



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
INDOAMÉRICA**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS POLÍTICAS Y
ECONÓMICAS**

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

**DERECHOS TRANSGREDIDOS EN TIEMPOS DE PANDEMIA; LA
ESTABILIDAD LABORAL Y EL DESPIDO INTEMPESTIVO**

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de Abogado de los
Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador.

Autor

Mestanza Insuaste Jonathan Patricio

Tutor

Mgs. Granizo Haro Asdrúbal Homero

QUITO – ECUADOR

2022

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

Yo, Jonathan Patricio Mestanza Insuaste, declaro ser autor del Trabajo de Integración Curricular con el nombre “DERECHOS TRANSGREDIDOS EN TIEMPOS DE PANDEMIA; LA ESTABILIDAD LABORAL Y EL DESPIDO INTEMPESTIVO”, como requisito para optar al grado de Abogado y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Quito, a 21 del mes de septiembre de 2022, firmo conforme:

Autor: Jonathan Patricio Mestanza Insuaste

Firma:



.....
Número de Cédula: 1716689888

Dirección: Pichincha, Quito, El Condado

Correo Electrónico: jonathan.ink.07@hotmail.com

Teléfono: 097 936 5486

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Integración Curricular “DERECHOS TRANSGREDIDOS EN TIEMPOS DE PANDEMIA; LA ESTABILIDAD LABORAL Y EL DESPIDO INTEMPESTIVO” presentado por Jonathan Patricio Mestanza Insuaste, para optar por el Título de Abogado,

CERTIFICO

Que dicho Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte los Lectores que se designe.

Quito, 21 de septiembre del 2022

.....
Mgs. Asdrúbal Homero Granizo Haro

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Integración Curricular, como requerimiento previo para la obtención del Título de Abogado, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Quito, 21 de septiembre del 2022



.....
Jonathan Patricio Mestanza Insuaste
1716689888

APROBACIÓN DE LECTORES

El Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: DERECHOS TRANSGREDIDOS EN TIEMPOS DE PANDEMIA; LA ESTABILIDAD LABORAL Y EL DESPIDO INTEMPESTIVO previo a la obtención del Título de Abogado, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo de Integración Curricular.

Quito, 21 de septiembre del 2022

.....

Mg. Cinthya Araceli Hervás Novoa
LECTOR

.....

PhD. Ibely Matos de Nouel
LECTOR

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi madre, a mi padre, a mis hermanos y a las personas que desde el día uno estuvo conmigo y me apoyaron durante toda mi carrera.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia por el apoyo que me brindaron en toda mi etapa universitaria, en especial a mi mamá, ya que es un pilar muy importante en mi vida.

Agradezco a los docentes que fueron parte de mi formación como profesional, pero sobre todo agradezco a mi tutor Msg. Asdrúbal Granizo por su tiempo y su dedicación para poder llevar a cabo este proyecto de investigación.

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	ii
AUTORIZACIÓN PARA EL REPOSITORIO DIGITAL	iii
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	v
APROBACIÓN DE LECTORES	vi
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO.....	viii
RESUMEN EJECUTIVO	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN	1
DESARROLLO	2
1. Enfoque sobre la estabilidad laboral en el Ecuador.....	2
1.1 Estabilidad absoluta o propiamente dicha	4
1.2 Estabilidad relativa o impropia.....	4
2. Enfoque sobre el despido intempestivo en el Ecuador.....	5
3. Análisis de las disposiciones normativas de la LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID- 19 LOAH, en relación con los derechos laborales vulnerados.....	9
CONCLUSIONES	12
BIBLIOGRAFÍA.....	13

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS POLÍTICAS Y
ECONÓMICAS

CARRERA DE DERECHO

TEMA: DERECHOS TRANSGREDIDOS EN TIEMPOS DE PANDEMIA; LA ESTABILIDAD LABORAL Y EL DESPIDO INTEMPESTIVO

AUTOR (A): Jonathan Patricio Mestanza Insuaste

TUTOR (A): Mgs. Asdrúbal Homero Granizo
Haro

RESUMEN EJECUTIVO

La estabilidad laboral es un derecho del que gozan todos los trabajadores, y el empleador es el encargado de garantizar el mismo, creando un ambiente laboral estable y garantizando sus derechos.

Este artículo realiza un análisis sobre la estabilidad laboral en relación al despido intempestivo en el Ecuador, todo esto a raíz de la pandemia por COVID-19. La importancia de tratar este tema es para conocer si existieron vulneraciones de la estabilidad laboral en el Ecuador y las medidas que el Estado ecuatoriano adoptó para poder garantizar este derecho. De igual manera se pretende motivar al lector a profundizar en temas respecto al derecho laboral, principalmente en la estabilidad laboral y el despido intempestivo, para que de esa manera conozca sobre estos temas y sepa cómo funcionan.

DESCRIPTORES: Estabilidad laboral, despido intempestivo, despido, vulneración

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS POLÍTICAS Y
ECONÓMICAS

CARRERA DE DERECHO

TEMA: DERECHOS TRANSGREDIDOS EN TIEMPOS DE PANDEMIA; LA ESTABILIDAD LABORAL Y EL DESPIDO INTEMPESTIVO

AUTOR (A): Jonathan Patricio Mestanza
Insuaste

TUTOR (A): Msg. Asdrúbal Homero
Granizo Haro

ABSTRACT

Employment stability is a right that all workers should enjoyed, the employment is the one responsible for this creating a stable work environment and guaranteeing their rights.

This article realizes an analysis about job stability in relation to untimely dismissal in Ecuador, all this as a result of the Covid 19 pandemic. The importance of bringing this topic is to known if there were violations of labor stability in Ecuador and the measures that the Ecuadorian State adopted to guarantee this right. Either way, it is pretended to motivate the reader by reading into deep topics regarding labor law, mainly in job stability and untimely dismissal, so in that way readers can know about these topics and how these issues work.

KEYWORDS: employment stability, unfair dismissal, dismissal, violation of employment law

.....
Firma y sello

INTRODUCCIÓN

El presente artículo analiza los derechos transgredidos en tiempos de pandemia a partir del derecho a la estabilidad laboral y el despido intempestivo, los cuales se vieron vulnerados en el contexto de la pandemia. Esto afectó a gran parte de la población mundial de distintas maneras, por ejemplo: la pandemia provocó un estancamiento en la economía y las grandes empresas tuvieron que cerrar sus puertas durante este lapso de tiempo, esto conllevó a que existieran despidos de trabajadores, según lo declararon autoridades del Ministerio del Trabajo del Ecuador.

El Estado ecuatoriano, al igual que otros alrededor del mundo se vio en la obligación de tomar ciertas medidas económicas, sociales y legales. En el ámbito legal, el presidente de la República envió un proyecto de ley de urgencia económica denominada: LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19 (LOAH), para sobrellevar la gran pérdida económica que afectó al Ecuador, generando así que varias empresas despidan a sus trabajadores. En este contexto, el presente trabajo de investigación busca contestar la siguiente pregunta de investigación ¿Cómo el derecho a la estabilidad laboral, se vio vulnerado con la implementación de la LOAH?

Para contestar esta pregunta se identificarán en la LOAH, los preceptos normativos que transgreden el derecho de estabilidad laboral, mediante el análisis de los artículos 16 y 19 de la LOAH, y así determinar las contradicciones que existen entre los artículos 16 y 19 de la LOAH con la Constitución de la República de Ecuador.

Es por ello que el presente artículo científico se realizará con base en el método deductivo y crítico, y se propone como un estudio de alcance descriptivo, con un enfoque cualitativo, ya que lo que busca el autor es contemplar las contradicciones que existen entre los artículos antes mencionados de la LOAH y Constitución. De igual manera cuenta con un diseño no experimental, y la técnica que se llevará a cabo es el análisis de contenido. Con toda esta metodología se responderá la pregunta ya planteada.

DESARROLLO

1. Enfoque sobre la estabilidad laboral en el Ecuador

En este primer apartado se hablará sobre lo que significa la estabilidad laboral, los tipos de estabilidad, que en este caso es la absoluta y la relativa y se analizarán conceptos de varios autores sobre el tema para entender cómo funciona la estabilidad laboral dentro del sistema legal ecuatoriano.

Para avanzar en el tema es importante saber el concepto de lo que es la estabilidad laboral.

Valdizón (2015) describe que la estabilidad laboral además de servir para protección del trabajador es también un beneficio para el patrono, porque favorece a ambientes agradables de trabajo, reduce la rotación de personal, forja lazos de lealtad e identidad del trabajador hacia la empresa, y todo ello en conjunto repercute en mayor productividad.

Es decir, cuando a un trabajador cuenta con una buena estabilidad laboral y el empleador mantiene un buen ambiente de trabajo y les da esa confianza para seguir en el puesto de trabajo, los trabajadores empiezan a ser más productivos en sus tareas, y de esa manera se mantiene la estabilidad.

Martínez (2016) menciona que:

La estabilidad laboral es la protección legal contra las posibilidades de terminar la relación laboral; busca la permanencia del contrato de trabajo y a que el mismo no se extinga por una causa no prevista en la Ley. La causa de la estabilidad laboral se sustenta en el principio de continuidad que se deriva del principio protector; es decir, se pretende que el contrato de trabajo tenga la mayor duración posible a favor del trabajador.

El autor sostiene que la estabilidad laboral busca la permanencia del trabajador, es decir, que el contrato que llegarán a tener entre ambas partes tenga la mayor duración posible, para que de esa manera el trabajador cree una permanencia dentro del mismo, de igual manera establece que con la estabilidad laboral lo que se busca es que no se

extinga la relación laboral por una causa que no esté contemplada dentro de ley, y que esto sea el detonante de un despido intempestivo.

De lo que se puede deducir que, la finalidad que tiene la estabilidad laboral es la protección de un despido intempestivo y garantizar la permanencia y la continuidad del trabajador dentro de la empresa, todo esto mientras el trabajador siga en capacidades para seguir laborando, es decir que no se vea interferido por alguna enfermedad, un accidente laboral, o que incurra en alguna de las faltas establecidas en el Código del Trabajo.

Ahora bien, en este sentido es preciso mencionar que la estabilidad laboral es el derecho que tiene el trabajador de permanecer en su puesto de trabajo con el único fin de alcanzar su realización y dignificación y con ello conseguir ingresos para poder sustentar todas sus necesidades básicas tanto del trabajador en cuestión como de su familia. Para completar la idea de la finalidad de la estabilidad laboral Mundaray (2014) nos establece que:

La finalidad de la estabilidad laboral se fundamenta en el derecho al trabajo que tiene toda persona en capacidad de trabajar, por cuanto es a través del trabajo que toda persona alcanza su realización y dignificación, consigue ingresos indispensables para sustentar sus necesidades primarias y secundarias, así como de quienes dependen económicamente del trabajador”

Para este autor la estabilidad laboral va más enfocada en cuanto al derecho al trabajo y a la capacidad que tienen las personas para desempeñarlo, establece que gracias al trabajo las personas van a poder gozar de una vida digna, y tener unas remuneraciones justas. Si se cumple con todas estas características entonces ahí se estaría hablando de una estabilidad laboral.

Se puede entonces definir a la estabilidad laboral como “la seguridad que se le da a un individuo sobre la conservación de su puesto de trabajo. Un empleo con un alto nivel de estabilidad es aquel en que la persona tiene pocas posibilidades de perderlo.” (EUROINNOVA, ¿Que es estabilidad laboral?, 2022). Una vez establecido un concepto de la estabilidad laboral se debe mencionar que dentro de esta existen dos clases, la primera es la estabilidad absoluta o propiamente dicha, y la segunda es la estabilidad relativa o impropia.

1.1 Estabilidad absoluta o propiamente dicha

El fin de la estabilidad absoluta es limitar la autonomía del empleador, es decir, la permanencia del trabajador es de carácter definitivo, a no ser que por alguna cuestión adversa el trabajador por voluntad propia quiera separarse del puesto de trabajo. En otras palabras, esta clase de estabilidad supone un derecho que tiene el trabajador de permanecer por un tiempo indefinido en el trabajo, a no ser que, como antes se mencionó, el mismo trabajador quiera dar por terminado la relación laboral.

Para comprender un poco más sobre el concepto de esta clase de estabilidad, el Dr. Julio Cesar Trujillo (2007), quien establece que:

la estabilidad propiamente dicha es la que responde consecuentemente, cuando el empleador pone fin al contrato fuera de los casos permitidos por la ley, el trabajador tiene derecho a demandar la restitución a su puesto de trabajo y el pago de la remuneración de todo el tiempo que haya permanecido fuera del trabajo a consecuencia del despido ilegal

Es decir que, con la estabilidad propiamente dicha, si es que el empleador decide terminar la relación laboral con el trabajador, sin que este tenga la voluntad de querer dejar el puesto de trabajo, se considera un despido intempestivo.

Una vez en que se enfocó en la estabilidad absoluta o propiamente dicha, es necesario enfocar la estabilidad relativa o impropia.

1.2 Estabilidad relativa o impropia

A diferencia de la estabilidad absoluta, lo que busca la estabilidad relativa es que, si el empleador llegara a despedir de manera ilegal al trabajador, al momento en que se verifique este despido injustificado, el trabajador pueda regresar a su lugar de trabajo, o que, a su vez, pueda recibir los valores correspondientes por ese despido.

Respecto a la estabilidad relativa, el autor De la Fuente (1976), sostiene que la estabilidad relativa se configura cuando, violado el derecho a conservar el empleo, no se garantiza la reincorporación efectiva del trabajador, pero se prevé una justa indemnización.

Como se pudo apreciar la estabilidad laboral cuenta con dos diferentes tipos, los cuales garantizan que se cumpla, ya sea mientras el trabajador se encuentra en su empleo, o cuando el empleador acabe con la relación laboral de manera arbitraria.

Es por ello que, una vez concluido el tema sobre la estabilidad laboral dentro del Ecuador, y de las diferentes estabilidades que existen, se dará paso al tema del despido intempestivo, realizando un enfoque sobre cómo está regulado en el Ecuador.

2. Enfoque sobre el despido intempestivo en el Ecuador

En el siguiente apartado se abordará el tema del despido intempestivo en el Ecuador, realizando una conceptualización sobre el despido, y sobre el despido intempestivo, para posteriormente realizar una diferenciación entre estos temas.

Para que exista una relación laboral, debe existir un contrato de trabajo, dentro de este contrato se plasman las obligaciones que tendrá el trabajador dentro de la empresa, como también los derechos de los cuales gozará. Dicho contrato terminará ya sea, por el incumplimiento del trabajador a lo pactado, o porque el empleador quiere dar por terminado el contrato.

Es por ello que se debe mencionar que el despido intempestivo, es una manera de dar por terminado el contrato sin causa legal, de parte del empleador hacia el trabajador. Pero antes de dar paso al tema, se debe desglosar los conceptos que están inmersos en el mismo. Es por ello que a continuación se define que es el despido.

El despido es “la decisión extintiva del empresario por la cual se finaliza la relación laboral.” (Conceptos jurídicos, 2022)

Lo que se entiende por decisión extintiva es que, el empleador quiere dar por terminada la relación laboral, es decir, dar por finalizado el contrato de trabajo, todo esto bajo los lineamientos establecidos en la Ley y en el contrato ya antes pactado.

Los autores Baylos y Pérez (2009) manifiestan que:

El despido entendido de manera amplia como noción jurídica, no sólo comprende la decisión unilateral del empresario por motivos disciplinarios, sino la ruptura de la relación impuesta por el empleador al trabajador, fundándose en causas ajenas al incumplimiento contractual, es decir, la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral de quien lo emplea.”

De acuerdo a los conceptos analizados con anterioridad, es necesario resaltar que el despido no es más que la extinción de la relación laboral, misma que se produce de manera unilateral por parte del empleador.

Ahora bien, una vez que se analizó el concepto de despido, se dará paso al análisis de lo que significa el despido intempestivo. El autor Rodríguez (2008) establece que el despido intempestivo se da:

Cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador, sin que para ello tenga causa legal que lo ampare, o cuando existiendo causa legal no observa el procedimiento establecido en el Código del Trabajo para despedir al trabajador, decimos que la terminación es ilegal y el despido es intempestivo...

Es decir, en palabras del autor, el despido intempestivo se da por la terminación del contrato de trabajo, esta terminación la realiza el empleador, pero la realiza sin una causa legal, es decir, el empleador no se ampara en la legislación para realizar dicho despido.

Según el jurista Colón Bustamante (2011) el despido intempestivo es:

Cuando la voluntad unilateral del empleador es que rompa el vínculo laboral, caracterizándose generalmente, por una acción inesperada y violenta, entonces es una demostración de voluntad de dar fin al contrato, obligando al trabajador a que presente la renuncia a su trabajo.”

Para el autor en cambio el despido intempestivo a más de darse por una causa injustificada, establece que la misma es inesperada y violenta, es decir, que el empleador mismo gracias a su acción lleva a que el trabajador presente la renuncia, en otras palabras, el empleador lo induce para que lo realice.

Baylos y Pérez (2009) expresan que “Del despido injustificado no deriva un poder jurídico del trabajador frente al empleador de modificar la situación creada por aquél, sino tan sólo una acción procesal, sólo existe un derecho formal de reclamación, un derecho de protección jurídica del trabajador”

Esto quiere decir que, cuando sucede este despido intempestivo el trabajador no tiene poder jurídico para poder modificar la situación, es decir, solo podrá exigir su derecho y en este caso se lo realiza pidiendo una indemnización por dicho despido.

A continuación, se hará mención a los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, en donde se menciona al despido intempestivo, así es el caso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que en la CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO NÚMERO 82, se mencionó sobre la protección contra el despido injustificado, manifestando lo siguiente; “El Convenio prevé asimismo que todo trabajador que considere injustificada la terminación de su relación de trabajo tendrá derecho a recurrir contra la misma ante un organismo neutral facultado para pronunciarse sobre la justificación de la terminación” (Organización Internacional del Trabajo, 1995)

Lo que busca la Organización Internacional del Trabajo con este Convenio, es que el trabajador por sí solo no tenga que asumir con la carga de la prueba, misma que demuestre de que su terminación fue injustificada, el Convenio ha interpuesto una nueva disposición sobre la carga de la prueba que no figuraba en la Recomendación núm. 119, la cual manifiesta lo siguiente:

...incumbirá al empleador la carga de la prueba de la existencia de una causa justificada para la terminación; o los organismos de recurso competentes estarán facultados para decidir acerca de las causas invocadas para justificar la terminación habida cuenta de las pruebas aportadas por las partes y de conformidad con los procedimientos establecidos por la legislación y la práctica nacionales” (Organización Internacional del Trabajo, 1995)

Dentro de las causas de la terminación laboral estipuladas en el artículo 169 del Código del Trabajo, no se ve reflejado el despido intempestivo, y esto se debe a que esta terminación no se produce por acuerdo de las partes o porque esté estipulada en el contrato de trabajo, esta terminación se da solo por una de las partes, que en este caso es el empleador, y se la realiza de una maneja injusta y sin ninguna causa legal que esté establecida, la consecuencia que se da cuando sucede este despido es vulnerar el derecho a la estabilidad laboral del trabajador.

A pesar de que este despido se lo realiza de una manera arbitraria, en la ley se contempla la indemnización que el empleador debe de entregar al trabajador cuando haya ocurrido el despido intempestivo. El artículo 188 del Código del Trabajo establece lo siguiente: “El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala...” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020). Seguido de lo citado, se establece una escala que el empleador debe tomar en cuenta al momento de realizar la indemnización del trabajador, por los años de servicio que prestó. De igual manera, al final del artículo se establece que una vez que el empleador termine la relación laboral, debe avisar a la máxima autoridad para que luego comparezca y ahí vuelva a reiterar que puso fin a la relación laboral, textualmente expresa que:

Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones.” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020)

Como se puede evidenciar, en la legislación ecuatoriana está regulado el despido intempestivo, todo esto para proteger al trabajador a pesar de que se puso fin a la relación laboral.

Después de analizar los conceptos sobre el despido y el despido intempestivo, se analizará cuál es la principal diferencia entre el despido justificado y el despido injustificado o intempestivo.

Se evidencia que la mayor característica que tienen es que, cuando se trata de un despido justificado, el trabajador incumplió alguna obligación estipulada en el contrato o incurrió en alguna falta, es ahí donde el empleador tiene base legal para poder terminar con la relación laboral; mientras que en el despido injustificado o despido intempestivo, el empleador no tiene una causa legal para terminar la relación laboral, es decir, el empleador emplea una causa falsa para de esa manera poder retirar al trabajador de su puesto de trabajo.

Con esta diferencia ya plasmada y una vez analizado el tema sobre el despido intempestivo en el Ecuador, se dará paso al análisis constitucional, en el que se analizarán artículos, los cuales dejan una perspectiva más clara en cuanto al derecho al trabajo y como el Estado garantiza su pleno goce.

3. Análisis de las disposiciones normativas de la LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19 LOAH, en relación con los derechos laborales vulnerados.

Una vez que entró en vigencia la LOAH, empezaron a surgir muchas críticas respecto a algunos artículos los cuales según expertos iban en contra de lo que establece la Constitución, esos artículos eran el 16 y el 19, de los cuales se procederá a hacer un análisis.

El artículo 16 de la LOAH, busca modificar las condiciones económicas de la relación laboral, esto para conservar las fuentes de trabajo y la estabilidad laboral, derecho del cual ya se ha hablado y no representa lo que el artículo establece, al contrario, al momento de hablar sobre un “acuerdo” entre el trabajador y el empleador lo único que se plantea es una imposición, porque en este caso el trabajador, deberá decidir si aceptar la remuneración planteada por el empleador o renunciar a la misma, y por tal razón el beneficio recae sobre la empresa, lo cual con lleva a una desventaja para el trabajador.

Esto permite modificar las condiciones económicas de la relación de trabajo existente, esto para que el trabajador pueda conservar su fuente de empleo, afectando directamente los legítimos derechos de los trabajadores, como la afectación a la estabilidad laboral.

Además de lo ya mencionado, este artículo limita a que los despidos que se produzcan dentro del primer año de vigencia de la LOAH, deberán ser liquidados por el último salario del trabajador previo a la creación de dicha ley, es decir, si el despido se produce después de un año de la entrada en vigencia de la ley, el empleador podrá liquidar al trabajador de conformidad con el salario pactado en el nuevo acuerdo.

El artículo 16 de la LOAH, transgrede lo que se establece en el artículo 33 de la Constitución, el cual establece que:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020)

En este artículo se da un concepto en cuanto al trabajo, y se establece que el Estado será quien garantizará este derecho, es decir, el Estado será el encargado de ofrecer a los ciudadanos una vida digna, y esto conlleva el pago de una remuneración justa. La vulneración se da cuando el empleador busca imponer un acuerdo y decidir cuál será la remuneración que el trabajador deberá disponer una vez firmado el acuerdo.

Otro artículo que se llega a vulnerar es el 328 de la Constitución, el cual establece que: “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia...” (Asamblea Constituyente, 2008). Es por ello que se hace mención a que existe una trasgresión con lo antes mencionado ya que al aplicar el artículo el trabajador terminaría percibiendo menos de la remuneración que está vigente en el país, y esto lleva a que exista la vulneración de otro derecho, como es el caso de la vida digna.

El siguiente artículo que se revisará es el 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19, dentro del cual se crea un nuevo contrato de trabajo, denominado Contrato Especial Emergente, y en el que analizaremos los cambios que surgen al ser contratado bajo esta nueva modalidad.

El artículo 19 de la LOAH, hace mención a un contrato emergente, dentro de lo que establece tenemos que el contrato tendrá un plazo máximo de un año y podrá renovarse una sola vez por el mismo plazo; de igual manera la jornada laboral podrá ser de mínimo veinte y máximo de cuarenta horas semanales; también el número de horas establecido debe estar distribuido en máximo seis días a la semana, y no podrá pasar de ocho horas diarias; por otro lado la remuneración será proporcional con la jornada pactada; como otra característica se tiene que el descanso será de veinticuatro horas consecutivas; y por último tenemos que si por decisión unilateral se quiere terminar con el contrato, el empleador pagará las remuneraciones correspondientes, mientras que si se continua con la relación laboral el contrato pasa a ser indefinido. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020)

En este caso, y con el argumento de mantener la sostenibilidad de la producción es que se crea este nuevo contrato, llamado contrato especial emergente, en el que la violación a los derechos del trabajador es muy evidente, puesto que se dispone aplicar una remuneración por las horas trabajadas, y en la que se disminuye las horas de descanso pasando de cuarenta y ocho horas consecutivas, a veinticuatro horas consecutivas, de igual manera se establece que las horas que se trabajen se deben distribuir en seis a la semana y ya no cinco como lo establece el Código del Trabajo.

Se puede entender entonces que al reducirse la jornada laboral, evidentemente la productividad del trabajo será inferior a la normal, esto se ve traducido en un impacto económico en los ingresos de las empresas sean públicas o privadas, así como de las personas que realizan sus labores en las mismas, ya sean empleadores o trabajadores.

Es por ello que el artículo 19 de la LOAH, se considera inconstitucional, ya que pretende reducir los derechos de los trabajadores, que también se han visto fuertemente afectados por la crisis económica y sanitaria, puesto que evidentemente esta reducción de sus horas laborales, también representa una reducción en su remuneración, afectando a los trabajadores.

Todas estas modificaciones que se crean en la LOAH, no hacen más que vulnerar los derechos de los trabajadores, e irse en contra de lo establecido en la Constitución, ya que los trabajadores dejan de gozar de los beneficios que se encuentran establecidos dentro del Código del Trabajo y por tal motivo el trabajo ya no se convierte en digno.

Ahora bien, para entrar en detalle del por qué estos artículos van en contra de lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador debemos citar el artículo 327 de la misma, el cual establece que:

La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento

injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.
(Asamblea Constituyente, 2008)

Como se observa en el artículo, el Constituyente prohibió la precarización laboral, es decir, los empleadores no pueden someter a sus trabajadores a condiciones de inseguridad, de inestabilidad, o a una vulneración de sus derechos, dicho esto, y comparando con los artículos 16 y 19 de la LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19, se desprende que existe una visible vulneración a los artículos 327 y 328 de la Constitución de la República del Ecuador ya que al momento de realizar “acuerdos” para modificar las condiciones económicas del trabajador, y al crear contratos emergentes, con los cuales se reduce la jornada y con eso la reducción de la remuneración, lo único que se está haciendo es quitar la dignidad laboral de los trabajadores y hacerles trabajar en condiciones precarias cuando claramente la Constitución de la República no lo permite.

CONCLUSIONES

Dando respuesta a la pregunta planteada en esta investigación, se concluye que una de las formas en las que se vulnero el derecho a la estabilidad laboral, con la implantación de la LOAH, es el contrato emergente, ya que este crea una contratación precaria, misma que no otorga estabilidad a los trabajadores dentro de sus puestos de trabajo.

Una vez analizados los artículos 16 y 19 de la LOAH, se llega conclusión que los mismo vulneran un derecho constitucional de suma importancia el cual es; el derecho al trabajo, ya que este aparte de ser un derecho, es también es un deber social y una fuente de realización personal, es por ellos que, con la implantación de los artículos antes mencionados de la LOAH, se puede evidenciar que el Estado no garantizo este derecho a los trabajadores del país.

En Ecuador existe la prohibición de precarización laboral, contratación laboral por horas, además de otras que afecten a los derechos laborales, siendo estos preceptos los que afectan a la estabilidad laboral de los trabajadores, según lo establecido en el

artículo 327 de la Constitución de la República del Ecuador, por lo que existió una vulneración a lo anteriormente mencionado, por parte de los artículos 16 y 19 de la LOAH.

De lo mencionado en el análisis de los artículos 16 y 19 de la LOAH, se puede llegar a la conclusión de que existen contradicciones entre los artículos mencionados y la Constitución de la República del Ecuador, puesto que los mismos muestran un incumplimiento de ciertos principios, tales como;

- Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo,
- A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
- Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar el mismo.

Con los principios constitucionales anteriormente mencionados se pone en manifiesto que si existieron contradicciones entre la LOAH y la Constitución del Ecuador.

BIBLIOGRAFÍA

- Almeida, A. (29 de 10 de 2020). DEFENSOR DEL PUEBLO PRESENTÓ ALEGATOS EN AUDIENCIA SOBRE INCONSTITUCIONALIDAD DE LA LEY DE APOYO HUMANITARIO. *Defensoria del Pueblo*.
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Alfaro, Montecristi: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro oficial 449.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2020). *Código del Trabajo*. Quito, Ecuador: Registro oficial.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*. Quito, Ecuador: Registro Oficial.
- Baylos, G., & Pérez, J. (2009). El despido o la violencia del poder privado. *Scielo*, 199.
- Bustamante, C. (2011). *Manual de derecho laboral (cuarta ed.)*. Quito, Ecuador: Jurídica del Ecuador.
- Caldera, R. (1969). *Derecho laboral*. Caracas, Venezuela .

- Carrión, F. (29 de 10 de 2020). DEFENSOR DEL PUEBLO PRESENTÓ ALEGATOS EN AUDIENCIA SOBRE INCONSTITUCIONALIDAD DE LA LEY DE APOYO HUMANITARIO. *Defensoria del Pueblo*. Obtenido de <https://www.dpe.gob.ec/defensor-del-pueblo-presento-alegatos-en-audiencia-sobre-inconstitucionalidad-de-la-ley-de-apoyo-humanitario/>
- Conceptos jurídicos. (2022). Obtenido de <https://www.conceptosjuridicos.com/ec/despido/>
- De la Fuente, H. (1976). *Principios jurídicos del derecho a la estabilidad*. Buenos Aires, Argentina: Fidenter; Alberti 835.
- EUROINNOVA. (s.f.). *¿Que es estabilidad laboral?* Obtenido de EUROINNOVA: <https://www.euroinnova.edu.es/blog/que-es-estabilidad-laboral#iquestqueacute-es-estabilidad-laboralnbsp>
- EUROINNOVA. (2022). *¿Que es estabilidad laboral?* Obtenido de EUROINNOVA: <https://www.euroinnova.edu.es/blog/que-es-estabilidad-laboral#iquestqueacute-es-estabilidad-laboralnbsp>
- Ferro, V. (2012). *La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5085222>
- Jaramillo, F., & Vasquez, S. (2021). *La inconstitucionalidad del artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis derivada por el COVID-19*. Cuenca, Ecuador: Polo del Conocimiento, Edición núm.54, vol.6, no1.
- Jiménez Zavala, D. (2020). *El despido de trabajadores en contexto del COVID 19 y su incidencia en el derecho al trabajo y estabilidad en el Ecuador, año 2020*. Ecuador: Universidad Estatal de Bolívar.
- Martínez, R. (2016). *¿En que consiste la estabilidad laboral?* <http://gacetalaboral.com/en-que-consiste-la-estabilidad-laboral/>.
- Mundaray Silva, M. (05 de 12 de 2014). *El procedimiento de estabilidad laboral. La estabilidad y mecanismos de protección y tutela*. Obtenido de www.postgradofcjp.net.ve/docs/programas/2012/.../est_lab.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (1995). *Proteccion contra el despido injustificado*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia. Maracaibo, Venezuela: Revista de Ciencias Sociales.
- Rodríguez, J. (2008). *Doctrina teoria y práctica en materia laboral (Primera ed.)*. Cuenca, Ecuador: Carpol.
- Trujillo, J. (2008). *Derecho del trabajo; Tomo I; 3era edición*. Quito, Ecuador: Centro de publicaciones de la Pontificia Universidad Católica.

Trujillo, J. C. (2008). *Derecho del Trabajo*. Quito: Centro de Publicaciones de la Pontificia Universidad Católica.