



Garantías de la continuidad de la relación laboral en la emergencia sanitaria por COVID-19.

Guarantees of the continuity of the employment relationship in the health emergency due to COVID-19.

Miguel Ludgardo Urquizo Rodríguez

E-mail: murquizo@ueb.edu.ec.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2913-4710>

Luis Alfonso Bonilla Alarcón

E-mail: lbonilla@ueb.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4186-0739>

Universidad Estatal de Bolívar. Guaranda, Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición).

Urquizo-Rodríguez, M. L. & Bonilla-Alarcón, L. A. (2022). Garantías de la continuidad de la relación laboral en la emergencia sanitaria por COVID-19. *Revista Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 158-169. DOI: <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.240>.

RESUMEN

Producto a la emergencia sanitaria originada por la pandemia del Covid-19, el mundo laboral sufrió un fuerte impacto; en el Ecuador se adoptaron medidas emergentes para proteger a los trabajadores y menguar el impacto provocado por esta crisis; así como para contrarrestar la inoportuna aplicación del artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo. Durante el estado de excepción emitido mediante Decreto Ejecutivo 1017 del 16 de marzo de 2020. El objetivo del presente trabajo es analizar la inconstitucionalidad de la disposición interpretativa de dicho artículo como parte de las medidas de apoyo humanitario dictadas a favor de las garantías de la continuidad de la relación laboral en la emergencia sanitaria y los efectos de su inadecuada aplicación; para ello se realizó

una investigación descriptiva fundamentada en los métodos exegético, hermenéutico e histórico-lógico. Se concluye que, la utilización abusiva e injustificada de la causal 6 del Art. 169, del Código del Trabajo afectó la fuerza laboral del país, pues las leyes y reglamentos del Ecuador eran entonces insuficientes para garantizar el principio de continuidad o estabilidad laboral, por razón de caso fortuito o fuerza mayor, lo que indica la violación del derecho al principio de estabilidad en el trabajo.

Palabras claves:

Relación Jurídica, terminación laboral, caso fortuito, fuerza mayor, continuidad laboral

ABSTRACT

As a result of the health emergency caused by the Covid-19 pandemic, the world of

work suffered a strong impact; in Ecuador, emerging measures were adopted to protect workers and reduce the impact caused by this crisis; as well as to counteract the untimely application of article 169 number 6 of the Labor Code. During the state of exception issued by Executive Decree 1017 of March 16, 2020. The objective of this work is to analyze the unconstitutionality of the interpretive provision of said article as part of the humanitarian support measures issued in favor of the guarantees of continuity of the employment relationship in the health emergency and the effects of its inadequate application; For this, a descriptive investigation based on exegetical, hermeneutic and historical-logical methods was carried out. It is concluded that the abusive and unjustified use of cause 6 of Art. 169 of the Labor Code affected the country's labor force, since the laws and regulations of Ecuador were then insufficient to guarantee the principle of continuity or labor stability, for reason of fortuitous event or force majeure, which indicates the violation of the right to the principle of job stability.

Keywords:

Legal relationship, job termination, fortuitous event, force majeure, job continuity

INTRODUCCIÓN

Desde el 16 marzo del 2020 en Ecuador se suspendieron las relaciones laborales como consecuencia de la crisis sanitaria causada por la Covid-19, dando cumplimiento al acuerdo MDT 2020-077 del Ministerio de Trabajo, entre otros aspectos. A través de este acuerdo se pretendía garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores durante el tiempo de pandemia, dando potestad a los empleadores de reducir, modificar y suspender las jornadas de trabajo, dentro del sector privado, para con ello conservar el trabajo (Ministerio de Trabajo, 2020).

Sin embargo, no pocos empresarios de manera abusiva optaron por *acogerse* al numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo y despidieron a cientos de miles de trabajadores sin pagarles las indemnizaciones correspondientes de conformidad con la ley. Este causal para la terminación del contrato individual estipula que:

“El contrato individual de trabajo termina:

(...)

Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar” (Asamblea Nacional, 2005, art 169 numeral 6).

Por otro lado, el Presidente de la República frente los fuertes impactos de la pandemia, declaró la Emergencia Sanitaria y el Estado de Excepción imponiendo el aislamiento social obligatorio para determinados sectores productivos e instituciones públicas. con el propósito de generar incentivos que ayudaran a la población y al aparato productivo propuso ante la Asamblea Nacional el Proyecto de Ley de Apoyo Humanitario para combatir la crisis social, económica y sanitaria derivada del Covid-19 (Asamblea Nacional, 2020).

Ante las absurdas e injustificadas confusiones del sector empleador privado del país y la falta de acción de control por parte de las autoridades del Estado, en el contexto la situación de crisis y drama social ocasionado por la pandemia; distintos sectores sociales, sindicales y políticos demandaron que se incluyera en el Proyecto de Ley antes mencionado, una norma interpretativa al numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, a fin de evitar que el sistema judicial actuara de manera discrecional, en un tema, que inclusive la propia jurisprudencia ordinaria había delimitado y que solo se estaba

aplicando erróneamente para justificar los abusos patronales.

Sin embargo, bajo la óptica de las garantías constitucionales, se observan posibles inconsistencias que derivan de la disposición interpretativa del artículo 16 de la Ley de Apoyo Humanitario sobre el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, que facultaba a las empresas a justificar despidos masivos sin las debidas liquidaciones correspondientes a los trabajadores.

Sumado a esto se habla también de una regresión en cuanto a derechos laborales en observación del artículo 19 de la Ley de Apoyo Humanitario, que ha vuelto a poner en vigencia lo que anteriormente se denominó *contrato a plazo fijo* que fue eliminado en el año 2015 (Asamblea Nacional, 2005). Es decir, la referida ley de apoyo humanitario tiene el potencial de poner en riesgo derechos laborales contenidos en la Constitución de la República, lo que despertó el interés por profundizar en la temática planteada.

Por otro lado, la Corte Constitucional del 01 de diciembre de 2021 ejerció el control concreto de constitucionalidad de la disposición interpretativa única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19 (Chica & Pangol, 2021); en esta sentencia la corte sostuvo que dicha ley es incompatible con el derecho a la seguridad jurídica, reconocido en el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador en el componente de previsibilidad de las normas (Asamblea Nacional Constituyente, 2008). La norma consultada no interpreta, sino que reforma e incorpora nuevos elementos al numeral 6 del art. 169 de Código de Trabajo (Congreso Nacional, 2005), por lo que su carácter es contrario a la constitución.

Las consecuencias de la Covid-19 en el ámbito laboral y económico han sido objeto de estudio de diferentes investigadores, entre ellos: Cando et al. (2020), Gidalti et al. (2020), Martínez y Bañón (2020) y, Pierre y Harris (2020), quienes aluden que,

la crisis sanitaria en todos los países, de una manera u otra, ha sido un ambiente propicio para crear espacios de vulneración de los derechos de los trabajadores y en particular al derecho de la estabilidad y continuidad laboral.

Particulares intereses revisten los estudios de Alvarado y Arévalo (2020), López y Rivera (2020), Ortíz y Noboa (2020), Quevedo et al. (2020) y Alvarado et al. (2021), quienes se refieren al contexto laboral ecuatoriano y los derechos laborales vulnerados durante la crisis sanitaria.

En consideración con todo lo antes expuesto los autores del presente trabajo se proponen como objetivo analizar la inconstitucionalidad disposición interpretativa del artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo por parte de las medidas de apoyo humanitario, dictadas a favor de las garantías de la continuidad de la relación laboral en la emergencia sanitaria y los efectos de su inadecuada aplicación.

El desarrollo del artículo está estructurado en cuatro apartados o epígrafes; en el primero se hace una breve referencia a los antecedentes de la figura de caso fortuito o fuerza mayor; el segundo se dedica al análisis de la consideración de la pandemia como caso fortuito o fuerza mayor; en el tercer acápite se abordan los principios constitucionales que deben ser respetados y aplicados por todos los servidores públicos, administrativos o judiciales como preámbulo al análisis de las violaciones al derecho laboral que se trata en el cuarto apartado, donde se realiza un detallado análisis de la violación del principio de continuidad de la relación laboral en el contexto de la emergencia sanitaria Covid-19 en el Ecuador.

METODOLOGÍA

Este artículo es el resultado de una investigación descriptiva de tipo revisión documental con enfoque cualitativo, fundamentada en los métodos histórico-lógico, exegético y hermenéutico. El

método histórico-lógico se utilizó con el propósito de estudiar los antecedentes de la figura de caso fortuito o fuerza mayor.

A través del método exegético se estudiaron, interpretaron y cotejando los artículos de la Constitución de la República, el Código de Trabajo, la Ley de Apoyo Humanitario, el Código Civil y Ley Orgánica del Servicio Público, referidos al asunto; en particular el numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo; así como la sentencia N° 23-20-CN de la Corte Constitucional. Asimismo, se estudió el Código Civil chileno.

Mediante la hermenéutica se analizaron y resumieron los textos encontrados en diversos materiales bibliográficos (libros, artículos científicos, tesis de grado, documentos, etc.) recuperados, con el auxilio de las tecnologías de la información y las comunicaciones, de diferentes repositorios y bases de datos situadas en el ciberespacio; lo que permitió el fundamento teórico del análisis efectuado (Guamán et al., 2019). Estos materiales fueron seleccionados atendiendo a los criterios de actualidad y científicidad.

Mediante el motor de búsqueda Google Académico se llevó a cabo la recuperación de los materiales bibliográficos y documentos normativos de la actividad laboral en Ecuador; de esta forma se recaudó información sobre los siguientes aspectos:

- Antecedentes de la figura de caso fortuito o fuerza mayor.
- La Covid-19 como caso fortuito o fuerza mayor.
- Principios constitucionales.
- Violación del principio de continuidad de la relación laboral en el Ecuador durante la crisis sanitaria provocada por la Covid-19.

DESARROLLO

Antes de adentrarnos en el análisis de la inconstitucionalidad disposición interpretativa del artículo 169 numeral 6

del Código del Trabajo por parte de las medidas de ayuda humanitaria dictadas a favor de las garantías de la continuidad de la relación laboral en la emergencia sanitaria y los efectos de su inadecuada aplicación, es necesario lograr el acercamiento a los antecedentes de la figura de caso fortuito o fuerza mayor contemplado en la legislación ecuatoriana.

1. Antecedentes de la figura de caso fortuito o fuerza mayor

Según Gianfelici (1995), el caso fortuito es una figura antiquísima que se remonta al Código de Hammurabi, reconocido como uno de los primeros textos legales de la historia de la humanidad. Posteriormente fue recogida por diferentes legislaciones como la griega y la hebrea, así como por el Derecho Romano.

Esta figura siguió evolucionando a lo largo de los siglos hasta nuestros días. Andrés Bello, redactor del Código Civil chileno, adoptado por Ecuador, recogió esta figura de las Siete Partidas. Es así que nuestro Código Civil, posee la misma definición del código chileno, y en su artículo 30 establece el concepto de caso fortuito de la siguiente forma: "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 (...)" (Congreso Nacional, 2005).

Siguiendo esta línea de análisis el autor De Nardis (2020), precisa:

El caso fortuito o fuerza mayor aparece por primera vez en el Corpus Iuris Civiles de Justiniano, incorporando elementos que en algunos casos no pudieron haber sido previstos o resistidos, se confirma en el Digesto como un evento fortuito, y a su vez, se indica que tales casos no pueden ser causados por la acción humana (p. 84).

Es preciso apuntar que, a pesar de la posible diferencia conceptual entre caso

fortuito y fuerza mayor el Código Civil ecuatoriano usa los dos términos como sinónimos, y la ley asume que los efectos que producen son exactamente los mismos. En este sentido, la distinción es de carácter doctrinal, pero carece de relevancia práctica.

2. La Covid-19 como caso fortuito o fuerza

Según Coustasse y Iturra (1958), acogidos a la doctrina francesa, entiende por caso fortuito o la fuerza mayor "todo suceso que no se puede prever o aquel que no se puede resistir aun cuando se hubiese previsto".

Lo que se corresponde con lo planteado en el artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo, ya enunciado en la introducción del presente trabajo, del cual se desprende que por caso fortuito o fuerza mayor se entiende los acontecimientos tales como: incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y cualquier otro acontecimiento extraordinario no pueda ser previsto o evitados.

Luego la pregunta en este caso es ¿La pandemia de Covid-19 puede ser considerada como un caso fortuito o fuerza mayor?

En relación con la respuesta a esta pregunta muchos estiman que, de hecho, la epidemia consiste en eventos aleatorios pues la enfermedad es causada por un virus por lo que se constituye en un caso de fuerza mayor, en virtud de la cuarentena, toque de queda y otras medidas y acciones adoptadas por las autoridades, derivadas del estado de emergencia. Es preciso referir que la mayoría de los llamados eventos aleatorios resultan del comportamiento humano, es decir, cuando la obligación no se cumple debido a un acto de poder.

Por otro lado, los actos ejercidos por autoridad pública, son considerados como caso fortuito o fuerza mayor, puesto que los funcionarios del Estado al emitir actos en el ejercicio de sus funciones, no generan responsabilidades, o eran eximentes de

responsabilidad a los ciudadanos en contra de quienes se dirigían estos actos, por cuanto se considera que el ciudadano está obligado a soportar jurídicamente estos actos emitidos por autoridades.

Cabe precisar los efectos jurídicos del caso fortuito; en este sentido Oramas Velasco (2020) expresa que:

(...) en cuanto a la responsabilidad civil en virtud del contrato, el deudor puede quedar exento de la responsabilidad de la indemnización por el incumplimiento en dos casos: cuando pruebe que ha diligentemente o cuando prueba que hubo un caso fortuito. El primer caso, la exención de responsabilidad del deudor por falta de preparación, es una de las circunstancias hipotéticas de la responsabilidad civil. Por otro lado, un evento fortuito libera al deudor de responsabilidad por la presencia de un evento externo que afecte el eslabón o cadena de causa y efecto (p.11).

El efecto principal de un caso fortuito es estar exento de indemnización moratoria, debiéndonos remitir al Código Civil, específicamente en los artículos 1563 y 1574, a través de los cuales se expresa que: " (...) La mora causada por fuerza mayor o caso fortuito no da lugar a indemnización de perjuicio" (Congreso Nacional, 2005, art. 1574) y a la "indemnización compensatoria" (Congreso Nacional, art. 1563). Así, en caso de que el deudor no pueda cumplir con su obligación debido a un evento fortuito, el principal efecto sobre el deudor es liberarlo de la compensación normalmente disponible para el acreedor.

Sin perjuicio de lo anterior, el artículo 1563 del Código Civil prevé una serie de excepciones que obligan al deudor a responder; por ejemplo, cuando el caso fortuito ocurre después de que el deudor se ha constituido en mora (Congreso Nacional, 2005).

3. Principios constitucionales

Por otra parte, y partiendo de que los principios constitucionales del Derecho Laboral, son construcciones históricas incorporadas al Estado de Derecho y al funcionamiento de una sociedad democrática (Uribe Arzate, 2016), encontramos en el articulado de la Carta Magna ecuatoriana que se norma lo siguiente: "Las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos son titulares y gozarán de los derechos garantizados en la Constitución y en los instrumentos internacionales. La naturaleza será sujeto de aquellos derechos que le reconozca la Constitución" (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, art.10).

En este orden de ideas, en los numerales 3, 4, 5, 6, 7 y 8, del artículo 11 de la Constitución, se abordan los principios que deben ser aplicados por los servidores públicos, administrativos o judiciales conforme favorezca a su efectiva vigencia. En cuestión estos numerales expresan que:

3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.

Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley.

Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento.

4. Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.

5. En materia de derechos y garantías constitucionales, las

servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia.

6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.

7. El reconocimiento de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, no excluirá los demás derechos derivados de la dignidad de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, que sean necesarios para su pleno desenvolvimiento.

8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio.

Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.

9. El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

De esta forma se consagran los principios que rigen la actuación de los empleadores y en los cuales se fundamentan los derechos laborales de los trabajadores en Ecuador, los que no deben ser vulnerados bajo ninguna circunstancia.

En relación a la idea anterior, pasamos a analizar el principio de continuidad de la relación laboral en el contexto de la emergencia sanitaria Covid-19 en el

Ecuador, que al promulgarse la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario deriva en un gran problema de continuidad y estabilidad laboral; de aquí la urgencia de reflexionar sobre el conflicto de intereses que esta genera y de discernir sobre su presunta inconstitucionalidad.

Violación del Principio de continuidad de la relación laboral en el contexto de la emergencia sanitaria Covid-19 en el Ecuador.

La vulneración del principio de continuidad y estabilidad laboral se origina al no respetarse las disposiciones constitucionales, las cuales pretenden regular una amplia gama de áreas, muy dispersas y diferenciadas. El artículo primero de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario expresa que su objetivo es poner en marcha medidas de ayuda humanitaria, así como minimizar el impacto negativo de la recesión económica que vive el Ecuador y sostenibilidad del empleo (Asamblea Nacional, 2020). Si bien, estas corresponden a los sectores afectados por la crisis económica y sanitaria, deben ser reglamentadas por los ministerios correspondientes, que son los órganos encargados de velar por el cumplimiento de los derechos, obligaciones y la política pública que se dictan en los departamentos de cada entidad, pero no como una ley orgánica.

Bajo este contexto, las autoridades legislativas y ejecutivas respaldan la ley, fundamentando que fue diseñada con el objetivo de establecer mecanismos para enfrentar la crisis, pero existe una violación de las garantías constitucionales; puesto que, el texto del artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario regula una nueva modalidad contractual extraordinaria, que se justifica por haberse expedido en miras de sostener el empleo en Ecuador, denominándolo Contrato Especial Emergente (Asamblea Nacional, 2020). Este artículo se considera inconstitucional, ocasiona la disminución y menoscabo de los derechos de los trabajadores, ya que, esta reducción en la jornada laboral equivale a una evidente

disminución en el pago de su remuneración.

Todo ello, en concordancia con lo establecido en la sentencia N° 23-20-CN emitida el 01 de diciembre por la Corte Constitucional del Ecuador (2021), donde se consulta el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, en los siguientes términos:

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 (p.6).

Además, dentro de la resolución se pone de manifiesto que la disposición interpretativa determina que el caso fortuito o fuerza mayor deben estar ligados "al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador" (Corte Constitucional, 2021).

De este modo, se condiciona al acontecimiento extraordinario a la verificación de un cese total y definitivo, estos como dos nuevos elementos en la configuración del caso fortuito o fuerza mayor. Adicionalmente, procede a señalar lo que debe provocar el cese total y definitivo indicando 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" (Corte Constitucional, 2021).

En este contexto, en la Organización Internacional del Trabajo en el convenio Nro. 158 de 1982 (OIT, 1982), se indica que la terminación de la relación laboral debe darse únicamente por causas justificadas relacionadas con la capacidad o conducta del trabajador o basada en las

necesidades de funcionamiento de la empresa y/o del negocio del empleador.

Al respecto, la OIT (1982) trata de precautelar el principio de continuidad laboral al indicar que solo por causas previamente establecidas en la ley, se podría concluir con una relación de trabajo; estas causas pueden tener relación con las capacidades del trabajador y su conducta, es decir, que el trabajador podría ser separado por actos indisciplinarios, previo el debido proceso, pero no realizar despidos intempestivos de manera directa.

Siguiendo la línea argumentativa, en la práctica se han reflejado dos escenarios en los que se considera que la afectación netamente es al trabajador. Por un lado, se encuentran trabajadores que debieron firmar contratos bajo la nueva modalidad de contrato especial emergente, situación que, si bien ha sido establecida en la ley, debe haber un acuerdo entre las partes, siendo pertinente la entrega de toda la información por parte del empleador al empleado, situación que en la práctica no se ejecuta absolutamente (Betancourt & Romero, 2021).

A su vez ha provocado que la nueva figura de contrato no sea consensual sino obligatoria, quienes frente a la necesidad de mantener su trabajo y consecuente ingreso económico no tuvieron más opción que aceptar las condiciones impuestas por la parte empleadora; siendo evidente la afectación de los derechos de los trabajadores (Romero et al., 2021).

Otro escenario es aquel, en el que los trabajadores que ingresan por primera vez a un contrato especial emergente, la afectación aquí es que van a tener una remuneración menor a la que en otro momento hubiere percibido.

En ambos casos se atenta contra el principio de continuidad y estabilidad laboral, puesto que existe una interrupción de la continuidad laboral al suscribirse un nuevo contrato con nuevas condiciones.

Además, el artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario atenta contra el

principio de estabilidad, ya que dentro del texto establece que el contrato especial emergente es un contrato con una duración de un año y que puede ser prolongado por un año más, da la potestad a la parte empleadora a dar por terminada la relación laboral en cualquier momento que lo considere pertinente (Asamblea Nacional, 2020).

Según el informe de la encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo durante el periodo del 16 de marzo del 2020 al 25 de febrero del 2021, existen registradas 28.033 actas de finiquito por caso fortuito o fuerza mayor en el Ministerio de Trabajo (Instituto Nacional de Estadísticas y Censo. INEC, 2020).

Esto indica que, un gran número de patrones han abusado de lo dispuesto en el inciso 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, cuyo uso habilitó a algunos patrones para terminar su relación sin necesidad de desahucio ni otra formalidad.

Cabe señalar que la relación laboral sólo puede ser extinguida por las causas previstas en el artículo 172 del Código del Trabajo (Asamblea Nacional, 2005) y con la aprobación previa de la autoridad laboral, en caso contrario el despido es arbitrario y debe ser indemnizado de conformidad con lo dispuesto en la ley.

Asimismo, en el caso que el empleador pretenda obligar a los trabajadores a continuar la relación laboral, estamos en presencia de una contravención a lo dispuesto por la Constitución de la República, cuando dispone: "(...) el derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley (...)" (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, art. 66 numeral 17).

Por lo tanto, los distintos acuerdos ministeriales dictados por el Ministerio de Trabajo, y la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19; así como, instrumentos internacionales icónicos que protegen el derecho de las mujeres, se deben aplicar bajo el principio de

continuidad laboral; puesto que, es de relevancia tanto para los trabajadores, porque les permite gozar de estabilidad, seguridad para él y todo el entorno familiar que vive de sus ingresos, como para el empleador porque mantener relaciones laborales estables y continuas en el tiempo, le favorece en términos económicos.

Igualmente, a modo ilustrativo se hace referencia a la desvinculación ocurrida el 31 de diciembre del 2020, donde más de un centenar de profesionales de la salud fueron separados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), siendo este periodo el más crítico por el avance de casos de Covid-19 en la población ecuatoriana.

Si bien es cierto, que el contrato ocasional referido en la Ley Orgánica del Servicio Público de conformidad a lo que establece el artículo 143, párrafo octavo del Reglamento a la Ley "por su naturaleza, este tipo de contratos no genera estabilidad laboral alguna" (Presidencia de la República de Ecuador, 2016), no era procedente la terminación de la relación laboral de estos profesionales, considerando que para esa fecha la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario estaba ya en vigencia y en su artículo 25 establecía que los trabajadores y profesionales de la salud que trabajaron durante la pandemia, bajo cualquier modalidad laboral en algún centro de la Red Integral Pública de Salud, previo el respectivo concurso de méritos se les otorgará el nombramiento definitivo (Asamblea Nacional, 2005), aspecto que no fue cumplido transgrediendo la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

Pero no solo se presentan estos hechos, con Circular IESS-SDNGTH-2020- 0063-C del 11 de diciembre de 2020 (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2020 b), la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS, solicita a las Direcciones provinciales del IESS remitir la información sobre los profesionales de la salud que serían sujetos al otorgamiento de los nombramientos regulares; sin embargo y a pesar de que los profesionales de la salud cumplían con todos los requisitos

para ser incluidos en este proceso de otorgamiento de nombramiento definitivo, no todos fueron considerados en dicho proceso, incumplándose lo que establece la Constitución de la República del Ecuador: "todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades" (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, art. 11 numeral 2).

Resulta claro que las autoridades no aplicaron las normas de manera adecuada, excluyendo a muchos servidores de los beneficios de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, por lo cual la actuación de la autoridad es abiertamente discriminatoria, considerando que no existió ninguna motivación técnica y racional en los informes que sirviera de sustento para excluir a estos profesionales de la salud del proceso; la omisión de incluir a estos trabajadores en el beneficio de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, afecta y pone en riesgo, innecesariamente, la carrera de estos servidores en la función pública, por la afectación injusta e inconstitucional de sus derechos. Sin dejar de considerar la pérdida de grandes profesionales de la salud en un servicio, repercutiendo directamente en la atención a la población.

CONCLUSIONES

Partiendo de los elementos abordados en la investigación, podemos concluir que:

- La ley laboral del Ecuador no cumplió con los requisitos de las leyes y regulaciones que deben manejarse a medida que la pandemia de Covid-19 se propagó en el país, como lo demuestra la ausencia de ley suficiente para garantizar la estabilidad laboral.
- En Ecuador, en el estado inusual provocado por el Covid-19, el principio de estabilidad no estuvo plenamente garantizado pues según los datos recabados por el Ministerio del Trabajo, existe un abuso de la causal 6 del Art. 169, del Código del Trabajo, que regula la extinción del

empleo de las personas; el motivo se debe a circunstancias o fuerza mayor.

- En algunos casos, el empleador ha utilizado injustamente esta causal; no ha cesado la actividad económica o la producción, la empresa continúa proporcionando bienes o servicios a sus ciudadanos, sin embargo, desvincula a sus trabajadores, lo que indica la mala aplicación de la causal y la violación del derecho al principio de estabilidad en el trabajo.
- La disposición interpretativa del artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo es inconstitucional pues atenta contra el principio de estabilidad laboral y causa afectaciones en la remuneración de los trabajadores.
- No se cumplió lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario que garantizaba a los trabajadores y profesionales de la salud, que trabajaron durante la pandemia, el nombramiento definitivo, previo el respectivo concurso de mérito; dejando sin empleo a muchos de estos servidores de la salud pública.

LIMITACIONES Y ESTUDIOS FUTUROS

La limitación de estudio está dada por el alcance propio de las investigaciones descriptivas. Los autores se proponen para un próximo trabajo abordar el impacto del despido intempestivo en tiempos de Covid-19, desde un enfoque cuantitativo.

RECONOCIMIENTO

Los autores agradecen a sus pares de la Universidad Estatal de Bolívar el apoyo brindado para la realización de este estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarado, M., & Arévalo, M. (2020). Posibles medidas de política

económica en el contexto actual y post Covid-19: Caso Ecuador. *Sur Academia*, 14(7), 59-73.

Alvarado, D., Barreto, R., & Baque, M. (2021). Emprendimiento e innovación del sector microempresarial ecuatoriano durante la pandemia covid- 19. *Polo del conocimiento*, 6(3), 2145-2164. doi:10.23857/pc.v6i3.2497

Asamblea Nacional Constituyente. (20 de octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449. Quito: CES. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Asamblea Nacional. (2010). *Ley Orgánica del Servicio Público*. Registro Oficial Suplemento 294. Quito. Ecuador. <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf>

Betancourt Pereira, E. J., & Romero Romero, C. D. (2021). Interpretación de las normas constitucionales ecuatorianas como garantía a los derechos humanos. *Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 482-499. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS2.165>

Asamblea Nacional. (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*. Registro Oficial Suplemento 22. Quito. Ecuador.

Cando, A., Erazo, J., Álvarez, J., & Rivera, J. (2020). La pandemia COVID-19 en la micro empresa: Emprendimiento e Innovación. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 7(12). doi:<https://doi.org/10.35381/cm.v7i12.445>

Congreso Nacional. (2005 a). *Código de Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167. Quito: CES.

- https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Congreso Nacional. Código Civil. (2005 b). *Código Civil*. Quito: Registro Oficial 506 . https://bde.fin.ec/wp-content/uploads/2021/02/CODIGO_CIVILultmodif08jul2019.pdf
- Corte Constitucional del Ecuador. (2021). *CASO No. 23-20-CN y ACUMULADOS*. Ecuador. <https://n9.cl/9tnug>
- Coustasse A., & Iturra F. (1958). *El caso fortuito ante el Derecho Civil*. Editorial Jurídica de Chile.
- Chica Ortiz, J. L., & Pangol Lascano, A. M. (2021). La Fuerza mayor como causal de terminación de la relación laboral en Ecuador, post COVID-19. *Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 608-623. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS2.173>
- De Nardis, L. (2020). *El derecho al Trabajo*. Argentina: San Juan.
- Gianfelici, M. (1995). *Caso Fortuito y Caso de Fuerza Mayor*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Gidalti, H. C., Citlaly, G., Roussel, X., & Sánchez, L. (2020). El emprendimiento y sus impactos en la economía por la pandemia Covid-19. *Eudociencia*, 6(10), 20-31.
- Guamán Gómez, V. J., Espinoza Freire, E. E., Herrera Martínez, L., & Herrera Ochoa, E. (2019). Reflexiones acerca de la investigación social en la Carrera en Educación del Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 437-446.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2020 a). *Memorando IESS-SDNGTH-2020-14204-M*. <https://www.iesg.gob.ec/documentos/10162/33703/C.D.+606>
- (2020 b). *Circular IESS-SDNGTH-2020-0063-C*. <https://es.scribd.com/document/495112025/IESS-SDNGTH-2020-0063-C-LEY-HUMANITARIA>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censo. INEC. (2020). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. Quito: INEC. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/POBREZA/2020/Diciembre-2020/202012_PobrezayDesigualdad.pdf
- López, G., & Rivera, J. (2020). De la teoría a la práctica: el emprendimiento en Ecuador en época de COVID 19. *Revista UTA*, 12(1). <https://revistas.uta.edu.ec/revista/index.php/dide/article/view/982/914>
- Martínez, C., & Bañón, A. (2020). Emprendimiento en épocas de crisis: Un análisis exploratorio de los efectos de la COVID-19. *Small Business International Review*, 4(2), 53-66. doi:<https://doi.org/10.26784/sbir.v4i2.279>
- Ministerio de Trabajo. (2020). *Acuerdo Ministerial No. MDT- 2020-077*, Quito, 15 de marzo de 2020. Ecuador. https://coronavirusecuador.com/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MINISTERIAL_MDT-202-077_15MAR2020.pdf
- Oramas Velasco, L. (2020). Caso fortuito y fuerza mayor en tiempos de pandemia. *Iuris Dictio*, (26), 195-205. doi:<https://doi.org/10.18272/iu.v26i26.1830>
- Organización Internacional del Trabajo. (1982). *Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo Nro. 158 de 1982*. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/e>

- s/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:
:P12100_ILO_CODE:C158
- Ortíz, E., & Noboa, P. (2020). Propuestas societarias y concursales para mitigar el impacto económico del covid-19 en Ecuador. *X-PedientesEconómicos*, 4(8), 38-48.
- Pierre, R., & Harris, P. (2020). COVID-19 en América Latina: Retos y oportunidades. *Revista chilena de pediatría*, 91(2). doi:http://dx.doi.org/10.32641/rchped.vi91i2.2157
- Presidencia de la República de Ecuador (1 de noviembre de 2016). *Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público*. Decreto Ejecutivo 710. Registro Oficial Suplemento 418 de 01-abr.-2011 (Última modificación: 01-nov.-2016). Quito. Ecuador.
- Romero Carrera, E. C., Pachano Zurita, A. C., & Pangol Lascano, A. M. (2021). Responsabilidad solidaria en el derecho al trabajo en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 680-693. https://doi.org/10.51247/st.v4iS2.178
- Quevedo, J., Pinzón, L., Vásquez, L., & Quevedo, M. (2020). Impacto del covid -19 en el emprendimiento del sector turístico en el Ecuador. *Dominio de las ciencias*, 6(3), 1352 - 1367. doi:http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i3.1377
- Uribe Arzate, E. (2006). Principios constitucionales y reforma de la Constitución. *Revista Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 39 (115), 237-263.

CONTRIBUCIÓN DE LOS COAUTORES

Los dos autores participaron de manera activa y colaborativa en la investigación y elaboración del informe. En el siguiente cuadro se brinda la información detallada de la participación de cada uno.

Cuadro resumen de la contribución de los coautores

Coautor	Responsabilidad
Miguel Ludgardo Urquizo Rodríguez	Planificó, organizó y controló las actividades investigativas. Analizó los materiales bibliográficos y los documentos normativos. Redactó el artículo.
Luis Alfonso Bonilla Alarcón.	Recolectó y procesó la información necesaria. Participó en la revisión de la bibliografía y normativas. Participó en la redacción del artículo. Aplicó la norma APA-7

BIOGRAFÍA DE LOS AUTORES

Miguel Ludgardo Urquizo Rodríguez

Abogado, Magister en Docencia Universitaria, mención Ciencias Jurídicas. Docente en la Universidad Estatal de Bolívar.

Luis Alfonso Bonilla Alarcón.

Doctor en Derecho y Jurisprudencia y Abogado de los Tribunales de la República. Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social Internacional. Docente de la Universidad Estatal de Bolívar.