
LOS EFECTOS LABORALES DE LA PANDEMIA DEL COVID-19 Y EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ECUATORIANO

THE LABOR EFFECTS OF THE COVID-19 PANDEMIC, AND THE ECUADORIAN LEGAL FRAMEWORK

Santiago Ricardo TERÁN NOBOA

Asesor de Despacho del señor Procurador General del Estado ecuatoriano, Quito-Ecuador, Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador, Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales por la Universidad de Salamanca, España

santiagoterannoboa@hotmail.com

Diego Javier AYALA RIVERO

Subdirector de lo Laboral y Civil de la Procuraduría General del Estado ecuatoriano, Quito-Ecuador, Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador, Quito-Ecuador, Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador

diegoayalarivero@hotmail.com

Fecha de envío: 15/05/2020

Fecha de aceptación: 01/06/2020

LOS EFECTOS LABORALES DE LA PANDEMIA DEL COVID-19 Y EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ECUATORIANO

Santiago Ricardo TERÁN NOBOA

Procuraduría General del Estado ecuatoriano (Ecuador)

Diego Javier AYALA RIVERO

Procuraduría General del Estado ecuatoriano (Ecuador)

Resumen: En el presente artículo, se proporciona al lector información sobre la protección constitucional y legal de los derechos laborales, así como también se analiza si el derecho laboral ecuatoriano permite la terminación de los contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor; y si la pandemia del COVID-19, puede ser considerada como tal. Finalmente, se analiza si la terminación de un contrato de trabajo por COVID-19, produce obligaciones de indemnizar a los trabajadores.

Palabras clave: Estabilidad - Caso fortuito - Fuerza mayor - Indemnización

Sumario: 1. Protección de la estabilidad del trabajador. 2. De la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor. 3. De la obligatoriedad o no de indemnizar al trabajador en caso de terminación laboral por fuerza mayor. 4. Conclusión

Abstract: The article provides information about the constitutional and legal protection of labor rights in Ecuadorian legal framework. Furthermore, readers will also know whether Ecuadorian legal framework, allows employers to end an employment contract due to unforeseeable circumstances, or force majeure. Finally, readers will be capable of analyzing whether employers have to compensate their employee based on the article 169. 6 of Ecuadorian labor Code.

Key words: Stability - Act of God - Force Majeure - Compensation

Summary: 1. Protection of worker stability. 2. The possibility of terminating the employment contract by fortuitous event or force majeure. 3. The obligation or not to compensate the worker in case of termination due to force majeure. 4. Conclusion.

1. Protección de la estabilidad del trabajador

La realidad ecuatoriana a partir de la pandemia del COVID-19, ha sido desastrosa y gravemente afectada en todos los sentidos y el ámbito laboral no es la excepción. Sin embargo, es necesario tomar en cuenta que la Constitución de la República del Ecuador protege los derechos fundamentales laborales, buscando generar en todo momento un ámbito de estabilidad y pleno empleo para los trabajadores. Es así que el artículo 325 de la Norma Suprema ecuatoriana, protege el derecho al trabajo en relación de dependencia para todos los trabajadores sin excepción, aspecto que se encuentra en plena concordancia con lo dispuesto en el artículo 326 de misma Norma Suprema, que señala que los derechos laborales son irrenunciables. Por lo tanto, los derechos laborales tanto constitucionales como legales no podrían ser afectados en ningún caso y es deber del Estado y de los ciudadanos proteger y promover la estabilidad laboral de los trabajadores.

En virtud de ello, con la finalidad de proteger la estabilidad laboral, el Código del Trabajo ecuatoriano, ha contemplado una modalidad principal contractual denominada contrato indefinido, con la finalidad de que los empresarios no puedan despedir a sus trabajadores en forma unilateral y arbitraria, sin que medie una causa justa; y en caso de hacerlo, deben pagar las indemnizaciones por despido intempestivo y desahucio que contempla dicha norma.

Para el caso de mujeres embarazadas que sean despedidas por su estado, el Código del Trabajo contempla la figura del despido ineficaz, cuyos efectos hacen que la mujer embarazada retorne a su puesto de trabajo y se le pague todos los derechos laborales que se hayan dejado de hacerlo; así como, en caso de que un trabajador sea discapacitado, se ha contemplado que el pago por los rubros de despido intempestivo, desahucio y dieciocho meses de la mejor remuneración, aspecto que endurece el pago de indemnizaciones.

Adicionalmente, se eliminó la contratación por horas y se prohibió la tercerización o externalización, siendo obligatoria la contratación directa de los trabajadores, con todos los derechos laborales que esto implica.

2. De la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor

Es necesario primeramente, comprender de mejor manera como opera la figura jurídica de fuerza mayor y caso fortuito, para lo que debemos remitirnos al Código Civil ecuatoriano, mismo que en su artículo 30 señala lo siguiente: **“Art. 30.- Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público (...)”**. De la lectura de la disposición, se puede colegir, por un lado, que la legislación ecuatoriana no realiza una distinción entre los conceptos de caso fortuito y fuerza mayor, sino que les da el mismo tratamiento jurídico. Por lo tanto, es necesario, realizar un análisis desde la doctrina, en la que si se hace una diferenciación de los dos términos. Al respecto se ha pronunciado el tratadista Juan Larrea Holguín, al señalar que, el caso fortuito es la consecuencia de hechos de la naturaleza y la fuerza mayor es el resultado de hechos humanos, condiciones que deben ser probadas¹.

En concordancia con lo anterior, existe el artículo 169, numeral 6 del Código del trabajo, que permite a los empresarios dar por terminado un contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, sin embargo, necesario entender ciertos aspectos. Es importante tener claro y saber distinguir si los hechos acaecidos al empresario, pueden superarse a corto plazo (en cuyo caso se ha dicho que se podría suspender temporalmente los contratos individuales de trabajo), es decir no podría terminarse la relación contractual; o si los hechos son

¹ LARREA H., “Derecho Civil del Ecuador, Parte General y Personas”, tomo 1, tercera edición, editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito 1978, Al respecto, Juan Larrea Holguín determina que suele distinguirse el caso fortuito de la fuerza mayor, ya que mientras al “(...) primero se produciría por obra de agentes de la naturaleza, como un terremoto, un incendio, etc., mientras que la fuerza mayor sería más bien la obra del hombre cuando no es posible resistir a ella, como los actos de autoridad o también en el asalto de bandoleros (...)” (Holguín, 137).

definitivamente insuperables, lo que sí pondría fin a la relación contractual individual de trabajo.

Basados en lo mencionado anteriormente, en materia laboral ecuatoriana, para aplicar el caso fortuito o fuerza mayor, se debe justificar lo siguiente: **a)** que dicha situación imposibilite el trabajo, **b)** que el hecho de caso fortuito o fuerza mayor no pudiere ser previsto y **c)** que el hecho no se pudiere evitar. De proceder las condiciones antes señaladas, sería jurídicamente procedente la terminación de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor, cuyo el efecto jurídico es la generación de un acta de finiquito sin indemnización por despido intempestivo, ni desahucio.

A pesar de lo expuesto, algunos empresarios en la práctica, decidieron optar por la terminación de los contratos de trabajo bajo la norma indicada anteriormente, alegando que, al ser la pandemia, un hecho público y notorio, no debían probar nada más, situación que provocó evidentemente la reacción casi inmediata del Ministerio del Trabajo del Ecuador, de los trabajadores y de varios sectores para tratar de contener los despidos masivos. Es así que, el Ministerio del Trabajo, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-081, ha dispuesto a los empleadores registrar los despidos que se han dado por esta causal, dentro de las 24 horas siguientes al hecho suscitado en el sistema creado para el efecto por dicha cartera de Estado, así como también deben notificar al trabajador la terminación del contrato individual de trabajo, de lo contrario pueden ser sancionados con tres a veinte salarios básicos unificados. Sin embargo, sancionar pecuniariamente, es lo que el Ministerio del Trabajo ecuatoriano, máximo puede hacer, ya que esta institución no tiene competencia para conocer o sancionar despidos intempestivos por ser un tema reservado para el conocimiento y resolución de los jueces del trabajo, por lo tanto, la persona que en última instancia podrá validar si efectivamente existieron las condiciones para terminar una relación laboral por fuerza mayor o caso fortuito, es el juez de trabajo, situación que ocurrirá en un futuro puesto que de momento la justicia laboral se encuentra paralizada.

Debido a todo esto, la Asamblea Nacional o Parlamento ecuatoriano, se encuentra debatiendo proyectos de ley para reformar el Código del Trabajo

respecto de la terminación de los contratos de trabajo por fuerza mayor y caso fortuito, lastimosamente en ninguno de los proyectos de ley reformativos han establecido un procedimiento adecuado; por lo que se entiende que se mantendría de la misma manera como está en la actualidad. Adicionalmente, se encuentra trabajando en una Ley Interpretativa al artículo 169.6 del mismo cuerpo legal para evitar vulneraciones de derechos fundamentales laborales, norma que aún no ha sido expedida, ni mucho menos debatida en el órgano legislativo ecuatoriano.

3. De la obligatoriedad o no de indemnizar al trabajador en caso de terminación laboral por fuerza mayor

El Ecuador, en un momento normal, es decir, fuera de la pandemia COVID-19, en caso de que se termine una relación de trabajo alegando la causal del artículo 169.6 del Código del Trabajo y al probarse efectivamente que concurren los elementos citados en el acápite anterior, el empleador no debe indemnizar al trabajador.

Sin embargo, en este momento de pandemia, lo que ha sucedido en la práctica es que, mientras los empresarios cumplan con el procedimiento dispuesto por el Ministerio del Trabajo, no deben indemnizar a los trabajadores, pero esto no va a ser siempre de esta manera, puesto que una vez que se normalice y restablezca la jurisdicción laboral ecuatoriana, habrá que ver si los trabajadores despedidos, presentan o no demandas por despidos intempestivos ante los jueces del trabajo, con lo cual existe una gran expectativa al respecto, tomando en consideración que los trabajadores tienen 3 años a partir del día siguiente al que se suscita el hecho para reclamar sus derechos laborales según el Código del Trabajo.

4. Conclusión

El derecho al trabajo es de carácter fundamental, mismo que está consagrado en la Constitución de la República ecuatoriana y en el ordenamiento

jurídico interno infraconstitucional; sin embargo frente a la realidad actual, es imperioso tener normativa más clara y detallada respecto de la terminación de contratos por fuerza mayor y caso fortuito, así como también que nuestro Código del Trabajo sea reformado y se actualice a las necesidades actuales en las que estamos inmersos y viviendo; sin perder de vista que el Estado debe proteger los derechos, tanto de los trabajadores, cuanto de los empleadores.

Bibliografía

LARREA H. (1978). “Derecho Civil del Ecuador, Parte General y Personas”, tomo 1, tercera edición, editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito.