

La indemnización laboral en tiempo de pandemia: un derecho irrenunciable e intangible

Workers' Compensation in Times of Pandemic: An Inalienable and Intangible Right

Janneth Ximena Iglesias Quintana


Universidad Regional Autónoma de Los Andes
Ecuador

 0000-0001-7861-4676

pg.jannethxiq73@uniandes.edu.ec

Blanca Alexandra Oñate Bastidas

Universidad Regional Autónoma de Los Andes
Ecuador

 0000-0002-3454-9945

dr.blancaaob90@uniandes.edu.ec

Lola Ximena Cangas Oña


Universidad Regional Autónoma de Los Andes
Ecuador

 0000-0001-5599-8689

ur.investigacion@uniandes.edu.ec

José Milton Jiménez Montenegro

Universidad Regional Autónoma de Los Andes
Ecuador

 0000-0003-3391-6317

pg.josemim30@uniandes.edu.ec

Fecha de enviado: 08/02/2022

Fecha de aprobado: 01/03/2022

RESUMEN: En Ecuador se promulgó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para procurar la sostenibilidad del empleo. Una de las disposiciones del citado cuerpo normativo expone la facultad de los empleadores para dar por terminado el contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor. La crisis generada por la pandemia de COVID-19 dio lugar a la terminación de la relación laboral de un gran número de trabajadores, vulnerándose los derechos reconocidos por los cuerpos constitucionales. El objetivo de esta investigación es determinar la incidencia de la terminación de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor en el derecho a la indemnización en tiempos de pandemia. La metodología empleada es la investigación cualitativa por desarrollarse dentro de las ciencias sociales. Como principal resultado se determinó la errónea aplicación de la figura jurídica del caso fortuito o fuerza mayor para la terminación de la relación laboral, y por ende la vulneración de los derechos, principios y garantías que le son otorgados por ley a los trabajadores.

PALABRAS CLAVE: terminación de la relación laboral; caso fortuito; fuerza mayor; indemnización laboral; COVID-19.

ABSTRACT: In Ecuador, the Organic Law of Human Support was promulgated to seek the sustainability of employment. One of the provisions of the aforementioned normative body exposes the faculty of employers to terminate the work contract by fortuitous case or force majeure. The crisis generated by the pandemic of Covid-19 resulted in the termination of the employment relationship of a large number of workers, violating the rights recognized by constitutional bodies. The objective of this research is to determine the incidence of the termination of the employment relationship by fortuitous case or force majeure in the right to compensation in times of pandemic. The methodology used is qualitative research to be developed within the social sciences. As the main result, the erroneous application of the legal figure of the fortuitous case or force majeure for the termination of the employment relationship was determined, and therefore the violation of the rights, principles and guarantees that are granted by law to workers.

KEYWORDS: termination of the labor relationship; fortuitous event; force majeure; workers' compensation.

La crisis sanitaria que atraviesa el mundo causa del síndrome respiratorio denominado COVID-19, ha generado crisis mundial no solo en los ámbitos de la salud donde ha cobrado la vida de millones de personas, sino que además las consecuencias de esta pandemia han afectado otros sectores como el económico, social y laboral, que han sufrido su impacto a gran escala en todo el planeta, sin excepción de las grandes potencias mundiales. Después de haber luchado por más de un año contra el nuevo flagelo, se ha reconocido la gran afectación que ha dejado a su paso en el mercado laboral, donde el aumento del desempleo, la terminación de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor han sido uno de los principales problemas que atraviesan los trabajadores en todo el territorio (Ayala et al., 2020).

La falta de producción, liquidez y el aumento masivo de los contagios que cobran a diario la vida de las personas, ha obligado a los empleadores, tanto del sector público como privado, a terminar la relación laboral que mantienen con sus trabajadores y empleados. La Organización Mundial del Trabajo (OIT) sostuvo que en el segundo trimestre del 2020, se ha registrado una disminución de la cantidad de horas de trabajo a escala mundial del 14 %, con respecto a la estimación previa del 10,7 % que se preveía inicialmente, equiparable a 400 millones de empleos a tiempo completo (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

En lo que respecta a América Latina, la terminación de los contratos laborales para el primer trimestre de este año fue aproximadamente de 11 millones de puestos de trabajo y específicamente en América del Sur la incidencia adversa se calcula en la pérdida de un

4,8 % de las horas de trabajo con respecto al cuarto trimestre del 2019 (Carreño, 2020).

En los debates políticos podrían ganar fuerza planteamientos respecto a temas como la desigualdad en el mercado laboral, la protección social desvinculada del trabajo formal y los derechos laborales para tipos de trabajo diferentes a las relaciones de trabajo asalariado formal. Por otra parte, en el contexto de un creciente nacionalismo económico y político existe el peligro que la pandemia refuerce la presión sobre las instituciones multilaterales diseñadas justamente para enfrentar soluciones a los retos globales del desarrollo sostenible, lo que llama a fortalecer el multilateralismo con iniciativas coordinadas de beneficio global (Weller, 2020).

El Ministerio de Trabajo de Ecuador, desde el 16 de marzo hasta julio del 2020 registró la terminación de 289 258 contratos de trabajo según datos oficiales, pero se considera que las cifras hasta esta fecha pudieran ser mayores pues el desempleo informal para el 2019 alcanzaba el 46 % (Instituto de Estadísticas y Censos, 2019), por lo que se cree que los despidos ascienden a cifras superiores. Por otra parte, bajo la figura de fuerza mayor, se estima que fueron separados de sus lugares de trabajo el 7.5 %, correspondiente a 21.700 trabajadores (Carreño, 2020), endureciendo de forma significativa la situación económica de miles de familias ecuatorianas que se quedaron sin sustento.

Estas circunstancias dejan en evidencia la vulneración de los derechos de los trabajadores que han sido separados de sus empleos, pues aduciendo la causal número 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, la empresa Ecuacerámica despidió a una parte de sus trabajadores que tenían hasta 12 años de

servicio, indemnizándoles con un valor total de quinientos o mil dólares americanos según los casos, indemnización por demás ilegal e injusta que atenta contra los derechos adquiridos de los trabajadores, pues la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario señala de forma expresa que 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 si la empresa no ha cesado en sus funciones, se estaría configurando el despido intempestivo (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020).

El objetivo de este trabajo es determinar la incidencia de la terminación de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor en el derecho a la indemnización en tiempos de pandemia.

Fundamentos teóricos

La Constitución en Ecuador está considerada como la Norma Suprema de jerarquía superior, en donde se encuentran consagrados los derechos de las personas y de la naturaleza, que se señalan en la parte dogmática de la carta fundamental, que establece los principios y valores que inspirarán la vida del Estado, y así se reconoce los derechos, garantías y responsabilidades de los ciudadanos, por ende esta aplicación permitirá al Estado llegar a cumplir sus objetivos, bajo los parámetros de equidad e igualdad entre todos quienes conforman el Estado.

Dentro del título I, capítulo primero de los principios fundamentales de la Constitución de la República del Ecuador, se establece en el artículo 3 que son deberes del Estado garantizar sin discriminación alguna el pleno goce y ejercicios de los derechos establecidos en la Constitución y en los Instrumentos

Internacionales de los Derechos Humanos, en concordancia con el artículo 11 numeral 2, todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades; de lo expuesto se deja constancia que el Estado tiene la obligación de garantizar todos los derechos establecidos en la carta fundamental (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

En el capítulo 4, de los derechos económicos, sociales y culturales, en la sección segunda se establece que el trabajo es un derecho y un deber social, y el Estado garantizará la protección y el respeto a su dignidad y una remuneración justa que cubra sus necesidades y la de su familia. Así mismo en el artículo 36 inciso segundo se establece que el Estado velará por el respeto a los derechos laborales y reproductivos para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y a la vez, el acceso a los sistemas de seguridad social (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Asimismo en la Constitución de la República del Ecuador, el Estado se regirá por normas fundamentales para los trabajadores que son: el Estado eliminará la desocupación y subocupación; garantizará la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores y que estos derechos son irrenunciables; la remuneración del trabajo será inembargable, excepto para el pago de pensiones alimenticias; los trabajadores percibirán utilidades líquidas de las empresas; se garantiza el derecho a la organización de los trabajadores; se reconoce y garantiza el derecho a la huelga, y para el pago de indemnizaciones se entenderá como remuneración todo lo que perciba, más trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, etcétera.

En este sentido, la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que el

desconocimiento y menosprecio de los derechos inherentes al ser humano, producen actos de barbarie que ultrajan la conciencia y la dignidad del humano (Organización de las Naciones Unidas, 1948), entonces el derecho al trabajo nace de un principio universal que es irreductible e irrenunciable de las personas, el mismo que al Estado le ha costado el sacrificio de vidas humanas por más de nueve siglos, las cuáles fueron sumamente importantes para que el ejercicio al trabajo sea reconocido como un derecho de las personas y un deber ineludible del Estado, en el cual se pueda exigir que se respete el derecho a conseguir el sustento de vida con dignidad mediante un trabajo justo y remunerado, con el juicio de que los trabajadores desgastan sus fuerzas físicas y mentales no renovables en el desempeño de las funciones encargadas, y que a la vez genera riqueza.

Es por ello, que con la vigencia del Código de Trabajo se ha venido protegiendo y garantizando el fiel cumplimiento de los derechos de los trabajadores y a la vez ha permitido regular las actuaciones del empleador, siempre tomándose en cuenta el avance del pensamiento, tecnología, ciencia y el desarrollo como elementos integradores para cumplir el derecho humano del trabajo con dignidad y la inclusión de otros derechos que establece la Constitución de la República del Ecuador 2008, como la alimentación, salud, seguridad social, etcétera.

Por lo tanto, el derecho laboral se fundamenta en la relación laboral que es la vivencia permanente entre los sujetos que forman parte de esta relación, allí se encuentran los trabajadores y empleadores; personas que están inmersas en la relación laboral. El régimen laboral ha sufrido una contienda de cambios que para bien o para mal han afectado directamente a la única fuerza que puede llevar al desarrollo

de los trabajadores, es por eso, que la Constitución de la República del Ecuador, garantiza a todas las personas el derecho al trabajo, reconoce las modalidades de trabajo en relación de dependencia o autónomas, así mismo los derechos laborales son irrenunciables y el trabajador es acreedor a todos los beneficios que por ley le corresponde y que se encuentra establecido en el Código de Trabajo.

Dentro de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario vigente, con su registro oficial suplemento 229, de 22 de junio del 2020, se establece en su artículo 16 que: a fin de preservar las fuentes de trabajo los empleadores y trabajadores podrán llegar a un acuerdo mutuo en relación con las condiciones económicas y la relación laboral, sin afectar el salario básico. De la misma razón, se estipula en el artículo 20 de Ley Orgánica de Apoyo Humanitario vigente, que únicamente se puede acoger al evento de fuerza mayor o caso fortuito a fin de realizar una reducción emergente de la jornada de trabajo, es decir, la jornada de trabajo se podrá reducir hasta un máximo del 50 %, y el salario corresponderá a las horas efectivas de trabajo.

Métodos

Modalidad: es cuali-cuantitativa, a partir de la cualificación y la descripción del fenómeno social, por medio de sus características determinantes y estas como afectaron a la empresa Ecuacerámica y que le obligó a desvincular a sus trabajadores transgrediendo el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, la cuantitativa porque permitió tabular y medir los datos de las encuestas planteadas a los trabajadores de la Empresa Ecuacerámica de la ciudad de Riobamba, para conocer las circunstancias en que fueron despedidos de sus

Janneth X. Iglesias Quintana, Blanca A. Oñate Bastidas, Lola X. Cangas Oña, José M. Jiménez Montenegro

lugares de trabajo vulnerando su derecho a la estabilidad laboral y a la indemnización.

Método Histórico-lógico: analiza científicamente los hechos o acontecimientos del pasado, para cotejarlos con el presente, busca además investigar las leyes generales de su funcionamiento y desarrollo de estos fenómenos, se refiere a lo esencial al fenómeno. El análisis del Código de Trabajo respecto al despido por la causal 169 numeral 5 y lo que dispone la Ley de apoyo humanitario determinó que las causas deben ser demostradas.

Método inductivo: busca el razonamiento para alcanzar resultados, parte de hechos particulares que son válidos, para llegar a conclusiones generales. Este método permitió conocer lo que establece la Ley de Apoyo Humanitario respecto al despido por caso fortuito o fuerza mayor en tiempos de pandemia.

Método deductivo: permite la realización de inferencias deductivas, importantes para establecer conclusiones. El apoyo de este método permitió conocer que la empresa Ecuacerámica de la ciudad de Riobamba hizo una mala interpretación respecto al despido por caso fortuito o fuerza mayor durante la emergencia sanitaria.

Método Analítico: permite separar mentalmente un todo en partes y cualidades y, de esta manera, realizar la división en el pensamiento de un todo en múltiples relaciones y componentes, determinando que existió vulneración de derechos a los trabajadores.

Técnicas e instrumentos de la investigación.

Encuesta: Utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos

representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir o explicar una serie de características.

La aplicación de la encuesta permitió recolectar datos importantes para el desarrollo de la investigación, permitiendo cuantificarlos de forma clara y precisa.

Cuestionarios: Se aplicaron como instrumento de investigación, con un listado de preguntas estandarizadas y estructuradas que se formularon de forma idéntica a todos los encuestados. El cuestionario contiene 10 preguntas dirigidas a los trabajadores que fueron despedidos de la empresa Ecuacerámica de la ciudad de Riobamba.

Población y muestra

La investigación realizada se llevó a cabo en la empresa Ecuacerámica de la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo y se aplicó la encuesta a la población, constituida en este caso por trabajadores que fueron despedidos de esta organización empresarial.

Resultados

Para efectos de la presentación de la investigación, los autores consideraron indagar si la fecha del despido se enmarca en el período de crisis generado por la COVID-19. Para ello se formuló como primera pregunta de la encuesta la siguiente interrogante: ¿Usted fue despedido de la empresa Ecuacerámica de la ciudad de Riobamba durante la emergencia sanitaria del COVID-19?

Los resultados se tabularon y se presentan a continuación en la tabla 1.

Tabla 1. Trabajadores despedidos de la empresa Ecuacerámica durante la COVID 19

La indemnización laboral en tiempos de pandemia: un derecho irrenunciable e intangible pp. 120-128

Janneth X. Iglesias Quintana, Blanca A. Oñate Bastidas, Lola X. Cangas Oña, José M. Jiménez Montenegro

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	79	100%
No	0	0%
Total	79	100%

Se puede apreciar que el 100 % de los encuestados manifestaron que fueron despedidos durante la emergencia sanitaria, en franca violación del artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, que señala que el trabajo es un derecho y un deber social, un derecho económico además, fuente de realización personal y base de la economía, por lo que se determina que es obligación del Estado

precautelar brindar las garantías necesarias para que los trabajadores puedan gozar del derecho a la estabilidad laboral y a una vida digna.

La segunda pregunta formulada se orientó a determinar el tiempo laborado en la empresa Ecuacerámica, obteniéndose los resultados expuestos en la tabla 2.

Tabla 2. Tiempo trabajado en la empresa Ecuacerámica

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Hasta 3 años	21	27%
De 3 a 6 años	27	34%
De 6 a 12 años	20	25%
Más de 12 años	11	14%
Total	79	100%

Del total de los ex trabajadores encuestados, el 27 % respondió que laboró en la empresa Ecuacerámica de la ciudad de Riobamba hasta 3 años, el 34 % de los encuestados sostuvo que trabajaron entre 3 y 6 años, el 25 % manifiesta que pertenecieron a la empresa entre 6 y 12 años y finalmente el 14 % de los ex trabajadores señaló que trabajaron más de 12 años. Todos

ellos debían ser indemnizados de acuerdo a la escala salarial que establece la normativa laboral ecuatoriana, según el artículo 188 del Código de Trabajo que señala que el empleador que despidiera intempestivamente a su trabajador será condenado a indemnizarlo de acuerdo a los años de servicio.

La pregunta 3 se formuló en función de identificar la forma de despido. Los resultados se muestran en la Tabla 3.

Tabla 3. Figura del despido

Janneth X. Iglesias Quintana, Blanca A. Oñate Bastidas, Lola X. Cangas Oña, José M. Jiménez Montenegro

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	79	100%
No	0	0%
Total	79	100%

El 100 % de los encuestados respondió que la empresa Ecuacerámica de la ciudad de Riobamba, los despidió en tiempos de pandemia, bajo la figura del caso fortuito o fuerza mayor, en este sentido, la disposición interpretativa única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario señala que 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, sin embargo, este no es el caso de la empresa Ecuacerámica pues sus actividades laborales han continuado ininterrumpidamente y la causal de caso fortuito o fuerza mayor fue mal interpretado por la empresa, quien despidió a más de un centenar de sus trabajadores violentando sus derechos.

Del análisis jurídico que antecede, se puede determinar que la terminación de la relación laboral incide en una forma negativa, censura la no protección de los derechos laborales que se establece en la Constitución de la República del Ecuador así como en el Código de Trabajo, haciendo énfasis en el artículo 169 numeral 6 como es la terminación de la relación laboral 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; en lo

que refiere a que la norma no es clara, porque esta figura solo se aplica en caso de que la empresa cese definitivamente sus actividades y que estas no puedan cumplirse por medios alternativos, pero si la empresa no ha cesado sus funciones de forma absoluta y se usa esta causal para separar a un trabajador de la empresa, la norma estaría siendo transgredida y en la crisis sanitaria del COVID-19, muchos empleadores se acogieron a este artículo con el fin de no pagar las indemnizaciones legales correspondientes a los trabajadores que fueron despedidos, es decir, se ha cometido un abuso y se han vulnerado los derechos laborales.

Además, producto de esta interpretación errada por parte de los empleadores se ha procedido al despido masivo de los trabajadores, en la presente situación de pandemia no sería posible ni acertado la aplicación de esta figura jurídica, puesto que la pandemia y la situación actual tiene característica de temporal, además, la empresa no ha cerrado sus actividades a causa de la crisis sanitaria. Actualmente la empresa Ecuacerámica continua en sus funciones, puesto que no ha sufrido crisis económica o estructural que detengan de forma permanente sus actividades como lo plantea la doctrina sobre las condiciones del caso fortuito y de fuerza mayor.

Las posibles soluciones al problema son obtenidas del marco metodológico, que lleva a plantear la necesidad de crear mecanismos a través de la Función Legislativa, para que se aclare y determine los aspectos y condiciones relevantes para la aplicación de la figura jurídica

de caso fortuito o de fuerza mayor dentro de las relaciones laborales, la aplicación de la figura jurídica del despido intempestivo contemplada en el Código del Trabajo, la aplicación por parte de los juzgadores en materia laboral de las penalidades por mala utilización de la causal para la terminación de un contrato de trabajo, es decir, la situación de caso fortuito o de fuerza mayor, la aplicación por parte de los administradores de justicia de los principios constitucionales y legales que amparan al trabajo y a los trabajadores, tales como, el principio de irrenunciabilidad de los derechos, el principio de intangibilidad de los derechos y el principio *in dubio pro operario*.

Respondiendo al problema científico con respecto a cómo incide la terminación de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor en el derecho a la indemnización en tiempos de pandemia, se puede manifestar que se han transgredido los derechos, los principios y las garantías de los trabajadores, dado que la terminación del vínculo laboral por caso fortuito o fuerza mayor transgrede el derecho humano al trabajo y su estabilidad.

Conclusiones

Los ordenamientos jurídicos enfrentaron una verdadera crisis por la repentina aparición del COVID-19, viéndose vulnerada la estabilidad y paz social, situaciones que perjudicaron a las personas, condición contrataría dentro de un Estado constitucional de derechos y justicia, como el Ecuador.

En relación con la figura jurídica de caso fortuito y fuerza mayor aplicada en la empresa Ecuacerámica de la ciudad de Riobamba, para separar a sus trabajadores de la empresa, se pudo concluir que fue erróneamente aplicada, lo que permitió dar por terminado los contratos

laborales sin pagar los derechos reconocidos por la Constitución de la República del Ecuador, los Instrumentos Internacionales y el Código del Trabajo.

Se recomienda a la Defensoría del Pueblo promover una acción de inconstitucionalidad de las disposiciones constantes en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, para proteger los derechos de los trabajadores y procurar la aplicación de los principios de irrenunciabilidad, intangibilidad e *in dubio pro-operario*.

Referencias bibliográficas

- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Ecuador: Asamblea Nacional Constituyente
- Asamblea Nacional de Ecuador (2020). *Ley orgánica de apoyo humanitario*. Quito Ecuador: Registro oficial suplemento 33+ de 22 de junio de 2020 Retrieved from <https://emov.gob.ec>
- Ayala Ayala, L. R., Freire Sánchez, N. F. & Falconí, R. A. (2020). El despido intempestivo a trabajadores de la empresa Ecuacerámica en época de pandemia en Riobamba. *Dilemas contemporáneos*, 1.
- Carreño, H. (2020). Más de 289.000 despidos se han registrado durante la pandemia. *Vistazo*. <https://www.vistazo.com>
- Instituto de Estadísticas y Censos. (2019). Recuperado de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas/>
- Organización de Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Ginebra Recuperado de <https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2015/06/Declaracion-DDHH1-pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). La COVID -19 y el mundo del trabajo: estimaciones actualizadas y análisis. *Observatorio de la OIT*, (1), 7. www.primo.exlibrisgroup.com
- Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina
RPNS 2346 ISSN 2308-0132 Vol. 10, No. Especial 1, 2022

Janneth X. Iglesias Quintana, Blanca A. Oñate Bastidas, Lola X. Cangas Oña, José M. Jiménez Montenegro

Weller, J. (2020). La pandemia de la Covid-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. *Documentos de proyectos. CEPAL* (LC/TS 2020/67). www.cepal.org

Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

Contribución de los autores

Janneth Ximena Iglesias Quintana: conceptualización, metodología, validación, redacción-revisión y edición, y aprobación de la versión final.

Blanca Alexandra Oñate Bastidas: conceptualización, metodología, validación, redacción-revisión y edición, y aprobación de la versión final.

Lola Ximena Cangas Oña: conceptualización, metodología, validación, redacción-revisión y edición, y aprobación de la versión final.

José Milton Jiménez Montenegro: conceptualización, metodología, validación, redacción-revisión y edición, y aprobación de la versión final.