

SALA DE ADMISIÓN DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR.- Quito, D.M., 31 de julio de 2020.

VISTOS: El Tribunal de la Sala de Admisión de la Corte Constitucional del Ecuador, conformado por el juez constitucional Agustín Grijalva Jiménez y las juezas constitucionales Carmen Corral Ponce y Daniela Salazar Marín, en virtud del sorteo realizado por el Pleno de la Corte Constitucional en sesión de 13 de julio de 2020, **avoca** conocimiento de la causa **No. 0052-20-IN**, Acción de Inconstitucionalidad.

1. Antecedentes procesales

1. El 2 de julio de 2020, Manuel Mesías Tatamuez Moreno, presidente de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores (CEDOCUT)¹, por sus propios derechos presentó acción pública de inconstitucionalidad en contra de los artículos 16, 18, 19, 20, 21 y las disposiciones reformativas primera y tercera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19².

2. Las normas cuya constitucionalidad se impugna, en su literalidad, señalan lo siguiente:

***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.

¹ Conforme la documentación que el accionante adjunta que acredita dicha calidad.

² Publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 229 de 22 de junio de 2020.

Caso N°. 0052-20-IN

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.

Caso N°. 0052-20-IN

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.*

Disposición reformativa 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.*

Caso N°. 0052-20-IN

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.

Disposición reformativa 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.

Caso N°. 0052-20-IN

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.

2. Oportunidad

3. La presente acción afirma que los citados artículos son inconstitucionales por la forma y por el fondo. Según el artículo 78 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, procede presentar acciones de inconstitucionalidad por el fondo de una norma, en cualquier momento; y por la forma, dentro del año siguiente a su entrada en vigencia. La norma impugnada entró en vigencia el 22 de junio de 2020 y la presente acción fue presentada el 2 de julio de 2020, por lo que se considera oportuna.

3. Pretensión y sus fundamentos

4. El accionante alega que las normas impugnadas resultan contrarias a las siguientes disposiciones constitucionales:
 - a. Artículo 11, numerales 4, 6 y 8 de la Constitución, que consagran los principios de aplicación de los derechos. El accionante alega, principalmente, que la norma impugnada es contraria a los principios que establecen que ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales; que los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía; y que el contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva.
 - b. Artículo 82 de la Constitución, que consagra el derecho de la seguridad jurídica pues, a su juicio, los artículos 19, 20 y 21 de la ley impugnada resultan contradictorios respecto de otras normas vigentes del Código del Trabajo (artículos 47, 50, 51, 61 y 72).
 - c. Artículo 326, numeral 1 de la Constitución, que consagra la obligación del Estado de impulsar el empleo y la eliminación del subempleo y desempleo. A juicio del accionante, al disponer la ley impugnada la disminución de jornadas laborales a jornadas menores a las 40 horas semanales, promueve el subempleo.
 - d. Artículo 326, numeral 2 de la Constitución, que consagra la intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos laborales. A decir del accionante, la jornada

Caso N°. 0052-20-IN

completa (de 40 horas semanales) constituye un derecho adquirido de los trabajadores y su reducción, consecuentemente, constituye una afectación a sus derechos.

- e. Artículo 326, numeral 11 de la Constitución, que dispone que será válida la transacción laboral siempre y cuando no implique renuncia de derechos y se celebre ante la autoridad administrativa o judicial competente. A criterio del accionante, esta garantía constitucional no ha sido observada en el artículo 16 de la ley impugnada, que permite que el acuerdo sea aceptado por empleadores y trabajadores y solamente informado al Ministerio del Trabajo, aun cuando en este exista renuncia de derechos laborales.
 - f. Artículo 328 de la Constitución, que establece que el pago de las remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuida ni descontada, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley. A juicio del accionante, al permitir la reducción de jornadas laborales a cuatro horas diarias, con su correspondiente reducción de remuneración mensual, se contraría la prohibición constitucional de disminuir la remuneración de los trabajadores.
 - g. Artículo 424 de la Constitución que establece que las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales. A decir del accionante, al ser las normas impugnadas contrarias a las normas constitucionales antes enunciadas, estas resultan también contrarias al artículo 424 de la Constitución.
5. A pesar de indicar en su demanda que la acción se presenta por cuestiones de forma y fondo, el accionante no ofrece argumento alguno con respecto a la inconstitucionalidad por la forma de la norma impugnada.
6. Sobre la base de los argumentos expuestos, el accionante solicita que se declare la inconstitucionalidad de las normas impugnadas.
7. Adicionalmente, el accionante solicita, como medida cautelar, la suspensión provisional de las normas impugnadas a efectos de evitar que su aplicación atente contra los derechos constitucionales de los trabajadores.

4. Requisitos

8. El artículo 83 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional establece causales de inadmisión de la acción de inconstitucionalidad. El mencionado artículo prescribe que la inadmisión procederá cuando la acción no cumpla los requisitos de la demanda, siempre que no sean subsanables.

Caso N°. 0052-20-IN

De la lectura de la demanda se verifica que ésta cumple con los requisitos establecidos en el artículo 79 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional; por lo que la acción se considera completa y por ende no incurre en causal de inadmisión.

5. Solicitud de suspensión de la norma

9. El artículo 79 numeral 6 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional establece que la demanda de inconstitucionalidad contendrá, entre otros requisitos: “[l]a solicitud de suspensión provisional de la disposición demandada debidamente sustentada, cuando a ello hubiere lugar; sin perjuicio de la adopción de otras medidas cautelares conforme la Constitución y esta Ley”.
10. En su demanda, el accionante no sustenta de forma alguna la solicitud de suspensión provisional de la norma impugnada. Toda vez que la solicitud incumple con el requisito de encontrarse debidamente sustentada, corresponde negar el pedido de medidas cautelares.

6. Decisión

11. Sobre la base de los antecedentes y consideraciones que preceden, este Tribunal de la Sala de Admisión de la Corte Constitucional resuelve:
 - a. **Admitir** la acción pública de inconstitucionalidad **No. 0052-20-IN**, sin que esta decisión implique prejuzgamiento sobre la materialidad de la pretensión.
 - b. **Negar** las medidas cautelares solicitadas.
 - c. Disponer la acumulación del presente caso a la causa **No. 0049-20-IN**, admitida a trámite el 20 de julio de 2020, en virtud de su identidad de objeto y acción.
12. Córrese traslado con este auto a la Asamblea Nacional del Ecuador a fin de que intervenga, defendiendo o impugnando la constitucionalidad de la norma demandada, en el término de quince días, debiendo señalar correos electrónicos para futuras notificaciones.
13. Córrese traslado con este auto al Presidente de la República del Ecuador, en calidad de colegislador de las normas impugnadas, a fin de que intervenga, defendiendo o impugnando la constitucionalidad de la norma demandada, en el término de quince días, debiendo señalar correos electrónicos para futuras notificaciones.
14. Notifíquese con el presente auto al Procurador General del Estado.
15. Póngase en conocimiento de la ciudadanía la existencia del presente proceso a través de la publicación de un resumen completo y fidedigno de la demanda en el Registro Oficial y en el portal electrónico de la Corte Constitucional.

Caso N°. 0052-20-IN

16. Téngase en cuenta que, de conformidad con la Resolución No. 0007-CCE-PLE-2020, las partes deberán señalar correos electrónicos para recibir las notificaciones correspondientes, por intermedio de escritos suscritos electrónicamente. Los escritos y documentación solicitada podrán ser remitidos a través de la ventanilla electrónica de la Corte Constitucional, ingresando al siguiente vínculo:
<http://sacc.corteconstitucional.gob.ec:8081/app/inicio>.

17. Notifíquese.-

Carmen Corral Ponce
JUEZA CONSTITUCIONAL

Agustín Grijalva Jiménez
JUEZ CONSTITUCIONAL

Daniela Salazar Marín
JUEZA CONSTITUCIONAL

RAZÓN.- Siento por tal que el auto que antecede fue aprobado por unanimidad, en sesión del Tercer Tribunal de Sala de Admisión, de 31 de julio de 2020.- Lo certifico.

Aída García Berni
SECRETARIA SALA DE ADMISIÓN