas condiciones del contrato para evitar el despido del trabajador como alternativa para preservar las fuentes de trabajo, optando por nuevas condiciones del contrato que le permita al empleador mantener el contrato inicial. Correlativamente, el proscribir que los acuerdos puedan afectar el salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa o su proporcionalidad, resguarda los principios del derecho al trabajo, en cuanto a su irrenunciabilidad e intangibilidad, garantizando el principio de seguridad jurídica que se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.

Por todo lo expuesto, queda claro que el Estado, precisamente sobre el reconocimiento de las particularidades de la relación laboral ha incorporado una serie de instrumentos de intervención que tutelan que el mecanismo y los efectos previstos en el marco del diálogo social se cumplan, en valoración de las necesidades públicas actuales y en específico, la preservación del empleo.

4.2. Del contrato especial emergente - *Presunta inconstitucionalidad del artículo 19*

Como ya lo indicamos de forma inicial, se pone de manifiesto a la Corte que, de la revisión del contenido de las demandas acumuladas, salta a la vista que varias de las mismas simplemente realizan una enunciación de la norma acusada de inconstitucional y se limitan a presentar una compilación de las normas que, a decir de los accionantes, son las vulneradas, pero no detallan ni realizan una explicación clara y precisa de la afectación a la disposición constitucional. Tal es el caso de las causas 67-20-IN, 62-20-IN y 54-20-IN respecto del artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

Al respecto, la Corte Constitucional de Colombia ha mencionado:

> *"(…) la acción pública de inconstitucionalidad se materializa no solo con la acusación de un ciudadano contra una norma legal con base unas disposiciones constitucionales que se consideran infringidas, sino también explicando las razones por las cuales dichos textos se estiman violados,* ***pues lo contrario implicaría, no solo estar utilizando recursos estatales inadecuadamente, lo que tornaría inocuo el ejercicio de tan importante derecho política, sino que conduciría a una sentencia inhibitoria por inepta demanda.*** *(…) No se trata, entonces,* ***de que el demandante invoque cualquier tipo de motivos de inconstitucionalidad, sino que los argumentos esgrimidos deben reunir exigencias mínimas razonables***[7]*"* (negrita y subrayado propias del autor).

[7] Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-421/05.

Dicho eso, se pone a consideración de la Corte la necesidad de desechar todos aquellos argumentos y todas las demandas que carezcan de la debida fundamentación.

Ahora, respecto de los argumentos que han presentado el resto de las demandas sobre el artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, los mismos se concentran en los siguientes puntos:

Precarización laboral

A decir de los accionantes, la creación de una nueva modalidad de contratación laboral cuyos efectos rigen para el futuro y se celebrarían únicamente bajo el supuesto de acuerdo libre y voluntario entre las partes, supondría una forma de precarización laboral y mencionan el artículo 327 de la Constitución que contiene la prohibición expresa de precarización laboral.

Al respecto se precisa que el artículo 327 establece que la relación entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa, situación que se respeta en el contrato especial emergente; asimismo el artículo 19 no supone una intermediación laboral ni mucho menos una tercerización de actividades. Tampoco supone de ninguna manera una contratación laboral fraudulenta o una simulación contractual, por lo cual no se incurre en una contradicción del artículo 327.

Adicionalmente, es importante indicar que el artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario reconoce la protección del empleado frente a la terminación unilateral de la relación por parte del empleador y establece la posibilidad de una relación laboral estable pudiendo transformarse el contrato especial emergente en contrato indefinido si la relación laboral persiste habiendo transcurridos los plazos establecidos en dicha norma legal.

Prohibición de no regresividad y principio de progresividad

Se ha argumentado que la creación de esta nueva modalidad contractual disminuye los derechos laborales atentando contra la estabilidad laboral y permitiendo un alto grado de precarización.

Al respecto, se insiste que a través de la figura de contrato especial emergente sí se puede generar estabilidad laboral toda vez que cumplidos los plazos establecidos para la vigencia del contrato y su renovación, se mantenga la relación laboral.

El establecimiento de una nueva modalidad contractual no puede suponer una disminución de los derechos laborales en su conjunto puesto que las figuras contractuales anteriores al

contrato especial emergentes, sus derechos y sus garantías, se mantienen. De ninguna manera se puede entender que el contenido del artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario supone una derogación "tácita" de otras figuras contractuales o que establece una obligatoriedad de uso de esta figura en todos los casos.

Muy por el contrario, ante la situación mundial de pandemia por COVID-19, misma que no ha sido ajena para el Estado ecuatoriano, se ha creado una herramienta que puede ser utilizada de manera libre y voluntaria por empleador y empleado para contribuir al mantenimiento de una actividad productiva o el fortalecimiento de la misma ante inversiones que están iniciando su producción, esto en el contexto de la obligación del Estado de impulsar el pleno empleo y eliminar el subempleo y el desempleo, conforme lo establecido en el artículo 326 de la Constitución.

Seguridad jurídica

De algún modo ambiguo, los accionantes plantean que la incorporación de normativa en la legislación laboral vulneraría la seguridad jurídica y lo explican así:

> *"El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes. El mantener disposiciones legales en el Código del Trabajo (Arts.47, 47.1, 50, 51, 61,72) sin que se hayan reformado o se hayan derogado, al encontrarse en evidente contradicción con las normas de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (Art.19, 20,21) atentan contra el derecho a la seguridad jurídica.[8]"*

Ante este confuso argumento, es necesario precisar qué es la seguridad jurídica. La Corte Constitucional en su sentencia N.0121-13-SEP-CC estableció:

> *"(…) El derecho a la seguridad jurídica constituye el pilar sobre el cual se asienta la confianza ciudadana respecto de las actuaciones de los poderes públicos, pues brinda a las personas certeza de que la aplicación se realizará acorde a la Constitución y que las normas aplicables al caso concreto han sido determinadas previamente, son claras y públicas, y aplicadas únicamente por autoridad competente. Solo de esta manera se logra conformar una certeza de que la normativa existente en la legislación será aplicada cumpliendo ciertos lineamientos que garantizan el acceso a la justifica y una tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses (…)[9]"*

[8] Demanda 52-20-IN, punto 2.5.1.2., páginas 5 y 6
[9] Corte Constitucional del Ecuador, sentencia N.0121-13-SEP-CC, caso N.0586-11-EP

Respecto de esta definición se evidencia entonces que de ninguna manera la generación de una norma que contiene una nueva modalidad de contratación laboral, que contiene de modo detallado sus reglas y su alcance, que será aplicada para lo venidero y que es pública, puede atentar contra la seguridad jurídica por "no derogar" artículos de la legislación laboral vigente, que a decir los accionantes, son contradictorios. Como ya se dijo anteriormente, el artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, no modifica las condiciones ni el alcance de las figuras que contratación laboral que se encontraban vigentes antes de la expedición de la mencionada norma y tampoco las quita validez o claridad, puesto que el contrato especial emergente no guarda relación alguna con los otros tipos de contratos laborales, cada uno de estos se aplica de modo individual (con excepción del contrato colectivo) y se regula y controla de conformidad con los parámetros que describe cada artículo. Siendo así, se observa que no existe vulneración alguna a la seguridad jurídica al realizar reformas normativas cuyos efectos se aplican hacia el futuro y que se aplican para nuevas relaciones contractuales.

Igualdad e intangibilidad de derechos

Los accionantes han planteado que la incorporación de una nueva modalidad de contratación atenta contra el derecho adquirido a través del artículo 14 del Código de Trabajo, mismo que es intangible e irrenunciable y que además genera discriminación entre las personas respecto del derecho al trabajo.

Ante este argumento, es necesario precisar el alcance de la intangibilidad. La Corte Constitucional del Ecuador al respecto ha mencionado:

> "*(…) la intangibilidad se refiere a los denominados derechos adquiridos en tanto estos no pueden verse menoscabados o contrariados por la ley ni por alguna persona, es decir ninguna norma puede restringir el alcance de las conquistas laborales".*[10]

En el mismo, la Corte Constitucional de Colombia ha establecido:

> *"Configuran derechos adquiridos las situaciones jurídicas individuales que han quedado definidas y consolidados bajo el imperio de una ley y que, en tal virtud, se entienden incorporadas válida y definitivamente o pertenecen al patrimonio de una persona. Ante la necesidad de mantener la seguridad jurídica y asegurar la protección del orden social, la Constitución prohíbe el desconocimiento o modificación de las situaciones jurídicas consolidadas bajo la vigencia de una ley; con ocasión de la expedición de nuevas regulaciones legales; con ocasión de la expedición de nuevas regulaciones legales (…)*[11]*"*

[10] Corte Constitucional del Ecuador, Resolución de la Corte Constitucional 6, Sentencia No. 006-16-SIN-CC, Caso No. 0021-13-IN

[11] Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-177/05

Dicho esto, se observa que la intangibilidad del derecho a la estabilidad laboral adquirido a través de la modalidad contractual contenida en el artículo 14 del Código de Trabajo permanece intacta toda vez que no es modificada de forma alguna por el artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. También se recalca que el artículo 19 no desconoce el contenido del artículo 14 del Código de Trabajo ni mucho menos modifica la situación jurídica de aquellas personas que se encuentran contenidas en las disposiciones de dicho artículo. Siendo así, no hay mayor fundamento que sustente que se ha vulnerado la intangibilidad de los derechos laborales respecto del artículo 14 por la vigencia del artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

4.3. De la reducción emergente de la jornada de trabajo – *Presunta inconstitucionalidad del artículo 20*

Al igual que en el caso del artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, en varias de las demandas que acusan el artículo 20 de la ley ibidem se observa una falta de motivación absoluta que haría que su pretensión sea desechada prima facie. Esta situación se observa en las causas 67-20-IN y 40-20-IN respecto del artículo acusado, por lo cual se solicita que estas sean desechadas.

Respecto de los argumentos esgrimidos en el resto de las demandas, los mismos se concentran en los siguientes puntos:

Remuneración justa y precarización laboral

De conformidad con las alegaciones de los accionantes, el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario vulneración el derecho a una remuneración justa en el contexto de la precarización laboral.

Al respecto, se precisa a los accionantes, que el numeral 4 del artículo 326 de la Constitución establece:

> *"Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:*
> *4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración."*

Sobre la base de este principio que corresponde al de una remuneración directamente proporcional a la actividad laboral que se desempeñe, la Corte Constitucional de Colombia ha generado el siguiente razonamiento:

> *"Es claro que todo trabajador tiene derecho, de nivel constitucional, a que lo remunere, pues si el pago de sus servicios hace parte del derecho fundamental al trabajo es precisamente en razón de que es la remuneración la causa o el motivo, desde el punto de vista de quien se emplea, para establecer la vinculación laboral. Esa remuneración no puede ser simbólica. Ha de ser adecuada al esfuerzo que implica la tarea cumplida por el trabajador, a su preparación, experiencia y conocimientos y al tiempo durante el cual vincula su potencia de trabajo a los fines de interesan al patrono. (…)[12]"*

Dicho esto, es necesario precisar el alcance de las disposiciones contenidas en el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.
El texto del artículo acusado establece:

> *"Art. 20.- De la reducción emergente de la jornada de trabajo.- Por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, el empleador podrá reducir la jornada laboral, hasta un máximo del 50%. El sueldo o salario del trabajador corresponderá, en proporción, a las horas efectivamente trabajadas, y no será menor al 55% de la fijada previo a la reducción; y el aporte a la seguridad social pagarse con base en la jornada reducida. El empleador deberá notificar a la autoridad de trabajo, indicando el período de aplicación de la jornada reducida y la nómina del personal a quienes aplicará la medida. Esta reducción podrá aplicarse hasta por un (1) año, renovable por el mismo periodo, por una sola vez. A partir de la implementación de la jornada reducida y durante el tiempo que esta dure, las empresas que hayan implementado la reducción de la jornada laboral no podrán reducir capital social de la empresa ni repartir dividendos obtenidos en los ejercicios en que esta jornada esté vigente. Los dividendos serán reinvertidos en la empresa, para lo cual los empleadores efectuarán el correspondiente aumento de capital hasta el treinta y uno (31) de diciembre del ejercicio impositivo posterior a aquel en que se generaron las utilidades y se acogerán al artículo 37 de la Ley de Régimen Tributario Interno. De producirse despidos, las indemnizaciones y bonificación por desahucio, se calcularán sobre la última remuneración mensual percibida por el trabajador antes de la reducción de la jornada, además de cualquier otra sanción que establezca la ley por este incumplimiento."*

Del contenido del artículo se establece que la reducción de la jornada procedería hasta por un máximo del 50% reduciendo la remuneración de modo proporcional, sobre la base de que el tiempo y el esfuerzo que el empleado le asignará a la labor encomendada, será menor. Siendo así se mantiene la armonía que establece el numeral 4 del artículo 326 de la Carta Fundamental.

Irrenunciabilidad de derechos

A decir de los accionantes, el establecimiento de una jornada reducida conforme establece el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario supone una vulneración a la

[12] Corte Constitucional de Colombia, Sentencia SU-519-97

irrenunciabilidad de los derechos laborales. Estos (los accionantes), sugieren que de algún modo "tácito" el empleado estaría renunciando a sus derechos laborales ante una situación de reducción emergente de jornada. Ante la falta de explicación de cómo operaría esta renuncia "tácita", se precisa a los accionantes que la renuncia es un acto unilateral que nace del titular del derecho que quiere despojarse de él.

Así lo ha entendido también la Corte Nacional en el Juicio Laboral N.-543-2008 en el cual en el punto 4.5. menciona:

> *"Si bien es cierto los principios de irrenunciabilidad y de intangibilidad de los derechos laborales forman parte de la óptima protectora que engloba al principio tutelar rectora del derecho del trabajo, sus alcances doctrinariamente son diferentes, por cuanto en la irrenunciabilidad de los laborales encontramos un trasfondo subjetivo o como sostiene la tratadista América Plá Rodríguez en su obra 'Los principios del derecho del Trabajo' al analizar el principio de la Irrenunciabilidad, en cuanto al carácter imperativo de las normas laborales, dice: 'la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho reconocido a su favor' y por lo tanto la expresa prohibición de que aquellos sean renunciados o desistidos aún por el propio trabajador (…)[13]".*

Teniendo este razonamiento como antecedente, intentar acusar a una norma de vulnerar el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales considerando que la renuncia es un acto voluntario del individuo es un contrasentido toda vez que la norma acusada de ninguna manera dispone que el empleado renuncie a un derecho irrenunciable para iniciar una jornada reducida ni tampoco la norma acusada puede ser entendida como una renuncia "tácita" de un derecho puesto que no contiene palabra o frase alguna que haga entender este particular.

Siendo así, cualquier alegación que intente sugerir que una norma puede ser entendida como la renuncia de un derecho irrenunciable debe ser desechada.

In dubio pro operario

Finalmente, respecto del argumento que sugiere que la norma acusada de inconstitucional contraviene o irrespeta el principio in dubio pro operario, es necesario aclarar que éste (el principio) se aplica en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales; es decir, es un parámetro de interpretación de la norma para su aplicación, como lo establece el numeral 3 del artículo 326 de la Constitución:

[13] Corte Nacional de Justicia, Juicio Laboral N.-543-2008

> *"Art.326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:*
> *3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras."*

Sobre el alcance de este principio la Corte Constitucional colombiana se ha pronunciado de la siguiente manera:

> *"Para la Corte Constitucional la 'duda' que da lugar a la aplicación de los principios de favorabilidad e in dubio pro operario 'debe revestir un carácter de seriedad y objetividad, pues no sería dable que ante una posición jurídicamente débil, deba ceder la más sólida bajo el argumento que la primera es la más favorable al trabajador. (…) la favorabilidad opera no solo cuando existe conflicto entre dos (disposiciones jurídicas) de idéntica fuente, sino también cuando existe una sola (disposición jurídica) que admite varias interpretaciones dentro de los parámetros de razonabilidad y partiendo de la jurisprudencia y doctrina pertinentes[14]".*

De lo anteriormente citado vale realizar las siguientes consideraciones:

1) La norma acusada de inconstitucional no se encuentra en conflicto con otra norma de idéntica fuente, de hecho, lo argumentado por los accionantes es que la aplicación de esta norma se realiza ignorando el principio in dubio pro operario pero no explica cuál es la duda que surge respecto de su aplicación o de la aplicación de otra norma similar y el sentido que debe dársele a la misma o a otra norma.

2) La norma acusada de inconstitucional no posee varias interpretaciones pues realiza una descripción taxativa de la circunstancia en la cual puede invocarse el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, los parámetros y límites de aplicación de la norma y el procedimiento para aplicarla incluso respecto de otros derechos laborales como la protección frente al despido y la bonificación por desahucio.

En atención a lo dicho, dado que los accionantes no han fundamentado adecuadamente la contradicción de la norma con la Constitución, sus pretensiones deben ser declaradas improcedentes.

4.4. Del goce de vacaciones - *Presunta inconstitucionalidad del artículo 21*

[14] Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-088/18

Al igual que en los casos anteriores, respecto de la acusación de inconstitucionalidad del artículo 21 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, se evidencia que existen demandas que no poseen fundamento alguno y estas corresponden a las siguientes causas: 51-20-IN, 67-20-IN, 40-20-IN y 38-20-IN, por lo cual se solicita a la Corte que esto sea considerado para efecto de su improcedencia por falta de fundamentación.

Respecto de los argumentos comunes presentados contra el artículo 21 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, los mismos se enfocan en los siguientes puntos:

Afectación del derecho a las vacaciones

De conformidad con el artículo 66 numeral 2 de la Constitución, se reconoce y garantiza a todas las personas el derecho a una vida digna que asegure, entre otros, descanso y ocio. En este sentido, las vacaciones son el mecanismo que permite ejecutar este derecho.

Siendo así se precisa que el contenido del artículo 21 no genera un desconoce este derecho, ni prohíbe su ejercicio, puesto que únicamente incorpora directrices para que el mismo se ejercido en un plazo determinado ante las condiciones particulares de la emergencia sanitaria que está atravesando el país.

Vulnera irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos laborales

Como ya se mencionó anteriormente, no se puede equiparar a una disposición legal con el acto unilateral de renuncia que es la esencia de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, siendo así no puede afirmar que una norma que regula de modo temporal la forma de acceder a las vacaciones pueda entenderse como una renuncia "tácita" del derecho a percibir a vacaciones.

En el mismo sentido, se menciona que el derecho a percibir vacaciones se mantiene y su garantía para ejercerlo también, por cuanto la disposición del artículo 21 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario no elimina este derecho ni lo restringe.

Atenta contra la seguridad jurídica

Finalmente, respecto de una presunta afectación a la seguridad jurídica de parte del artículo 21 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, se señala que la norma es previa puesto que sus

efectos adquirieron vigencia luego de su publicación en el Registro Oficial y no contiene disposición alguna que permita sugerir su retroactividad; es clara toda vez que contiene una directriz expresa de fácil comprensión; es pública dado que se encuentra en un instrumento de acceso a toda la ciudadanía y no pesa sobre la misma alguna limitación de acceso a su contenido y finalmente, es de aplicación de la autoridad competente incluso para efectos de control de su adecuada aplicación, por lo cual no se observa prima facie vulneración alguna a la seguridad jurídica ni a los elementos de esta contenidos en el artículo 82 de la Constitución de la República.

4.5. De las prestaciones del seguro de desempleo y sus requisitos – *Presunta inconstitucionalidad de los artículos 22 y 23*

La normativa en cuestión se refiere al seguro de desempleo al que podrán acceder los afiliados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en relación de dependencia, que pasaren a situación de desempleo durante los meses de abril, mayo, junio y julio del año 2020, para lo cual la persona afiliada deberá cumplir con determinados requisitos.

Aquí, como ya quedó expresado en el acápite tercero del presente documento, a pesar de que los accionantes, de manera específica de la causa No. 0049-20-IN, refieren entre las normas acusadas como inconstitucionales dentro de la presente causa los artículos 22 y 23, no realizan ninguna argumentación cierta, clara o específica que permita determinar la presunta inconstitucionalidad normativa que, respecto de dichas normas, aducen que existe. La LOGJCC en su artículo 79, al referirse al contenido de la demanda de inconstitucionalidad, en su numeral 5, señala que la misma deberá contar con el fundamento de la pretensión, el cual incluirá:

> *"a) Las disposiciones constitucionales presuntamente infringidas, con especificación de su contenido y alcance.*
> *b) Argumentos claros, ciertos, específicos y pertinentes, por los cuales se considera que exista una incompatibilidad normativa"*.

En estricta lógica con ello, la Corte Constitucional, en su sentencia No. 008-13-SIN-CC, ha señalado que *"Para realizar el control abstracto de constitucionalidad, corresponde a la Corte someter a examen la norma que se presume inconstitucional, independientemente de cualquier caso concreto de su aplicación. Es decir, analiza y examina la norma jurídica, a la luz de lo dispuesto en la Constitución de la República; de esta manera determina si la norma impugnada de vicio, es o no inconstitucional, garantizando de esta forma la supremacía constitucional y la plena armonía del ordenamiento jurídico."*[15]; ello, entendiendo que *"(…) el control de*

[15] Corte Constitucional del Ecuador; Caso No. 0029-11-IN; Sentencia No. 008-13-SIN-CC de 13 de junio de 2013; pág. 8

constitucionalidad de una norma por el fondo, se realiza analizando el contenido general de la norma o de alguno de sus preceptos, a fin de establecer si su contenido contraviene derechos, principios o reglas consagrados en la Constitución de la República."[16]. En el presente caso, dicho examen no podría realizarse, ya que no existe enunciación de las razones por las cuales la normativa en cuestión está siendo acusada como inconstitucional; ello, sin duda alguna, da a pensar que el accionante en su afán por desmerecer el contenido del texto legal cuya constitucionalidad cuestiona, no ha hecho más que esgrimir un listado de los artículos que considera inconstitucionales, sin que exista una argumentación de fondo que permita llegar a esa conclusión.

Con ello en consideración, reiteramos que, si bien en la causa previamente señalada se indica que se acusa a los artículos 22 y 23 como normas en conflicto con las disposiciones constitucionales, en su desarrollo no existe argumentación que permita corroborar aquello. Al no existir argumentación alguna que posibilite evidenciar lo señalado por la parte accionante, el juzgador difícilmente podría pronunciarse al respecto, lo cual genera, a toda luz, una improcedencia de su acción respecto de los artículos 22 y 23. Circunstancia que se repite en la causa **No. 0038-20-IN**, en la cual el accionante señala como una de las normas acusadas como inconstitucional, el artículo 23.

Cabe destacar que la figura de la prestación de seguro de desempleo, no es ajena al ordenamiento jurídico vigente, pues la misma ya se encuentra contemplada en la Ley de Seguridad Social como uno de los casos de riesgos cubiertos que el Seguro General Obligatorio está llamado a proteger para las personas afiliadas, en las condiciones establecidas en la referida Ley y demás normativa aplicable, de acuerdo a las características de la actividad realizada. Tal es así, que la referida norma, en el primer artículo innumerado a continuación del artículo 275, establece que: *"El Seguro de Desempleo es la prestación económica que protege a los afiliados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, bajo relación de dependencia por la pérdida de ingresos generada por un cese temporal de actividades productivas por causas ajenas a su voluntad y se regirá por los principios de obligatoriedad, suficiencia, integración, solidaridad y subsidiariedad."*[17].

Pese a que el accionante de la causa No. 0038-20-IN no se refiere de modo alguno a cómo esta disposición que regula el acceso a la prestación de desempleo contraviene la Constitución, cabe precisar que, la prestación de contingentes contra el desempleo es una rama atinente a materia de seguridad social. Concretamente, como ya se indicó, la Ley de Seguridad Social incluyó esta prestación mediante la reforma a la referida norma realizada el 28 de marzo del

[16] Ibidem; pág. 9

[17] Ley de Seguridad Social; Capítulo de la Cesantía y el Seguro de Desempleo; primer artículo innumerado; Capítulo con sus respectivos artículos agregado por artículo 6 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 720 de 28 de Marzo del 2016

2016, en observancia a normativa internacional dada por la Organización Internacional del Trabajo.

Asimismo, este artículo busca regular y ampliar la cobertura del riesgo cubierto correspondiente al seguro de desempleo, trayendo consigo condiciones más beneficiosas para los ex trabajadores que fueron desvinculados en el marco de la emergencia sanitaria por la pandemia del COVID-19.

En virtud de lo expuesto y el descargo respecto de los ligeros argumentos del accionante en relación a la vulneración de las normas constitucionales que protegen el derecho al trabajo, no cabe tampoco aducir la vulneración del artículo 424 de la Constitución que la consagra como la norma suprema del ordenamiento jurídico. Al contrario, se evidencia que las medidas legislativas adoptadas por el Estado en su conjunto apuntan a desarrollar progresivamente la protección del trabajo y asegurar parámetros básicos de protección a la luz de las circunstancias sanitarias y económicas imperantes, lo cual es concordante con el principio de interdependencia de derechos y la relación inexorable del derecho al trabajo con la materialización de otros derechos, como el derecho a la vida digna, vivienda y derechos de libertad, entre otros.[18]

4.6. De la priorización de contratación a trabajadores, profesionales, bienes y servicios de origen local – *Presunta inconstitucionalidad del artículo 24*

Respecto del artículo 24 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, que establece:

> *"Art. 24.- Priorización de contratación a trabajadores, profesionales, bienes y servicios de origen local.- Para la implementación de planes, programas, proyectos, acciones, incentivos y políticas públicas para enfrentar y mitigar las consecuencias de la emergencia nacional sanitaria por el coronavirus - COVID-19, el sector público y privado priorizarán en sus contrataciones a los productores de la economía popular y solidaria, unidades de producción agrícola familiar campesina, asociaciones, cooperativas, pequeños y medianos agricultores, piscicultores, avicultores, pescadores, artesanos, ganaderos y demás productores de alimentos, así como las empresas, profesionales, bienes y servicios de origen nacional, de acuerdo a las regulaciones que emitan para el efecto las autoridades competentes."*

A decir de los accionantes de la causa 49-20-IN, el término ***"local"*** contenido en el epígrafe es "obscuro" y dicho criterio hace que la norma genere discriminación en contra de otros grupos o categorías de trabajadores lo cual contravendría las siguientes disposiciones constitucionales:

[18] Corte Constitucional del Ecuador, Resolución de la Corte Constitucional, Sentencia No. 004-18-SEP-CC, Caso No. 0664-14-EP, Registro Oficial Edición Constitucional 35, 15 de marzo de 2018.

- Artículo 11, numeral 2: Igualdad y no discriminación, y;
- Artículo 66, numeral 4: Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

A su vez, la norma incumpliría lo establecido el artículo 2 del Convenio 11 de la Organización Internacional del trabajo, cuyo detalle es el siguiente:

> *"Art. 2.- Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuadas a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto."*

De la demanda, no se desprende mayor argumento que sustancie o explique la presunta inconstitucionalidad acusada, lo cual correspondería a una razón suficiente para desechar la demanda por infundada, aun así, a continuación, se detallan las disposiciones constitucionales que establecen la priorización de lo "local" es un contexto de fortalecimiento de la producción nacional.

De conformidad con el numeral 2 del artículo 284 de la Constitución, la política económica tendrá los siguientes objetivos:

> *"2. Incentivar la producción nacional, la productividad y competitividad sistémicas, la acumulación del conocimiento científico y tecnológico, la inserción estratégica en la economía mundial y las actividades productivas complementarias en la integración regional."*

Del artículo citado, se observa que, conforme lo establece la Carta Fundamental, la política económica del Estado ecuatoriano, debe estar orientada a estimular la producción nacional, de ahí que, como parte de la política pública que adopte el Ecuador, la norma constitucional establece que ésta tendrá un abordaje específico al producto nacional, quedando evidenciada la prioridad que se le debe dar tanto a bienes y servicios de este origen.

Situación similar se observa respecto de la política comercial del Estado ecuatoriano. La Sección Séptima Política Comercial de la Carta Fundamental contemplan el artículo 304, numeral 3 que la política comercial tendrá como objetivo *"3. Fortalecer el aparato productivo y la producción nacionales."*; en la misma sección, el artículo 306 en su inciso segundo determina *"El Estado propiciará las importaciones necesarias para los objetivos del desarrollo y desincentivará aquellas que afecten negativamente a la producción nacional, a la población y a la naturaleza."* De lo citado, nuevamente se puede observar que la Constitución no sólo

reconoce la priorización que debe tener los bienes y servicios de producción nacional, sino establece la obligación de reducir aquellas importaciones cuando afecten a la misma.

Ahora, respecto de los factores de producción que también los mencionan el artículo 24 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria, la Constitución de la República en su Sección Cuarta Democratización de los factores de producción en el numeral 4 del artículo 334 establece:

> *"Art. 334.- El Estado promoverá el acceso equitativo a los factores de producción, para lo cual le corresponderá:*
> *4. Desarrollar políticas de fomento a la producción nacional en todos los sectores, en especial para garantizar la soberanía energética, generar empleo y valor agregado."*

Nuevamente, de lo citado se observa que existe una priorización para los bienes y servicios de producción nacional en el ámbito de los factores de producción y el artículo 24, infundadamente acusado de inconstitucional, cumple con esta disposición constitucional y la detalla a fin de que, en el contexto de la emergencia sanitaria por la COVID, pueda ser garantizada.
En virtud de todo lo expuesto, no existe "obscuridad" en el término *local* como mal señalan los accionantes, puesto que, a más de que el mismo artículo 24 lo clarifica al mencionar que las empresas, profesionales, bienes y servicios son de origen nacional, ha quedado evidenciado que la Constitución establece que tanto en la política económica como en la política comercial debe existir prioridad a la producción nacional, por lo cual la infundada acusación de inconstitucionalidad del artículo mencionado debe ser desechada.

4.7. Del teletrabajo y el derecho a la desconexión – *Presunta inconstitucionalidad de las Disposiciones Reformatorias Primera y Tercera*

Se alega la inconstitucionalidad del teletrabajo, comprendida como una forma de organización laboral y las normas que lo regulan contenidas en el Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público, las cuales constan como disposición reformatoria primera y tercera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

La disposición reformatoria primera, cuya constitucionalidad se ataca, incorporó como artículo innumerado a continuación del artículo 16 del Código del Trabajo, lo siguiente:

> *"Artículo (...).- Del teletrabajo.- El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. En esta*

modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera.

Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente artículo.

Los trabajadores que prestan servicios de teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos, así como beneficios sociales contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente artículo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

1. Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

2. Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación, en dispositivos móviles.

3. Parciales son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

4. Ocasionales son aquellos teletrabajadores que realizan sus actividades en ocasiones o circunstancias convenidas.

Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente donde ejercerá sus funciones. No se considerará teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a 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.

Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

El salario del teletrabajador será pactado entre el empleador y el trabajador conforme las reglas

generales de este Código. El empleador deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo.

Todo empleador que contrate teletrabajadores debe informar de dicha vinculación a la autoridad del trabajo. La autoridad del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para la aplicación de esta modalidad."

De manera concordante, se alega la inconstitucionalidad de la disposición reformatoria tercera que incorpora las reglas del teletrabajo en el sector público, como artículo innumerado a continuación del artículo 25 de la Ley Orgánica de Servicio Público:

"Tercera.- Agréguese el siguiente artículo innumerado a continuación del artículo 25 de la Ley Orgánica de Servicio Público:

"Artículo (...).- Del teletrabajo.- El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la institución contratante, sin requerirse la presencia física del servidor en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el servidor reportará de la misma manera.

Todas las jornadas de trabajo descritas en el artículo precedente podrán funcionar bajo esta modalidad, mientras la actividad laboral lo permita de acuerdo con su naturaleza. Las Unidades de Administración del Talento Humano determinarán cuales cargos dentro de cada institución pueden realizarse bajo esta modalidad y deberán notificarlo a la autoridad del trabajo.

Las Unidades de Administración del Talento Humano implementarán esta modalidad en los nuevos contratos y nombramientos, así como podrán implementarlo en nombramientos o contratos que se encuentren en curso.

Los servidores que prestan servicios de teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos, así como beneficios sociales contenidos en esta Ley, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente artículo.

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.

Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

La remuneración del teletrabajador se establecerá conforme las reglas generales de esta Ley, con

un ajuste que determine la autoridad del trabajo para cada nivel en las escalas de salarios respectivas. La institución empleadora deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo.

Las Unidades Administradoras del Talento Humano de entidades que contraten bajo la modalidad de teletrabajo deberán informar de dicha vinculación a la autoridad competente."

A continuación, se resumen los argumentos de inconstitucionalidad planteados en contra de estas dos disposiciones reformatorias en cada una de las demandas acumuladas:

a. En la Demanda 39-20-IN, alega la inconstitucionalidad contenida en los incisos antepenúltimo y penúltimo de la disposición reformatoria primera debido a:

   - La violación al artículo 2 del Convenio 001 de la OIT que determina como regla general, la jornada de trabajo de 8 horas que se estaría vulnerando tanto en el sector privado como en el servicio público.
   - La necesidad de que la ley especifique que el empleador solvente o se cree un mecanismo compensatorio respecto al pago al trabajador de los costos por servicios de internet y energía eléctrica.

b. En la Demanda 49-20- IN, el accionante arguye que la Disposición Reformatoria Primera atenta contra los artículos 3, 32, 326 numeral 4 y el artículo 383 de la Constitución de la República con base en los siguientes asertos:

   - La duración del derecho del trabajador a desconexión por el lapso de al menos doce horas continuas por un período de veinticuatro horas estaría en contradicción con el artículo 6 del Convenio OIT No. 30 sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas).
   - El derecho de desconexión a solamente 12 horas amenaza con la intensificación de la jornada laboral a límites mayores a los establecidos por el Código de Trabajo.
   - Se afectaría la obligación de promover un régimen laboral que funcione armonía con las necesidades del cuidado humano a través de horarios adecuados; la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y las obligaciones familiares.

c. En la Demanda 51-20-IN, el accionante arguye que:

   - Tal como se encuentra redactada la norma provocaría que el trabajador que ejerce tal modalidad de trabajo pueda estar conectado hasta 12 horas continuas, lo cual atenta a la jornada máxima de trabajo de 8 horas diarias, lo que contraviene el

artículo 47 del Código de Trabajo, así como modifica la jornada máxima del sector público.

d. En la Demanda 52-20-IN, el accionante arguye:

   - Bajo tal modalidad contractual, los trabajadores deben estar conectados y a disposición de los empleadores por el tiempo de doce (12) horas continuadas en un periodo de veinte y cuatro (24) horas, sin que se los reconozca o se pague horas suplementarias y/o extraordinarias, lo cual contraviene los artículos 47 y 61 del Código del Trabajo; artículo 25 de la Ley Orgánica de Servicio Público y artículo 11, numeral 4 de la Constitución.

e. En la Demanda 56-20-IN, los accionantes alegan que la determinación del tiempo de desconexión del trabajador irrespeta y modifica la jornada máxima del sector público.

f. En la Demanda 71-20-IN, se arguye que se *"vulnera el principio de igualdad y no discriminación (...), debido a que sin fundamento alguno se otorga la posibilidad de decidir sobre el teletrabajo a las y los trabajadores sujetos al Código del Trabajo, mientras que, se priva de esta posibilidad a las y los servidores públicos."*

Vistas estas dos disposiciones reformatorias que atañen a las relaciones laborales en los sectores público y privado, debe advertirse que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario incorporó la regulación legal del teletrabajo como forma de organización laboral, sin afectar de algún modo la jornada de trabajo prevista en el Código de Trabajo, a la que se subordina esta modalidad.

En tal sentido, se instituye el derecho del trabajador a desconexión como garantía frente al empleador, en cuya virtud, se garantiza el tiempo en el cual, el trabajador no está obligado a responder sus comunicaciones órdenes u otros requerimientos. Se fija que el tiempo de desconexión debe ser de al menos doce horas continuas en un período de veinticuatro horas.

En este contexto, uno de los accionantes que interpelan esta norma (Demanda 49-20-IN), invoca el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930, y en específico, alega la violación de su artículo 6, que tiene relación a su vez, con los artículos 3 y 4 de dicho instrumento:

> *"Artículo 3.- Las horas de trabajo del personal al que se aplique el presente Convenio* ***no podrán exceder de cuarenta y ocho por semana y ocho por día****, reserva de las disposiciones de los artículos siguientes.*

Artículo 4.- Las horas de trabajo por semana previstas en el artículo 3 podrán ser distribuidas de suerte que el trabajo de cada día no exceda de diez horas.

Artículo 6.- Cuando excepcionalmente deba efectuarse el trabajo en condiciones que hagan inaplicables las disposiciones de los artículos 3 y 4, los reglamentos de la autoridad pública podrán autorizar la distribución de las horas de trabajo en un período mayor de una semana, a condición de que la duración media del trabajo, calculada sobre el número de semanas consideradas, ***no exceda de cuarenta y ocho horas por semana y de que en ningún caso las horas diarias de trabajo excedan de diez."*** (Las negrillas me pertenecen)

Cabe subrayar que dicho instrumento se circunscribe exclusivamente a la "reglamentación de las horas del trabajo en el comercio y las oficinas", lo que nada tiene que ver con el derecho autónomo, del trabajador a la desconexión, que básicamente, consiste en la garantía del trabajador a no ser contactado fuera de horas de trabajo por parte del empleador y menos aún, obedecer órdenes u otros requerimientos; limitación idéntica, a la que aplica en días de descanso, licencia o feriado. La doctrina ha aportado con definiciones respecto del novedoso derecho de desconexión, como la siguiente: *"derecho que tienen todos los trabajadores en sus periodos de descanso a desconectarse de los asuntos laborales, a no ser instado a trabajar o ser requerido por cualquier medio, especialmente digitales o electrónicos, ni ser obligados a contestarlos, no pudiendo sufrir represalias de ningún tipo".*[19]

En tal sentido, es claro que la regulación de este derecho obedece principalmente a la transformación de la organización del trabajo y la introducción y uso de instrumentos tecnológicos para este propósito, por lo que la ley reconoce la necesidad de incorporar esta limitación demarcada, una vez que finaliza la jornada laboral y se extiende a los tiempos de descanso, lo que, de ninguna manera, implica una variación o una regulación del tiempo de la jornada de trabajo. Es claro que, con la existencia o no del derecho de desconexión, nadie se encuentra obligado a cumplir tareas luego de finalizada dicha jornada. De modo que, el derecho a desconexión es el resultado de un novísimo enfoque de política que, en lo fundamental, apunta a *"limitar los efectos negativos de teletrabajo y el uso de dispositivos móviles como herramientas de trabajo mediante la protección del tiempo no laborable a fin de abordar los conflictos del balance entre vida laboral y vida personal y aspectos de bienestar".*[20]

---

[19]Azócar R., "El 'derecho a desconectarse del trabajo'. Análisis desde la perspectiva chilena", *II Encuentro Latinoamericano de Jóvenes Juristas*, Sección Jóvenes Juristas de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Subsección Americana, (2018), 173. Disponible en https://bit.ly/2IMI8mO) , en Rosenbaum Carli (Federico), "El "derecho" a la desconexiçon con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo", Revista Derecho & Sociedad, N° 53, Noviembre 2019 / ISSN 2079-3634., pág 115

[20] Eurofound and the International Labour Office (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, pág 49. Traducción propia.

Precisamente, el Legislador introdujo esta innovación normativa para fijar una frontera con la jornada laboral y así evitar que el trabajador esté obligado a responder a comunicaciones laborales sea cual fuere el medio utilizado:

> *"Las tecnologías de la información y de la comunicación que permiten que se trabaje en cualquier lugar, en cualquier momento, difuminan la línea entre las horas de trabajo y la vida personal, y pueden contribuir a ampliar las horas de trabajo.* ***En la era digital, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán que encontrar nuevos medios para aplicar de forma eficaz a nivel nacional determinados límites máximos de las horas de trabajo, por ejemplo, estableciendo el derecho a la desconexión digital****."*[21]

En este contexto, la doctrina define a esta nueva figura, como un derecho subjetivo de los trabajadores frente a los requerimientos o comunicaciones de sus empleadores fuera de la jornada laboral:

> *"Se deduce que la desconexión, más que impedir al empresario comunicarse, implica que el trabajador no está obligado a responder a las comunicaciones laborales indebidas fuere cual fuere el medio utilizado. Nada se apunta si el trabajador responde, pudiendo no hacerlo.*
> *Se trata pues de un derecho subjetivo de todos los trabajadores a no responder las comunicaciones laborales emitidas por su empresario, o en su nombre, fuera de la jornada y horario laboral. De tal modo, se garantizan el descanso e intimidad."* [22]

La incorporación de este derecho, responde a los cambios sin precedentes experimentados por la economía y global y el entorno laboral, intensificados por la pandemia del COVID-19. Precisamente, se ha evidenciado que el teletrabajo ha asegurado la continuidad de numerosas actividades económicas e inclusive servicios públicos como educación y justicia, por lo que, su reconocimiento y progresiva regulación, implica, garantizar un trabajo saludable y libremente escogido, en tanto se constituye en un derecho y un deber social, así como en un derecho

---

[21] Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, *Trabajar para un futuro más prometedor*, Ginebra, OIT, 2019, p. 41 en Pérez Amorós F, "Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday", IUS, Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, México , E-ISSN. 187C-2147. NUEVA ÉPOCA VOL. 14, NÚM.45, ENERO-JUNIO 2020, p.243. Lo subrayado nos pertenece.

[22] Pérez Amorós F, "Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday", IUS, Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, México , E-ISSN. 187C-2147. NUEVA ÉPOCA VOL. 14, NÚM.45, ENERO-JUNIO 2020, p.269.

económico, de acuerdo a lo previsto en el artículo 33 de la Constitución.[23] En contrapartida, el reconocimiento normativo de nuevos derechos subjetivos, como el de desconexión, implican la adecuación de nuevas realidades asociadas al derecho al trabajo, a efectos de garantizar la dignidad humana y ampliar el contenido de los derechos constitucionales de acuerdo a lo prescrito en el artículo 11, numeral 4 de la Constitución. [24]

Tampoco existe vulneración al principio de igualdad y no discriminación alegada por los accionantes en el caso 71-20-IN, por establecerse una necesaria distinción en la regulación del teletrabajo en el servicio público al requerirse una referencia expresa a las unidades de administración de talento humano, al constituirse, junto con el ente rector de trabajo y servicio público, como uno de los organismos de administración del talento humano, de acuerdo a los artículos 50 y 52 de la Ley Orgánica de Servicio Público. La determinación por parte de estas unidades de los cargos que puedan realizarse bajo la modalidad de teletrabajo atañe a sus competencias legales de administración del talento humano, lo que no implica la intromisión en la órbita de los derechos de los servidores públicos.

Por lo expuesto, se desvirtúa que la incorporación de dicho derecho, se relacione y menos aún menoscabe norma constitucional alguna, así como tampoco violenta normas de inferior jerarquía relacionadas con la jornada máxima del trabajo, tanto en el Código de Trabajo [25]como en la Ley Orgánica de Servicio Publico[26], conforme aducen los accionantes.

---

[23] La Organización Internacional del Trabajo define al teletrabajo como "el uso de tecnologías de información y comunicación, como teléfonos inteligentes, tablets, laptops y ordenadores de escritorio, para la realización del trabajo fuera de las premisas del empleador (Eurofund/ILO, 2017). En otras palabras, el teletrabajo implica el trabajo realizado con la ayuda de tecnologías de comunicación e información y que se lo lleva a cabo fuera de las locaciones del empleador".

International Labour Organization, "Teleworking during the COVID-19 pandemic an beyond:A Practical Guide", Geneva: International Labour Office, July 2020, ISBN 978-92-2-032405-9 (web PDF); https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_751232.pdf. Visitada en septiembre de 2020. Traducción libre.

[24] Al respecto, cabe indicar que el Ministerio de Trabajo, expidió mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181 de 14 de septiembre de 2020, "Directrices para la aplicación del teletrabajo conforme lo establecido en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19, que en su parte pertinente".

[25] Código de Trabajo:

> "Art. 47.- De la jornada máxima.- La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.
> El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes."

[26] Ley Orgánica del Servicio Público:

4.8. *Presunta inconstitucionalidad de la Disposición Reformatoria Segunda*

Se alega la inconstitucionalidad de la disposición reformatoria segunda que añade al final del artículo 363 del Código del Trabajo un nuevo numeral:

> *"Segunda.- Añádase al final del artículo 363 del Código del Trabajo como un nuevo numeral la siguiente categoría:*
> *"4. Síndromes respiratorios agudos causados por virus: médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, de los departamentos de higiene y salubridad, sean del Estado, o de cualquier otra entidad de derecho público, o de derecho privado con finalidad social o pública, o particulares."*

El artículo 363 del Código del Trabajo contiene una amplísima clasificación de enfermedades profesionales.[27] Primordialmente, los accionantes en las Demandas 39-20-IN, 49-20-IN y 71-

---

"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.

Las servidoras y servidores que ejecuten trabajos peligrosos, realicen sus actividades en ambientes insalubres o en horarios nocturnos, tendrán derecho a jornadas especiales de menor duración, sin que su remuneración sea menor a la generalidad de servidoras o servidores.

Las instituciones que en forma justificada, requieran que sus servidoras o sus servidores laboren en diferentes horarios a los establecidos en la jornada ordinaria, deben obtener la aprobación del Ministerio del Trabajo. En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, esta facultad será competencia de la máxima autoridad."

[27] Código del Trabajo:

"Clasificación.- Son enfermedades profesionales las siguientes:

1. ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS:

a. CARBUNCO: curtidores, cardadores de lana, pastores y peleteros, manipuladores de crin, cerda y cuernos;
b.MUERMO: cuidadores de ganado caballar;
c. ANQUILOSTOMIASIS: mineros, ladrilleros, alfareros, terreros, jardineros y areneros;

d. ACTINOMICOSIS: panaderos, molineros de trigo, cebada, avena, centeno y campesinos;
e. LEISHMANIOSIS: leñadores de las regiones tropicales;
f. SÍFILIS: sopladores de vidrio (accidente primitivo: chancro bucal), médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro (en las manos);
g. ANTRACOSIS: carboneros, fogoneros del carbón mineral;
h. TÉTANOS: caballerizos, carniceros y cuidadores de ganado;
i. SILICOSIS: mineros (de las minas de minerales y metales), canteros, caleros, obreros de las fábricas de cemento, afiladores y albañiles, areneros, trabajadores de fábricas de porcelana;
j. TUBERCULOSIS: médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, carniceros, mineros, trabajadores del aseo de calles y saneamiento del municipio; de los servicios asistenciales de tuberculosis; de los departamentos de higiene y salubridad, sean del Estado, o de cualquier otra entidad de derecho público, o de derecho privado con finalidad social o pública, o particulares; de la industria textil y de las piladoras;
k. SIDEROSIS: trabajadores del hierro;
l. TABACOSIS: trabajadores en la industria del tabaco;
ll. OTRAS CONIOSIS: carpinteros, obreros de la industria del algodón, lana, yute, seda, pelo y plumas, limpiadores al soplete, pintores y aseadores que usan aire a presión;
m. DERMATOSIS: cosecheros de caña, vainilleros, hiladores de lino, jardineros;
n. DERMITIS CAUSADA POR AGENTES FÍSICOS:

CALOR: herreros, fundidores, obreros del vidrio;
FRÍO: obreros que trabajan en cámaras frías;
Radiaciones solares: trabajador al aire libre;
Radiaciones eléctricas: rayos X;
Radiaciones minerales: radio;

ñ. OTRAS DERMITIS: manipuladores de pinturas de colorantes vegetales a base de sales metálicas y de anilinas; cocineras, lavaplatos, lavanderas, mineros, blanqueadores de ropa; especieros, fotógrafos, albañiles, canteros, manipuladores de cemento, ebanistas, barnizadores, desengrasadores de trapo, bataneros, blanqueadores de tejido por medio de vapores de azufre, curtidores de pieles en blanco, hiladores y colectores de lana, fabricantes de cloro por descomposición eléctrica del cloruro de sodio, manipuladores del petróleo y de la gasolina;

o. INFLUENCIA DE OTROS AGENTES FÍSICOS EN LA PRODUCCIÓN DE ENFERMEDADES:

Humedad: en los individuos que trabajan en lugares que tengan mucha agua, por ejemplo, los sembradores de arroz;
El aire comprimido y confinado: buzos, mineros, trabajadores en lugares mal ventilados, independientemente de aquellos lugares donde se producen gases nocivos;

p. FIEBRE TIFOIDEA, TIFUS EXANTEMÁTICO, VIRUELA, PESTE BUBÓNICA, FIEBRE AMARILLA Y DIFTERIA, para los empleados de sanidad y médicos y enfermeros de Salud Pública.

2. ENFERMEDADES DE LA VISTA Y DEL OÍDO:

a. OFTALMÍA ELÉCTRICA: trabajadores en soldaduras autógena, electricistas;
b. OTRAS OFTALMÍAS PRODUCIDAS: trabajadores en altas temperaturas, hojalateros, herreros, etc.;

c. ESCLERORIS DEL OÍDO MEDIO: Limadores de cobre, trituradores de minerales.

3. OTRAS AFECCIONES:

a. HIGROMA DE LA RODILLA: trabajadores que laboran habitualmente hincados;
b. CALAMBRES PROFESIONALES: escribientes, pianistas, violinistas y telegrafistas;

20-IN arguyen que, la exclusión de otros trabajadores de las enfermedades profesionales relacionadas con síndromes respiratorios, implica denegarles la protección jurídica y material que deben tener todos los trabajadores sin excepción, quienes, en el desempeño de sus labores, pueden enfermar de síndromes respiratorios. En este orden, el accionante de la Demanda 49-20-IN, confronta que: *"la medida está dirigida exclusivamente al personal de salubridad público y privado, omitiendo tomar en cuenta a muchos sectores calificados como estratégicos por el COE Nacional, que no han suspendido sus actividades laborales, en medio de la crisis sanitaria".* A su criterio, *"tal distinción habría sido adoptada sin que existan elementos que justifiquen la proporcionalidad de la medida y su pertinencia".*

Como consecuencia de este supuesto trato discriminatorio, se alega en la Demanda 49-20-IN, que se violentaría el numeral 1 del artículo 3 y, numeral 2 del artículo 11 de la Constitución de la República, relacionados con los derechos a la igualdad ante la ley y no discriminación. Para fundamentar este alegato, se invoca en la misma Demanda, además, la Observación General No. 18 del Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas, los *"Lineamientos*

---

c. DEFORMACIONES PROFESIONALES: zapateros, carpinteros, albañiles;
d. AMONIACO: letrineros, mineros, fabricantes de hielo y estampadores;
e. ÁCIDO FLUORHÍDRICO: grabadores;
f. VAPORES CLOROSOS: preparación del cloruro de calcio, trabajadores en el blanqueo, preparación de ácido clorhídrico, del cloruro, de la sosa;
g. ANHÍDRIDO SULFUROSO: fabricantes de ácido sulfúrico, tintoreros, papeleros de colores y estampadores:
h. ÓXIDO DE CARBONO: caldereros, fundidores de minerales y mineros;
i. ÁCIDO CARBÓNICO: los mismos obreros que para el óxido de carbono, y además, poceros y letrineros;
j. ARSÉNICO: arsenisismo: obreros de las plantas de arsénico, de las fundiciones de minerales, tintoreros y demás manipuladores del arsénico;
k. PLOMO: saturnismos: pintores que usan el albayalde, impresores y manipuladores del plomo y sus derivados:
l. MERCURIO: hidrargirismo: mineros de las minas de mercurio y demás manipuladores del mismo metal;

ll. HIDRÓGENO SULFURADO: mineros, algiberos, albañaleros, los obreros que limpian los hornos y las tuberías industriales, las retortas y los gasómetros, vinateros;
m. VAPORES NITROSOS: estampadores;
n. SULFURO DE CARBONO: vulcanizadores de caucho, extracción de grasas y aceites;
ñ. ÁCIDO CIANHÍDRICO: mineros, fundidores de minerales, fotógrafos, tintoreros en azul;
o. ESENCIAS COLORANTES, HIDROCARBUROS: fabricantes de perfumes;
p. CARBURO DE HIDRÓGENO: destilación del petróleo, preparación de barnices y todos los usos del petróleo y sus derivados: mineros de las minas de carbón, petroleros, choferes, etc.;
q. CROMATOS Y BICROMATOS ALCALINOS: en las fábricas de tinta y en las tintorerías, en la fabricación de explosivos, pólvora, fósforos suecos, en la industria textil para la impermeabilidad de los tejidos; y,
r. CÁNCER EPITELIAL: provocado por la parafina, alquitrán y sustancias análogas.
4. Síndromes respiratorios agudos causados por virus: médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, de los departamentos de higiene y salubridad, sean del Estado, o de cualquier otra entidad de derecho público, o de derecho privado con finalidad social o pública, o particulares."

Nota: Numeral 4 agregado por disposición reformatoria segunda de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 229 de 22 de Junio del 2020 .

interinstitucionales para el reporte de aviso de accidente de y trabajo por exposición laboral al SARS-CoV2 para servidores y trabajadores en el sistema nacional de salud" , y la *"Guía para la calificación médica y técnica de los accidentes de trabajo por COVID-19 para el personal de salud, alimentación, servicios básicos, cadena de exportaciones, mercados y supermercados, industria agrícola, ganadera y de cuidados de animales, consideran un riesgo de trabajo la pandemia de COVID-1"*. Con base en estas disposiciones normativas, el accionante indica que la reforma legal impugnada se encontraría en contradicción con los artículos 427 y 428 de la Constitución.

En este contexto, cabe indicar, por ejemplo, que el COVID- 19 no consta expresamente en la lista de enfermedades profesionales de la OIT.[28] Esta organización internacional, ha determinado que la enfermedad profesional contiene dos elementos principales: *"1) la relación causal entre la exposición en un entorno de trabajo o actividad laboral específicos, y una enfermedad especifica, y; 2) el hecho de que, dentro de un grupo de personas expuestas, la enfermedad se produce con una frecuencia superior a la tasa media de morbilidad del resto de la población."*[29] En este orden, es ilustrativo el *"Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo"* que define la enfermedad profesional como *"una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad o labor".*[30]

Frente a estas argumentaciones y vista la lista de enfermedades profesionales señaladas en el Código de Trabajo, es claro que el Legislador tiene amplia facultad para categorizarlas, observando criterios como los que recoge la OIT, que contemplan principalmente, la relación causal entre la exposición de la actividad laboral y una actividad específica y, si la enfermedad se produce con una frecuencia superior a la tasa media de morbilidad del resto de la población.

En tal sentido y vistas las convenciones de la OIT relacionadas con la materia, se evidencia la deferencia otorgada a la legislación y práctica nacional para que, sean los órganos legislativos o normativos domésticos, los que categoricen las enfermedades profesionales. De manera que, más que una contradicción de orden normativo susceptible de control abstracto de

[28] Organización Internacional del Trabajo, "Lista de enfermedades profesionales de la OIT (revisada en 2010); https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_125164.pdf. Visitado en Agosto de 2020.

[29] Organización Internacional del Trabajo, Reunión de expertos sobre la revisión de la lista de enfermedades profesionales (Recomendación núm. 194), "Identificación y reconocimiento de las enfermedades profesionales: Criterios para incluir enfermedades en la lista de enfermedades profesionales de la OIT, Ginebra, 27- 30 de octubre de 2009; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/meetingdocument/wcms_116913.pdf. Visitada en Agosto de 2020.

[30] Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, Decisión del Acuerdo de Cartagena 584, "Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo", Registro Oficial Suplemento 461 de 15 de noviembre de 2004

constitucionalidad, el accionante aspiraría a la expedición de una norma legal que amplíe el grupo de personas dentro de la categoría de enfermedad profesional relacionada con los síndromes respiratorios agudos causados por virus. Por consiguiente, la norma jurídica que define una enfermedad profesional y el grupo de personas, que, a criterio del Legislador, se encuentran principalmente expuestas a síndromes respiratorios agudos causados por virus en su entorno de trabajo no lesiona disposición constitucional alguna; al contrario, esta incorporación normativa amplía la categoría de enfermedades profesionales. En este orden, el desacuerdo que pueda tener el accionante con respecto a que cualquier enfermedad profesional, pueda ser insuficiente para abarcar todos los grupos de personas que, a su criterio, pudiesen estar expuestas a factores de riesgo inherentes a su actividad, no configura incompatibilidad normativa alguna.

Finalmente, el alegato de que la norma impugnada, restringiría *"derechos a muchos sectores que no han suspendido sus actividades laborales durante este período"* como se precisa en la Demanda 49-20-IN, inobserva la viabilidad de otros instrumentos normativos y de política pública, tendientes a limitar la exposición de cualquier grupo de personas a este tipo de enfermedades profesionales, tales como la priorización del teletrabajo, la limitación de aforos máximos, la responsabilidad de garantizar directrices de bioseguridad en el entorno laboral y otras, que permitan al adecuado tránsito a la nueva normalidad dentro de las medidas contempladas en un régimen ordinario.

A diferencia de lo que plantean los accionantes en las referidas Demandas, establecer que cualquier síndrome respiratorio agudo causado por virus configuraría siempre una enfermedad profesional, podría desembocar en un ejercicio normativo desproporcionado, ajeno a criterios que permitan determinar, tanto la relación causal entre exposición de una actividad laboral a una enfermedad, como una adecuada categorización de una enfermedad profesional por frecuencia o tasa de morbilidad en comparación al resto de la población. Una disposición normativa con tal indeterminación desnaturalizaría y, dejaría sin sustento lógico el ejercicio de enlistar cualquier enfermedad profesional y el grupo de personas expuesta a ella.

En virtud de lo expuesto queda demostrada la impertinencia del cargo de los accionantes y su inaptitud para configurarse como un conflicto de compatibilidad normativa susceptible de control abstracto de constitucionalidad.

4.9. *Presunta inconstitucionalidad de la Disposición Interpretativa Única*

Esta disposición interpretativa que fue aprobada mediante ratificación del Pleno de la Asamblea Nacional del texto que originalmente aprobó, prescribe:

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

Cabe indicar que el Presidente de la República, en calidad de colegislador, vetó el texto aprobado por la Asamblea Nacional en los siguientes términos:

> ***"XXII***
> ***Objeción a la Disposición Interpretativa Única***
>
> *Con la finalidad de mejorar la redacción y comprensión de la Disposición Interpretativa al numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo, y evitar que se pierdan cientos de miles de empleos, pues entre el riesgo de tener que soportar una empresa que tiene problemas por los efectos de la pandemia (ya sea inyectando recursos de sus socios o asumiendo altos costos de despidos de secciones o partes que ya no son productivas) o cerrarla en su totalidad sin un costo de despido, la mayoría de empresas optarán por la segunda opción, se propone el siguiente texto alternativo:*
>
> *"Única.- Interprétese al numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, en el siguiente sentido:*
>
> *Se entenderá que existe imposibilidad para el trabajo cuando, por le efecto del caso fortuito o fuerza mayor conforme al artículo 30 del Código Civil, el contrato entre empleador y trabajador se torne inejecutable, sea por la naturaleza de la actividad o la característica del servicio convenido.*
>
> *El caso fortuito o fuerza mayor puede afectar a una actividad o servicio, o a una línea o unidad de negocio especifico, pudiendo el empleador cesar únicamente, la o las relaciones laborales que sean imposibles de ejecutar en los términos descritos en el inciso anterior.*
>
> *También habrá imposibilidad para el trabajo cuando exista prohibición expresa de autoridad competente de ejecutar la actividad o el servicio que es objeto del contrato de trabajo, siempre que esta prohibición sea consecuencia del caso fortuito o fuerza mayor y, por lo tanto no atribuible al empleador."*

Se ha impugnado esta disposición interpretativa en los siguientes casos: 1. 46-20-IN; 2. 50-20-IN; 3. 51-20-IN; 4. 56-20-IN; 5. 64-20-IN; 6. 65-20-IN; 7. 66-20-IN. A continuación de resumen los principales argumentos esgrimidos en contra de esta disposición:

a. La infracción del principio de legalidad previsto en el artículo 226 de la Constitución por parte del Presidente de la República al haberse violentado supuestamente el trámite de interpretación que dispone el procedimiento ordinario (50-20-IN).

b. La violación de la seguridad jurídica garantizada en el artículo 82 y 326, numeral 1 de la Constitución. (46-20-IN; 50-20-IN).

c. La extralimitación en el ejercicio de la potestad legislativa prevista constitucionalmente para interpretar leyes, cuando supuestamente, se ejerció la atribución de expedir y reformar el artículo 169 del Código del Trabajo (50-20-IN; 64-20-IN)

d. La supuesta modificación del artículo 169.6 del Código de Trabajo, que implicaría una reforma bajo la figura de una interpretación legislativa retroactiva, que tornaría que las terminaciones de contratos individuales de trabajo realizadas al amparo de dicha norma, se reputen como despidos intempestivos (50-20-IN; 64-20-IN; 65-20-IN)

e. La incompatibilidad de la norma impugnada con el derecho al trabajo consagrado en los artículos: 33 y, 326, numerales 3 y 10 de la Constitución dado que, *"cuando el legislador condiciona la aplicación de la fuerza mayor al cese total y definitivo de la actividad económica, lo que en la práctica ocurre es que el resto de trabajadores o de la actividad que pueda existir luego de una crisis, irremediablemente deberá ir por el cese de la actividad y liquidar-sin indemnización- a todos los trabajadores."* A criterio del accionante el efecto se resumiría de la siguiente forma*: "Cierre su actividad y de esa manera no paga indemnización a sus trabajadores"* (casos 46-20-IN; 64-20-IN). El accionante en el caso 66-20-IN, esgrime un argumento similar, al que se agrega la supuesta transgresión del artículo 66, numeral 15 de la Constitución, que consagra el derecho de las personas a realizar actividades económicas, así como el artículo 284, numeral 6 de la Norma Primera que establece como uno de los objetivos económicos, el impulso al pleno empleo.

f. La supuesta contradicción entre la disposición interpretativa y el artículo 17 de la Ley Humanitaria, que dispone la aplicación de la indemnización por despido intempestivo cuando un juez determine que se invocó de manera injustificada la causal de fuerza mayor o caso fortuito. A criterio de los accionantes, *"de existir un cese total y definitivo de la actividad económica ya no cabrían la realización de dichos acuerdos"* (51-20-IN)

g. La supuesta contradicción entre la disposición interpretativa y el artículo 20 de la Ley Humanitaria que regula la reducción emergente de la jornada de trabajo, puesto que, a criterio de los accionantes, *"si existe un cese total de actividad económica, que*

evidentemente conduciría a la desaparición del lugar de trabajo no cabria entonces una reducción de jornada, pues los trabajadores perderían sus lugares de trabajo" (56-20-IN).

h. El debilitamiento y reforma de la institución de la fuerza mayor en materia laboral, ante la cual el contrato de trabajo subsistiría frente a un hecho irresistible, impredecible y ajeno a la voluntad de las partes, al menos que el evento sea de tal magnitud que implique el cese completo y definitivo de la actividad del empleador (46-20-IN)

De la supuesta inconstitucionalidad por la forma de la disposición interpretativa única.-

En el caso 65-20-IN, el accionante arguye que, la facultad de la Asamblea Nacional de interpretar leyes con carácter generalmente obligatorio previsto en el artículo 120, numeral 6 de la Constitución, se la debe *"ejecutar mediante una "ley interpretativa"*, conforme a las disposiciones de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, en específico su artículo 69. Al demarcar este conflicto de carácter infra-constitucional, el accionante resume:

> *"8. Por ende, la Ley de la Función Legislativa* ***no permite ni habilita a la Asamblea tramitar ni aprobar una "norma" interpretativa mediante su inserción en un proyecto de ley urgente en materia económica (no interpretativo****); y, mucho menos que ésta sea válida, sin haber cumplido el debido procedimiento legislativo, esto es, sin haberse tramitado y aprobado en dos debates. Cualquier ley o disposición legal que se expida contradiciendo lo antes mencionado, debe considerarse inconstitucional y expulsarse del ordenamiento jurídico."* (Lo subrayado nos pertenece)

Correlativamente, dentro del caso 50-20-IN, el accionante manifiesta que el Presidente de la República remitió *"un proyecto de interpretación de ley para tramitarlo por vía económica urgente"*, lo cual es falso, conforme se aprecia del contenido del proyecto de ley económica urgente enviado por el Ejecutivo a la Función Legislativa[31], el cual es de público conocimiento y que puede ser revisado en la página web de la Asamblea Nacional[32]:

> *"20.4. Por otro lado, el Presidente de la República ha hecho un ejercicio de competencias que ni la Constitución ni ninguna ley de la República ha previsto,* ***al haber remitido un proyecto de interpretación de ley para tramitarlo por vía económica urgente*** *y,al haber objetado una ley interpretativa que ya había sido aprobada en segundo debate por*

[31] http://ppless.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/deb73599-c445-41d6-8c3a-a10f905745ea/Ley%20Org%E1nica%20de%20Apoyo%20Humanitario%20para%20Combatir%20la%20Crisis%20Sanitaria%20Derivada%20del%20Covid-19.pdf

[32] https://leyes.asambleanacional.gob.ec/

> *la Asamblea Nacional; y, por parte de la Asamblea, al cohonestar una objeción parcial que le llevó a insistir en el texto original, como si habría sido necesaria esa insistencia. En este procedimiento contrario al Derecho Público, uno y otro han viciado de inconstitucionalidad de fondo y de forma la interpretación normativa impugnada;"* (Lo subrayado nos pertenece)

En adición, la oposición de los accionantes expresada a través de la defensa de la existencia de un supuesto procedimiento constitucional especial para que la Asamblea Nacional interprete leyes, se funda en la animadversión respecto de la aplicación del artículo 7, numeral 23 del Código Civil en el ámbito de las relaciones laborales, cuyo alcance no ha sido afectado mediante la ley y disposición interpretativa en cuestión. Es decir, se plantea la supuesta infracción procedimental en la expedición de la disposición interpretativa a fin de torpedear el despliegue de un efecto jurídico que se recoge en el Código Civil, lo que, de ninguna manera, se configura como un conflicto abstracto de constitucionalidad:

> *"34. La tergiversación que la Asamblea Nacional ha hecho respecto a su facultad de interpretar, no es una casualidad, porque en el sistema legal ecuatoriano mientras la reforma es eficaz solamente a partir de su publicación en el Registro Oficial, la interpretación legislativa se entiende incorporada a la norma interpretada, es decir, su eficacia es retroactiva según lo previsto en el Art. 7.23 del Código Civil (…)"*[33]

En este orden, la Corte Constitucional del Ecuador ya se ha pronunciado respecto de la artificiosa categorización que proponen los accionantes con relación a la supuesta vigencia de un procedimiento constitucional especial para que la Asamblea Nacional ejerza su atribución de interpretar leyes:

> *"A partir de lo expuesto, y de manera reiterada, esta Corte ha observado que las características de abstracción, generalidad y vinculatoriedad de la ley interpretativa obligan a que su adopción se realice por medio de una ley; lo cual tiene mayor sentido al observar que la Constitución ha establecido un procedimiento para la aprobación de leyes, con lo cual, una norma secundaria no puede fijar un procedimiento especial no contenido en ella. Así pues, el artículo 133 constitucional, ha determinado la existencia de dos tipos de leyes, las cuales son leyes orgánicas y ordinarias, instituyendo además el procedimiento legislativo para su aprobación y promulgación**; sin que exista diferencia alguna respecto de la aprobación de leyes interpretativas que no pueden ser caracterizadas como una ley con "procedimiento especial", denominación inexistente en el ordenamiento constitucional ecuatoriano.***
>
> *(…) En otras palabras, la interpretación toca necesariamente la materia tratada en las normas que se interpretan, de modo que si la Constitución ha señalado ciertos trámites y exigencias para*

[33] Caso 50-20-IN.

que el Congreso legisle acerca de un tema, ellos son aplicables tanto a la norma básica que desarrolla la función correspondiente como a las disposiciones que se dicten para desentrañar su sentido por vía de autoridad."[34]

De manera que, al no existir procedimiento especial para la aprobación de "leyes interpretativas", categoría normativa que, dicho sea de paso, no tiene rango constitucional, la aprobación de una disposición legal a través de la cual la se ejerce su facultad de interpretar de modo generalmente obligatorio las leyes, se subordina al trámite ordinario, conforme lo dispuso la Resolución de la Corte Constitucional No. 9, publicada en Registro Oficial Suplemento 93 de 2 de Octubre del 2013[35]. En el caso previsto y, precisamente, de conformidad con el artículo 140 de la Constitución, que fija el trámite ordinario para la presentación, discusión y aprobación de estos proyectos de ley calificados de urgencia económica, excepto en cuanto su plazo de aprobación, modificación o rechazo, el Presidente de la República objetó tal disposición, en los términos prescritos líneas arriba. Se remarca que, la Asamblea Nacional se ratificó en su proyecto originalmente aprobado.

Finalmente, debe tenerse en consideración que el numeral 7 del artículo 76 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional establece como uno de los principios del control abstracto de constitucionalidad, que, un eventual desconocimiento o vulneración de las reglas formales y procedimentales en la producción normativa, únicamente acarrea la declaratoria de inconstitucionalidad cuando implica la transgresión de los principios o fines sustanciales para los cuales fue instituida la respectiva regla. En este orden, la Corte Constitucional ha establecido:

"En este sentido, respecto al control formal, se debe considerar que este Organismo mediante sentencia No. 052-16-SIN-CC emitida dentro del caso No. 0031-12-IN, ha señalado que: "El examen formal de constitucionalidad comprende la verificación respecto ***del ejercicio de las competencias otorgadas constitucional y legalmente al órgano que expide una determinada norma,*** *en función de la naturaleza de la norma impugnada...".*[36]

Por todo lo expuesto, es evidente que los accionantes no han demostrado vicio procedimental alguno y, menos aún, la extralimitación de competencias otorgadas constitucionalmente y

[34] Corte Constitucional del Ecuador, Resolución de la Corte Constitucional 9, Sentencia No. 009-13-SIN-CC, Caso No. 0008-12-IN, Registro Oficial Suplemento 93 , 2 de octubre de 2013.

[35] Corte Constitucional del Ecuador, Resolución de la Corte Constitucional 9, Sentencia No. 009-13-SIN-CC, Caso No. 0008-12-IN, Registro Oficial Suplemento 93 , 2 de octubre de 2013.

[36] Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. No. 011-18-SIN-CC, Caso No. 0031-15-IN, Registro Oficial Edición Constitucional 61, 11 de septiembre de 2018. Lo subrayado nos pertenece.

legalmente a ninguno de los dos órganos colegisladores de la República dentro el trámite de aprobación de la disposición impugnada.

De la supuesta inconstitucionalidad por el fondo de la disposición interpretativa única.-

Conforme se ha manifestado, el Presidente de la República objetó el proyecto de disposición interpretativa aprobado por la Asamblea Nacional a través del texto alternativo que se transcribió en el acápite precedente. El órgano legislativo se ratificó en el proyecto inicialmente aprobado, con el voto de las dos terceras partes de sus miembros, en concordancia con los artículos 138 y 140 de la Constitución, en cuyo amparo se materializó la "interpretación auténtica" de la ley. Así lo ha manifestado la Corte Constitucional:

> *"De lo expuesto con anterioridad, se puede concluir que el legislador es el intérprete auténtico de su propia voluntad, por medio de la cual logra hacer efectivos los propósitos por los cuales un enunciado normativo fue adoptado; así, el resultado de dicha interpretación se caracteriza por formar, sustancialmente, un mismo cuerpo normativo con la ley interpretada, compartiendo entonces una unidad material de objeto e identidad.* ***Asimismo, el principio de unidad de materia impide que la función legislativa, mediante una ley interpretativa, pueda volver a regular; por medio de reforma, derogación o expedición, un punto ya establecido dentro de la ley interpretada, motivo por el cual la ley interpretativa únicamente puede declarar el sentido de aplicación de una ley precedente, más no contener nuevos enunciados normativos. Razón por la cual, la ley interpretativa se entiende vigente desde el momento de expedición y en la vigencia de la ley interpretada.****"*
> (Lo subrayado me pertenece)

Al haberse explicitado el alcance de una disposición jurídica existente, se ha desentrañado su sentido por vía de autoridad competente a través de la determinación de su contenido material, mediante el ejercicio de una facultad interpretativa que en el caso concreto, se circunscribió al trámite ordinario de aprobación legal que, a excepción de los plazos, rige a los proyectos de ley calificados de urgencia económica. En el presente procedimiento de aprobación de la disposición interpretativa impugnada, prevaleció el proyecto originalmente aprobado por la Asamblea Nacional, con los efectos jurídicos que entraña ejercer la labor legislativa de interpretación frente a disposiciones legales existentes, en aras de la seguridad jurídica y la aclaración de la finalidad perseguida por dicha norma a la luz de las circunstancias actuales.[37]

[37] Resulta ilustrativa la Resolución del Tribunal Andino de Justicia, respecto a la finalidad de la labor legislativa de interpretación:

Siendo así, es claro que las demandas propuestas no poseen objeto alguno, pues, como se ha podido evidenciar, la normativa cuya constitucionalidad se cuestiona ha sido dictada en ejercicio pleno de las facultades constitucionales otorgadas al Presidente de la República, precautelando la integridad y salud de las y los servidores públicos; y, de la sociedad civil, sin menoscabar derecho alguno.

V. Petición

De la argumentación expuesta en los acápites anteriores, quedó demostrada la inexistencia de contradicción a norma constitucional alguna, por lo que las demandas presentadas deberán ser desechadas de plano, más aun considerando su falta de sustento y que los accionantes para alegar la presunta inconstitucionalidad de la norma, no han hecho más que expresar sus inconformidades y desacuerdos. Asimismo, que sólo debe declararse la inconstitucionalidad como último recurso y en estricto respeto al principio *in dubio pro legislatore*, cuando claramente se advierta la inadecuación de la norma, según los numerales 2, 3 y 6 del Artículo 76 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.

Por consiguiente, les solicito que, en sentencia, se sirvan desechar absolutamente y en todas sus partes las demandas de inconstitucionalidad propuestas y acumuladas dentro de la causa **No. 0049-20-IN**.

VI. Autorizaciones

Autorizo a los siguientes profesionales: Doctor Gustavo Bedón Tamayo, Subsecretario General Jurídico, encargado; Doctor Sebastián Xavier Espinosa Velasco; así como a las Abogadas Carla Natalia Suárez Jurado y Myriam Pilar Zarsosa Osorio; y, a los Abogados Esteban Yépez Navas, y Juan Andrés Espín Escorza, Asesoras y Asesores de la Secretaría General Jurídica, para que, ya sea individual o conjuntamente, presenten los escritos necesarios en defensa de mis

---

> "En oportunidades el legislador, en el marco de sus competencias legislativas, expide normas que, por su carácter posterior, se aplican de preferencia, modifican, derogan o interpretan normas anteriores. En esta última labor legislativa se trata de fijar el contenido material de una ley que, a juicio del legislador, quedó oscura, o durante su vigencia ha sido objeto de interpretaciones que le confieren un contenido diverso, produciendo, en oportunidades, deterioro dé la certeza jurídica y de la finalidad perseguida por aquél, entendido éste, el legislador, en sentido permanente, de suerte que en relación con los efectos jurídicos se estima que es uno mismo el titular que expidió la ley anterior y el que luego la interpreta. De este modo se respeta el sustrato de estabilidad propio de la soberanía que expresa el ejercicio de las funciones del órgano legislativo."

Resolución del Tribunal Andino 7, PROCESO 07-AI-99, PERÚ, INCUMPLIMIENTO; Registro Oficial 36 de 15 de Marzo del 2000.

intereses, y acudan a todas las diligencias que se realicen durante la sustanciación de esta causa.

Las notificaciones que me correspondan, las recibiré en las siguientes direcciones de correo electrónico: sgj@presidencia.gob.ec nsj@presidencia.gob.ec

Dígnense proveer.

JOHANA FARINA PESANTEZ BENITEZ

Firmado digitalmente por JOHANA FARINA PESANTEZ BENITEZ
Nombre de reconocimiento (DN): c=EC, o=BANCO CENTRAL DEL ECUADOR, ou=ENTIDAD DE CERTIFICACION DE INFORMACION-ECIBCE, l=QUITO, serialNumber=0000214498, cn=JOHANA FARINA PESANTEZ BENITEZ
Fecha: 2020.10.15 14:20:34 -05'00'

Dra. Johana Pesántez Benítez
Secretaria General Jurídica

MYRIAM PILAR ZARSOSA OSORIO - 1722190210

Firmado digitalmente por MYRIAM PILAR ZARSOSA OSORIO - 1722190210
Nombre de reconocimiento (DN): c=EC, 1.2.840.113349.1.9.1=myriam_zp@hotmail.com, serialNumber=1722190210, sn=ZARSOSA OSORIO, cn=MYRIAM PILAR ZARSOSA OSORIO - 1722190210, givenName=MYRIAM PILAR, st=Pichincha, l=Quito, ou=Certificado de Clase 2 de Persona Fisica EC (FIRMA)
Fecha: 2020.10.15 14:20:51 -05'00'

Abg. Myriam Pilar Zarsosa Osorio
Asesora Secretaría General Jurídica
Mat. No. 17-2011-517

Mgs. Carla Natalia Suárez Jurado
ASESORA
SECRETARÍA GENERAL JURÍDICA
PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
17-2011-792 F.A.P