



MEMORIAS DEL SEMINARIO  
ACADÉMICO DERECHOS  
HUMANOS Y REFORMAS  
LABORALES

**MEMORIAS  
SEMINARIO ACADÉMICO  
DERECHOS HUMANOS Y REFORMAS  
LABORALES**

**Compilado por  
ELIZABETH MALDONADO**

© Universidad de Otavalo  
Carrera de Derecho

**MEMORIAS  
SEMINARIO ACADÉMICO DERECHOS HUMANOS Y REFORMAS LABORALES**

Msc. Elizabeth Maldonado  
Compilador

Primera edición 2020  
ISBN: 978-9942-772-23-7  
© Universidad de Otavalo

**Comité científico**

Msc. Danny Cifuentes  
PhD. Frank Mila  
Msc. Elizabeth Maldonado  
Msc. Andrea Subía  
Msc. Pablo Mendoza

Director de Investigación - Universidad de Otavalo  
Msc. Jorge Mantilla Salgado  
investigación@uotavalo.edu.ec

© Todos los derechos reservados. Esta publicación no puede ser reproducida total o parcialmente, ni registrada ni transmitida por sistemas de recuperación de información de ninguna forma ni por medio, sea mecánico, fotoquímico, electrónico, fotocopia o cualquier otro sin el permiso previo por escrito del editor.

ISBN: 978-9942-772-23-7



9789942772237

# ÍNDICE

---

▪ DERECHOS HUMANOS, FRENTE A LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO María Fernanda Álvarez.....	4
▪ LINEAMIENTOS DEL SISTEMA UNIVERSAL PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (DESC) FRENTE A LA PANDEMIA Santiago Esteban Machuca.....	9
▪ REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL Y ACUERDOS DE PRESERVACIÓN DE FUENTES DE TRABAJO Richard Iván Buenaño Loja.....	14
▪ SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL DESAHUCIO EN MATERIA DEL INQUILINATO Santiago Guevara.....	19
▪ TELETRABAJO Y DERECHOS LABORALES Rodrigo Fernando Salazar Ruiz.....	23
▪ DERECHO A LA SALUD FRENTE AL COVID-19, UN ENFOQUE DESDE LOS PRINCIPIOS DE DISPONIBILIDAD, ACCESIBILIDAD Y CALIDAD Santiago Vallejo Vásquez.....	27
▪ CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR EN RELACION LABORAL FRENTE AL COVID-19 German Alexander Venegas Carrasco.....	31
▪ EL DESPIDO INEFICAZ Fernanda Elizabeth Parra Meza.....	34
▪ POLÍTICAS NEOLIBERALES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Luis Fernando Ávila Linzán.....	39
▪ NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN CONFORME A LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIA Lucila Gómez Rodríguez.....	43
▪ LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO Silvia Bonilla.....	48
▪ DERECHOS HUMANOS EN TIEMPOS DE PANDEMIA: ESTADO DE EXCEPCIÓN Juan Carlos Paz Mena.....	53

## **DERECHOS HUMANOS, FRENTE A LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO**

**MSc. María Fernanda Álvarez<sup>1</sup>**

Directora nacional de derechos humanos de la Procuraduría General de Estado

Septiembre 1, 2020

---

<sup>1</sup> María Fernanda Álvarez Alcívar es abogada de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, máster en Derechos Humanos, por la London School of Economics and Political Science (Inglaterra). Desempeñó funciones en la Defensoría del Pueblo, como Directora Nacional de Derechos del Buen Vivir; en el ex Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, como Directora de Derechos Humanos. Actualmente se desempeña como Directora Nacional de Derechos Humanos de la Procuraduría General del Estado, representando al Estado ecuatoriano ante los organismos del Sistema Interamericano de Derechos Humanos y el Sistema Universal de Naciones Unidas. También ejerce como catedrática en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador y la Universidad San Francisco de Quito.

## **DERECHOS HUMANOS FRENTE A LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO**

Como punto de partida, analizaremos los Derechos Humanos, haciendo referencia a lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador (2008). El artículo 3 numeral 2 de la Constitución (2008), establece deberes primordiales, y la especificación del cumplimiento de los derechos humanos reconocidos por esta y por los instrumentos internacionales. Para algunos se trata de una Constitución excesivamente garantista, en cuanto a los derechos consagrados que llegan a ser más amplios y de mayor alcance que los establecidos en instrumentos internacionales de derechos humanos. El ejemplo más claro se da en materia de migración.

Sin embargo, el reconocimiento de derechos humanos como un fin primordial, no es de la Constitución actual del 2008, sino más bien de la Constitución de 1998 en la que uno de los deberes primordiales del Estado era asegurar la vigencia de estos derechos. Por otra parte, desde la Constitución de 1979, entre las funciones primordiales del Estado, se aseguraba la vigencia de los derechos fundamentales. Realizando un análisis entre las tres constituciones antes nombradas podemos señalar que de alguna manera han variado los derechos fundamentales, en este sentido es evidente la diferencia entre lo que establece el artículo 3 numeral dos de la Constitución vigente y lo que establecía el artículo 3 de la Constitución de 1998. Nuestra actual Constitución enfatiza los derechos económicos, sociales y culturales, mientras que en la Constitución de 1998 se observa más las libertades, sin embargo, consagra la garantía de los derechos como uno de los fines primordiales del Estado.

Otra diferencia que podemos observar en las constituciones es que los derechos se consideran jurídicamente exigibles y esto no solo lo hemos podido observar en el constitucionalismo ecuatoriano, sino también en el derecho internacional, como prueba de ello están los dos Pactos Internacionales de Derechos Humanos, que recogen en un instrumento jurídicamente vinculante lo que ya se encontraba establecido en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948.

Desde la academia se ha discutido, en base al catálogo de derechos que tenemos, sobre cuáles constituyen o no derechos humanos. En estos espacios se ha llegado más bien hablar de una hiperinflación de lo que se conoce como derechos humanos, pero lo que no se discute es que uno de los fines del Estado es la garantía de estos derechos, que serán considerados como fundamentales. Es de esta manera que se establecerán jurídica y constitucionalmente en el Ecuador los Derechos Humanos siendo uno de los fines primordiales del Estado, aunque de igual manera se menciona que no es solamente uno de los fines, sino más bien es el fin último del Estado, siendo así la razón de ser del Estado y la justificación sobre su existencia.

A continuación se dará paso a un breve recorrido sobre la construcción del concepto de Derechos Humanos, ya que los antecedentes de lo que hoy conocemos como derechos humanos se podrían encontrar en la teoría de los derechos naturales de Locke; quien mencionaba que habían tres derechos naturales el derecho a la vida, el derecho a libertad y el derecho a la propiedad, que si los revisamos terminarán siendo los derechos pilares de lo que se conoce como los derechos civiles y políticos reconocidos como derechos humanos. Posteriormente a nivel de los Estados tenemos las declaraciones de las independencias de los Estados, junto con la declaración de independencia de los Estados Unidos de 1776 y la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano que es el principio de la Revolución Francesa.

En la teoría de los derechos naturales y la teoría de los derechos consagrados en estas declaraciones, podemos encontrar dos elementos comunes: el primero sería que estos derechos surgen como un límite al ejercicio del poder y a la vez son derechos proclamados al igual que los derechos naturales que son anteriores al Estado, es decir. anteriores a cualquier poder e inalienables ya que no estarán a disposición del Estado ni podrán despojarnos de esos derechos.

El origen de los derechos internacionales y la teoría moderna de lo que hoy conocemos como Derechos Humanos se sitúa luego de la segunda guerra mundial con el nacimiento de la Organización de las Naciones Unidas y puntualmente con la Declaración de Derechos Humanos de 1948 consagrándolos en la declaración, solo que ahora el control lo realiza la comunidad internacional reconociendo el respeto a los derechos humanos como una condición necesaria para el mantenimiento de la paz mundial.

Desde la primera sentencia expedida por la Corte Interamericana con el Sistema Regional sobre la protección de Derechos Humanos en el caso *Velásquez Rodríguez contra Honduras*, la Corte analiza que el ejercicio de la función pública tiene límites que derivan de que los Derechos Humanos son atributos inherentes a la dignidad humana y en consecuencia superiores al poder del Estado.

En este sentido la opinión consultiva número 6 de 1986 señala que en la Protección de Derechos Humanos está comprendida la noción de la restricción del poder estatal, quedando clara la limitación del ejercicio del poder que el individuo tiene como una protección frente al aparato estatal, esta concepción ha ido avanzando desde la primera sentencia antes mencionada. La corte analizaba las obligaciones de carácter positivo del Estado, mismas que debía tener un contenido desarrollado a través de la determinación de lo que significan dos de las principales obligaciones del Estado en materia de derechos humanos: obligación de garantía y obligación de protección, esto dando como resultado

la constitucionalización de derechos humanos, no solamente como la limitación de ese poder sino que también como directrices de ese poder, señalando lo que tiene y lo que no tiene que hacer el Estado, de igual forma la Corte ha dictado que para cumplir con estas dos obligaciones el Estado deberá organizar todo su aparato de manera que genera condiciones necesarias para el pleno ejercicio de estos derechos, determina la forma en la que las autoridades deban ejercer sus obligaciones; en el caso antes mencionado la Corte analiza que no cabe admitir que el poder pueda ejercerse sin límite alguno o que el Estado pueda valerse de cualquier procedimiento para alcanzar sus objetivos con sujeción alguna del derecho a la moral, lo que debería reformular en el sentido de que todos los objetivos del Estado deben estar planteados en su fin último que sería el pleno goce de los derechos, recalcando que el Estado no puede perseguir sus fines últimos violando los derechos, la teoría política señala la construcción social del Estado como las condiciones necesarias para una vida plena derivándose de la dignidad del ser humano.

En este sentido, los derechos humanos son estas condiciones intrínsecas al ser humano basado en su dignidad siendo universales, inalienables e inherentes a la condición humana. Los derechos hacen referencia a casi todas las dimensiones básicas de la estructura del Estado, siendo una directriz para toda la función pública y una justificación a la existencia del Estado. La planificación estatal debe estar garantizada a exigir el pleno cumplimiento de esos derechos en clave de derechos humanos como fin último y fundamento del Estado, va más allá de una idea de cómo tiene que ser el Estado con una relación indisoluble, ya que la misma existencia del Estado se justifica para asegurar el cumplimiento de los Derechos Humanos.

# **LINEAMIENTOS DEL SISTEMA UNIVERSAL PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (DESC) FRENTE A LA PANDEMIA**

MSc. Santiago Esteban Machuca<sup>1</sup>

Coordinador del Área de Derecho Constitucional y Docente titular de la cátedra de  
Derecho Constitucional, Universidad Central del Ecuador

Septiembre 1, 2020

---

<sup>1</sup> Magíster en Derecho con mención en Derecho Constitucional por la Universidad Andina Simón Bolívar-Sede Ecuador. Coordinador del Área de Derecho Constitucional y Docente titular de la cátedra de Derecho Constitucional en la Carrera de Derecho de la Universidad Central del Ecuador. Docente de posgrado en las siguientes casas de estudio: Universidad Regional Autónoma de los Andes –UNIANDES-, Universidad Técnica de Ambato –UTA-, Instituto Altos Estudios Nacionales IAEN, Universidad de Otavalo e Instituto Superior de Posgrado y Estudios Avanzados de la UCE.

## **LINEAMIENTOS DEL SISTEMA UNIVERSAL PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DESC FRENTE A LA PANDEMIA**

Los Sistemas Internacionales de Protección de Derechos Humanos, así como el Sistema Regional, Sistema Universal y el sistema Interamericano, establecieron una serie de lineamientos de cómo deben actuar los Estados para proteger los Derechos Humanos frente a la pandemia. El gobierno ecuatoriano actuó de manera contraria a lo que se estableció, vulnerando los derechos fundamentales durante este periodo. Así pues, con la pandemia se pone en riesgo, la materialización de los derechos y se prueba la institucionalidad de los Estados y sus mecanismos de protección para hacer frente a esta problemática.

Los Derecho Económicos Sociales y Culturales (DESC) son aquellos que más se han vulnerado, en primer lugar, por su característica de interdependencia y por afectación a los demás. Los Sistemas Internacionales de Protección de Derechos establecen que los lineamientos son de carácter vinculante y obligatorio, y aquellos Estados que no lo cumplan serán sujetos de responsabilidad internacional. No solo las normas de derechos humanos contienen estas características, sino también las interpretaciones dentro del Sistema Universal, y el Derecho Internacional de los derechos humanos. Las interpretaciones que se han hecho por parte del Comité de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (que emitió varios documentos para señalar como deben actuar los diferentes Estados para proteger los Derechos Humanos) buscan evitar que se genere vulneración, más establece una declaración específica, y ofrece una observación general, acerca de ciencia, derechos económicos, sociales y culturales y se establecen siete recomendaciones haciéndose énfasis en el derecho al trabajo.

La primera recomendación acerca del Estado de Excepción, establece que a través de esta institución jurídica se restringe el ejercicio de ciertos derechos, por lo cual el Comité antes mencionado señala que ciertas medidas son necesarias, pues las restricciones no deben ser abusivas ni caprichosas, sino deben ser lógicas y razonables. Se recalca el criterio de temporalidad, los periodos de excepción y su duración de sesenta días y hasta con treinta días de ampliación.

La segunda recomendación basada en la necesidad de preservar la tutela judicial efectiva frente a la protección de los derechos, no solo debe garantizar el acceso, sino la debida diligencia. De igual forma el ejercicio pleno del acceso a la tutela judicial como se establece en los artículos 8 y 10 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que señala que la protección de la niñez y adolescencia, el derecho al trabajo y la protección de la violencia dentro del hogar.

En el Ecuador podemos observar que la Función Judicial únicamente habilitó el control de la de detención, limitando el ejercicio de las Garantías Jurisdiccionales, a excepción del Habeas Corpus y las que podían ser presentadas ante la Corte Constitucional, posteriormente, a través de un Auto de Reivindicación de cumplimiento del dictamen, determinó que las garantías no podían estar suspendidas y que toda la función debía operar, sin embargo, no hubo una completa habilitación del sistema judicial.

La tercera recomendación que habla sobre cómo la protección del derecho a la salud determina la importancia de contar con una información científica y una asesoría adecuada, que va a permitir tomar decisiones al Estado. El potencializar los recursos disponibles en materia de salud, ampliar los servicios de salud a la población y masificar las pruebas del virus. La vulneración de este derecho conllevó a que varios sectores presenten garantías jurisdiccionales. Así mismo, las estadísticas publicadas por el Estado

no permiten determinar la magnitud de enfermos y muertos, por no contar con los mecanismos adecuados.

La cuarta recomendación referente a la transparencia en información por parte del Estado, la cifra veraz de infectados y fallecidos es importante para que el Estado pueda tomar decisiones eficaces y reorientar a ciertos sectores; sin embargo, la transparencia fue completa errónea y deficiente. Existe una disparidad en cuanto a los datos de fallecidos que maneja el Comité Operativo de Emergencias (COE) Nacional con los datos de los registros defunciones a nivel nacional. La ayuda a los grupos de atención prioritaria debe ser inmediata y oportuna.

La atención a los centros de privación de la libertad es la quinta recomendación, función que en Ecuador fue nula. Se emitió un indulto masivo que solo benefició a menos de cien personas de la población penitenciaria, el DESC recomendó que se apliquen medidas que lleven a aminorar efectivamente el hacinamiento en los centros de privación de la libertad, esta recomendación también fue dada por otros órganos internacionales.

La protección del derecho a la educación constituye la sexta recomendación; todas las actividades educativas pasaron a la educación virtual, limitando el ejercicio de la educación, ya que no toda la población tiene acceso a adquirir los elementos necesarios, creando desigualdad. El Estado debe tomar medidas que permitan corregir la desigualdad al acceso a la educación.

La séptima recomendación es el Derecho al Trabajo, de acuerdo al DESC se establece que la protección del derecho a la salud de los trabajadores y la necesaria vigilancia a que los empleadores cumplan con las medidas de bioseguridad para el trabajo. El Comité exhorta a que los Estados protejan la relación laboral y a que no permita de manera abrupta, arbitraria y desproporcionada la vulneración de los derechos. En el Ecuador se

ha dado un retroceso en materia de derechos laborales, pues se ha creado desigualdad, generando un abuso por parte de los empleadores.

## **REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL Y ACUERDOS DE PRESERVACIÓN DE FUENTES DE TRABAJO**

Doctor Richard Iván Buenaño Loja<sup>1</sup>

Juez de la Corte Provincial de Pichincha.

Septiembre 1, 2020

---

<sup>1</sup> Doctor en Jurisprudencia. Especialista en Seguridad Social Internacional, título otorgado por el Instituto Superior de Postgrado de Ciencias Internacionales de la Universidad Central del Ecuador.

Magister en Derecho Laboral Internacional y Seguridad Social, título otorgado por el Instituto Superior de Postgrado de Ciencias Internacionales de la Universidad Central del Ecuador.

Negociador internacional, C.M.I., Universidad Harvard, Cambridge Massachusetts, Estados Unidos, 2006..

## **REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL Y ACUERDOS DE PRESERVACIÓN DE FUENTES DE TRABAJO**

La nueva Ley de Apoyo Humanitario vigente desde el 22 de junio del año 2020 señala que los empleadores y empleados puedan generar una solución a través del diálogo tomando en cuenta la situación de la crisis económica y laboral, en la cual se desarrolla la pandemia con la finalidad de conservar las fuentes de empleo, garantizando su estabilidad y mitigando el impacto económico. Los resultados no pueden ocasionar afectación al salario básico o los salarios sectoriales determinados para la jornada completa. De acuerdo con el artículo 16 de esta Ley los empleadores tienen la obligación de presentar las propuestas de una manera clara y completa, los sustentos de la necesidad de suscribirlos, para que el trabajador pueda tomar una decisión informada. La declaratoria de emergencia estableció dos circunstancias particulares: la suspensión de las áreas no estratégicas y la continuidad de las áreas estratégicas; las primeras que no están vinculadas con la situación de carácter urgente y las segundas necesarias o urgentes tales como: las fuentes de alimentación, farmacéutica, telecomunicaciones, y demás necesarias para el desarrollo del país.

Los acuerdos de preservación están vinculados a las áreas que realmente tuvieron algún tipo de inconvenientes y su resolución está en la creación de los acuerdos unilaterales y directos entre los trabajadores y empleador, estableciendo un tiempo de vigencia. Una vez suscritos los acuerdos, estos deberán ser informados al Ministerio del Trabajo, quien supervisará su cumplimiento.

En el último inciso de este mismo artículo se establece que pueden ser impugnados por terceros, en casos en los que haya existido algún tipo de fraude en perjuicio de una o varias personas, los acuerdos de los empleadores y empleados que no pueden en ningún momento tener carácter colusorio, en caso de alguna controversia y/o de que el Juez presuma de la existencia de un delito se dará a conocer a Fiscalía para que inicie las investigaciones y acciones correspondientes.

El artículo 17 ibídem señala que cualquiera de las partes de la relación laboral que incumpla con el acuerdo será sancionado de conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo y demás normativa vigente. El Código de Trabajo a partir del artículo 545 otorga la facultad, tanto a la Dirección Regional del Trabajo como a la Inspectoría de Trabajo el control del desarrollo de la relación laboral, tutelando que se cumpla todo el ordenamiento que se estableció con los acuerdos ministeriales que se emitieron para el caso.

La Ley de Apoyo Humanitario en el artículo 18 establece condiciones mínimas de validez para la existencia de estos acuerdos. Los empleadores deberán haber presentado al trabajador de forma completa, veraz e íntegra los estados financieros de la empresa. Lo cual significa que deben existir los respectivos respaldos de ingresos como de egresos correspondientes al tiempo de la paralización. Así también, los empleadores deberán utilizar recursos de la empresa con eficiencia y transparencia, es decir que los recursos que ingresen deben ser invertidos para mejorar la producción de sus servicios o actividad que desarrolle la empresa y no podrán distribuir dividendos correspondientes a los ejercicios en que los acuerdos estén vigentes, ni reducir el capital de la empresa durante el tiempo de vigencia de estos. En caso de que se alcancen acuerdos con la mayoría de los trabajadores y el empleador, serán obligatorios incluso para aquellos trabajadores que

no los suscriban e impugnables a terceros. Y por último, en los casos en que la suscripción del acuerdo sea imprescindible para la subsistencia de la empresa y no se logre un consenso entre empleadores y trabajadores, el empleador podrá iniciar de inmediato el proceso de liquidación. Si durante la vigencia del acuerdo el accionista o administrador hace uso doloso de recursos de la empresa a su favor, será considerado causal de quiebra fraudulenta.

Otro de los puntos importantes también se encuentra en el artículo 19 de contrato especial emergente, que establece las circunstancias propias de la creación del contrato y beneficios a favor de los empleadores para mantener las fuentes de trabajo determinadas por tiempo definido para sostener la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones o extensiones del negocio. También establece que el contrato se celebrará por el plazo máximo de un año y podrá ser renovado por una sola vez por el mismo plazo. La jornada laboral ordinaria objeto de este contrato podrá ser parcial o completa, con un mínimo de 20 y un máximo de 40 horas semanales, distribuidas en un máximo de 6 días a la semana sin sobrepasar las 8 horas diarias, y su remuneración y beneficios de ley serán proporcionales, de acuerdo con la jornada pactada.

Para concluir el artículo 20 expresa la reducción emergente de la jornada de trabajo, esto por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, es decir que el empleador podrá reducir la jornada laboral, hasta un máximo del 50%, el sueldo o salario del trabajador será en proporción a las horas trabajadas y no será menor al 55% de la fijada previo a la reducción y el aporte a la seguridad social corresponderá a la jornada reducida. El empleador deberá notificar a la autoridad de trabajo, indicando el período de aplicación de la jornada reducida y la nómina del personal a quienes aplicará la medida.

Esta reducción podrá aplicarse hasta por un año, renovable por el mismo periodo, por una sola vez. Desde la implementación de la jornada reducida y durante el tiempo que esta dure, las empresas que hayan implementado la reducción de la jornada laboral no podrán reducir capital social de la empresa ni repartir dividendos obtenidos en los ejercicios en que esta jornada esté vigente. Los dividendos serán reinvertidos en la empresa, para lo cual los empleadores efectuarán el correspondiente aumento de capital hasta el 31 de diciembre del ejercicio fiscal posterior a aquel en que se generaron las utilidades y se acogerán al artículo 37 de la Ley de Régimen Tributario Interno.

De producirse despidos, las indemnizaciones y bonificación por desahucio se calcularán sobre la última remuneración mensual percibida por el trabajador antes de la reducción de la jornada, además de cualquier otra sanción que establezca la Ley por este incumplimiento.

## **SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL DESAHUCIO EN MATERIA DEL INQUILINATO**

MSc. Santiago Guevara<sup>1</sup>

Docente de Tiempo Completo Universidad de Otavalo

Septiembre 1, 2020

---

<sup>1</sup> Abogado de los Tribunales de la República del Ecuador.

Magister en Derecho Civil y Procesal Civil. Docente en la Escuela de Capacitación de Conductores Profesionales. Catedrático en la Escuela de Formación de la Policía Nacional del Ecuador.

Catedrático en la Carrera de Derecho de la Universidad de Otavalo en el área de Derecho Civil. Asesor en la Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. Coordinador de Procesos y Capacitador en el Consejo Nacional Electoral. Vicepresidente y Capacitador de la Fundación FUNAPAV. Abogado Litigante en el área de Derecho Civil. Coordinador en la Universidad de Otavalo del programa de Vinculación en el Consejo de la Judicatura.

## **SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL DESAHUCIO EN MATERIA DEL INQUILINATO**

La nueva Ley de Apoyo Humanitario fue expedida a raíz de la pandemia o crisis sanitaria que se desarrolló a nivel mundial. En el Ecuador, esta crisis ha afectado principalmente a la economía del país, por lo cual se va a analizar la situación de los inquilinos, quienes no han podido cubrir los valores que exigen los cánones de arrendamiento mensuales en vivienda y locales comerciales.

En esta ponencia se desarrollaran los siguientes objetivos: identificar y analizar la normativa referente a la suspensión temporal del desahucio en materia de inquilinato, analizar las posibles ventajas y desventajas que genera esta disposición al momento de entrar en vigencia y determinar los aspectos importantes que deben tomarse en cuenta para llegar a acuerdos eficaces.

Al respecto del primer objetivo el desahucio se define en el ámbito jurídico como un aviso que se da por parte del arrendador hacia su inquilino, y este aviso es para dar a conocer el deseo que tiene de dar por terminado el contrato de arrendamiento que fue generado por las dos partes. El artículo 1 de la Ley de Inquilinato regula: “las relaciones derivadas de los contratos que se generan de arrendamientos y subarrendamientos de los locales comprendidos en los perímetros urbanos” (es decir dentro de la ciudad) y el artículo 30 ibídem señala: “las causales de la terminación del desahucio. El arrendador podrá dar por terminado el arrendamiento y por siguiente exigir la desocupación y entrega del local arrendado antes de vencido el plazo legal o convencional”. Al respecto del desahucio el artículo 4 de la Ley de Apoyo Humanitario establece que durante el tiempo de vigencia del Estado de excepción y hasta sesenta días después de su conclusión, no se podrán ejecutar desahucios a arrendamiento de bienes inmuebles por

cualquier causal a excepción de ciertas causales como: peligro de destrucción o ruinas del edificio en la parte que comprende el local arrendado y casos de usos de los inmuebles para actividades ilegales o ilícitas; pueden acogerse a esta suspensión temporal cancelando al menos el 20% de los cánones que queden pendientes para poder acogerse a la suspensión del desahucio y si fuese el caso de locales comerciales debería cancelar un monto del 30% de los cánones pendientes y demostrar que tienen una afectación económica a causa de la situación actual esta condición es para los arrendadores.

Pero cabe aclarar que este hecho o situación no es una condonación, es decir, no se tiene que perdonar la totalidad de la deuda. Ahora bien existe la posibilidad de tratar el desahucio en mediación la situación puede cambiar ya que si se puede llegar a un acuerdo en el cual la solución convenida en las partes puede ser la condonación de la deuda o un acta en el cual se puede convenir las formas de pago de los cánones adeudados. Es importante mencionar lo que señala el Código Orgánico General de Procesos, pues enumera varios de los documentos que son considerados como títulos ejecutivos y de los cuales pueden servir para de esa manera se ejecuten acuerdos de las dos partes por ejemplo el acta de mediación. Otra situación que se debe analizar es, si el arrendador pertenece a un grupo de atención prioritaria y este canon de arrendamiento mensual sea su medio de subsistencia, por lo cual no se aplicará esta suspensión temporal de este canon.

Con estas consideraciones analizadas en la Ley de Apoyo Humanitario se pueden tener las siguientes ventajas: dan un respiro al inquilino para que tal vez pueda generar a posterior otra actividad económica y pueda generar un sustento y dejar al arrendador una oportunidad de recuperar estos cánones no satisfechos de manera completa porque muchos han hecho acuerdos entre arrendadores y arrendatarios indicando que por lo menos se cancele el 50% del canon. Y las posibles desventajas pueden ser la: agudización

de los problemas del inquilinato porque muchos arrendadores no están de acuerdo y los acuerdos que llegaren a existir no se llegaren a cumplir por las partes.

En otros lugares como el caso de Argentina se norman estos acuerdos con orden directa de mediación obligatoria; y en Chile hablan de un plan de reprogramación de los arriendos que trata de posponer parte del pago del arriendo mensual hasta por seis meses que luego puede ser reprogramado en cuotas hasta por un año, esta cuotas deben pagarse en conjunto con los cánones de arrendamiento normal, es decir, que durante el tiempo que la ley provee se puede ir saldando todas estas cuentas acumuladas como es el caso de los países antes mencionados.

## TELETRABAJO Y DERECHOS LABORALES

Dr. Rodrigo Fernando Salazar Ruiz<sup>1</sup>

Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con Sede en la Parroquia Iñaquito del Distrito  
Metropolitano de Quito, Provincia de Pichincha

Septiembre 1, 2020

---

<sup>1</sup>Juez de la unidad judicial de trabajo de la parroquia Iñaquito, Abogado por la Universidad Católica del Ecuador, Especialista en derecho financiero, bursátil y de seguros por la Universidad Andina Simón Bolívar, Maestrante en Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social por la Universidad Internacional de la Rioja, Egresado de la maestría en derecho financiero, bursátil y de seguros por la Universidad Andina Simón Bolívar, Técnico en seguridad y salud ocupacional.

Capacitador en varias instituciones públicas, empresas y franquicias internacionales en materia de trabajo, empresarial y recursos humanos.

Docente del diplomado CipLex de Derecho Laboral.

Amplia experiencia como abogado litigante en materia Laboral, Civil y Mercantil. Ex director del Área Laboral del estudio jurídico Izurieta Mora Bowen.

## **TELETRABAJO Y DERECHOS LABORALES**

El teletrabajo es una actividad que se efectúa dentro del domicilio de una persona en este caso, el trabajador. Es importante iniciar con el análisis de los derechos del trabajador frente a la Ley de Apoyo Humanitario, esta ley determina que los derechos son una forma de organización laboral, así también se revisará los tipos de contratos; por ejemplo podemos tener un contrato de trabajo a plazo fijo con jornada diseñada a través de una forma organizacional de teletrabajo, o un contrato a tiempo indefinido con este tipo de jornada; los nuevos contratos fueron ingresados a través de la Ley de Apoyo Humanitario, y los anteriores eran determinados en la Ley de Justicia Laboral.

Es necesario diferenciar entre teletrabajo y tele servicio, cuando se habla de teletrabajo se refiere específicamente al trabajo que realizan las personas con relación de dependencia ya sea esa dependencia para una institución pública o sea un ente privado. Y cuando se habla de tele servicio en cambio se enfoca en el servicio que brinda algún profesional en libre ejercicio.

El teletrabajo además al agregarle la figura del trabajo a distancia por medio de las tecnologías de la información y de la comunicación le va a regir principios propios de la figura, siendo los principios de voluntariedad, retroactividad, confidencialidad, igualdad y la desconexión digital que no es considerado como principio pero que va ganando trascendencia.

El principio de voluntariedad se refiere al contrato del trabajo que requiere una conjugación de una aceptación a una oferta misma que no puede ser impuesta. Es indispensable ya que frente al teletrabajo puede haber derechos humanos que pueden

verse afectados al momento en el cual se aplica en contra de la voluntad de una persona (trabajador). No pueden violar el derecho a la intimidad tanto personal como familiar.

Lo común del teletrabajo es el telehome working, permite que nuestra vida personal se convierta en una oficina regulada por ciertas normas, ejemplo se tiene el derecho como trabajador a que se brinde un ambiente de trabajo sano. El empleador debe ir a revisar que el trabajador tenga las condiciones óptimas para trabajar.

El principio de retroactividad se utiliza para que el contrato se mantenga y en cualquier momento las partes tienen el derecho a regresar al contrato inicial y acordar de forma voluntaria cualquier cambio dentro del contrato.

El principio de igualdad, el trabajador no puede ser discriminado tanto por ser trabajador presencial o trabajo a distancia, se tendrá los mismos derechos tanto laborales como colectivos, en temas de seguridad, salud ocupacional, derecho a contactarse con sus compañeros de trabajo y la petición a la empresa, posibilidad de acudir a la empresa en el momento que sea necesario.

El principio de confidencialidad, es un principio que más bien permite una relación correcta entre las partes, ya que efectúa que el trabajador tenga la obligación de cuidar, bienes, equipos e información que se le otorgue para trabajar y reintegrarlos al momento que se termine el teletrabajo y por parte del empleador la obligación de informar sobre sus obligaciones con la finalidad de que el empleado pueda cumplir.

La desconexión digital, se refiere al principio o derecho del descanso, luego de la jornada cumplida, dentro del teletrabajo se ve el derecho a la desconexión digital. Ya que humanamente es importante que una persona pueda cumplir con sus demás derechos. Pero existe un problema ya que, dentro de la Ley de Apoyo Humanitario, se evidencia una violación ya que este derecho estipula que son 12 horas de jornada de trabajo y eso

está incorrecto ya que solo deberían ser 8, por lo que se está violentando este derecho. O si bien lo quisiesen así se debería reconocer las horas extraordinarias que el trabajador está brindando sus servicios.

Finalmente si queremos que dentro del teletrabajo exista un respeto absoluto a los derechos humanos y a los principios fundamentales, se debe presentar una reformatoria a las normas que existen en este momento, ya que dentro del ámbito de estos principios, podrían vulnerar derechos tanto a la intimidad, al descanso y a todos los derechos que son conexos.

## **DERECHO A LA SALUD FRENTE AL COVID-19, UN ENFOQUE DESDE LOS PRINCIPIOS DE DISPONIBILIDAD, ACCESIBILIDAD Y CALIDAD**

MSc. Santiago Vallejo Vásquez<sup>1</sup>

Secretario General del Consejo Nacional Electoral – Docente Universitario Universidad  
de Otavalo

Septiembre 2, 2020

---

<sup>1</sup>Abogado por la Universidad Central del Ecuador, reconocimiento académico al mejor graduado de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales (2014). Magister en Derecho con mención en Derecho Tributario por la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Doctorando en Derecho por la Universidad Nacional de Mar del Plata, Buenos Aires – Argentina.

Docente universitario en la Universidad Central del Ecuador y Universidad de Otavalo, ejerció la docencia universitaria en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra, PUCE-SI y la Universidad de las Américas, UDLA.

Ha laborado en la Corte Nacional de Justicia, Sala Especializada de lo Contencioso Tributario; Tribunal de Justicia de la Comunidad Andina, Magistratura del Ecuador.

Director de la Delegación Provincial Electoral de Imbabura, Director Nacional de Organizaciones Políticas, Director Nacional de Asesoría Jurídica.

Actualmente Secretario General del Consejo Nacional Electoral del Ecuador. Socio del Instituto Ecuatoriano de Derecho Tributario.

## **DERECHO A LA SALUD FRENTE AL COVID-19, UN ENFOQUE DESDE LOS PRINCIPIOS DE DISPONIBILIDAD, ACCESIBILIDAD Y CALIDAD**

A inicios del año 2020 el mundo vivió una de las mayores emergencias sanitarias, pero no es la primera que ha sucedido a lo largo de los años el mundo que ha estado relacionado con este tipo de sucesos, se podría decir que las enfermedades son parte fundamental del desarrollo del mundo. Hay varios elementos de Derecho que permiten reflexionar con amplitud el derecho a la salud frente al COVID-19, desde varias perspectivas como son la disponibilidad, accesibilidad y la calidad, ya que en efecto es importante referirse al término salud a un ente orgánico que nos permite ejercer funciones naturales como seres humanos, en el mismo sentido la salud pública es el conjunto de condiciones mínimas de salubridad de una población determinada que los poderes públicos y tienen la obligación de cuidar y proteger.

La salud es vista como un derecho que se encuentra contemplada en varios instrumentos internacionales como la Declaración de los Derechos Humanos por la ONU, que menciona que toda persona tiene derecho a un estilo de vida adecuado que le asegure la salud y el bienestar de su alimentación, asistencia médica y demás adeptos, este derecho se encuentra previsto en la Convención Americana de Derechos Humanos en este instrumento se reconoce el derecho a la salud que como el más alto nivel de disfrute de bienestar físico, mental y social.

El derecho a la salud se caracteriza por su progresividad e interdependencia, por lo cual el Estado y su rol con la sociedad permite organizarnos tanto política como jurídicamente. En cuanto a la interdependencia la Corte ha señalado que el derecho a la salud está acompañada por otros conceptos, en este sentido la Corte Interamericana señala que el

derecho a la salud es un sistema de protección que brinda las oportunidades para el disfrute de la salud de todas las personas de manera igual.

La disponibilidad menciona que cada Estado debe contar con el número adecuado de establecimientos, bienes y centros de atención para los programas de atención y tratamiento que deben estar comprendidos dentro de varios factores determinantes básicos de la salud como son: el personal médico, profesional y operativo debidamente capacitado para afrontar este tipo de situaciones que han estado viviendo.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha puesto en evidencia que el mundo adolece de este principio que se ha visto transgredido y vulnerado, y no es posible pasar por alto las situaciones que se han tenido que enfrentar como país y como sociedad que ha puesto en evidencia el mal manejo de la crisis y las circunstancias que han tenido que replantear con respecto al principio de disponibilidad y cada ciudadano podrá sacar sus conclusiones de la problemática que se ha tenido que vivir, incluso el mismo ponente se vio abordado por la enfermedad y da a conocer la deficiencia de la disponibilidad del derecho a la salud, pero se lo ha tratado sin ningún contratiempo tanto para el cómo para su familia.

Para el principio de la accesibilidad se menciona que los elementos como los bienes o servicios de salud deben ser accesibles dentro de cada jurisdicción del Estado, también ha sido testigo de las dificultades técnicas que la humanidad ha enfrentado, ya que la mayoría de recursos económicos y humanos han sido destinados a las ciudades con mayor densidad poblacional y de infectados; de esta forma el acceso a la salud se ha visto disminuido en varios lugares.

Los sistemas de salud se han preocupado por esta situación en los sitios más alejados que tienen problemas en los hospitales y además es complejo por la forma de vida de estos espacios, ya que existen personas discriminadas por su condición o etnia.

El elemento de la calidad es uno de los más controversiales y difíciles de poner en evidencia tanto en la constitución como varios tratados internacionales, no se puede ser ajeno a los problemas ya que los sistemas de salud deben estar preparados desde el punto de vista médico técnico, puesto que necesitan personal capacitado y con equipos para su atención.

Con estos principios expuestos se da a conocer que el Estado debe garantizar el acceso a centros, bienes de salud pública sin discriminación alguna, con la oportunidad adecuada y de acuerdo a la situación que se está enfrentado. De acuerdo a los principios planteados, el Ecuador no estaba preparado para esta situación, ya que el mundo cambia por este escenario y así mismo el derecho también cambia a nivel nacional e internacional.

La legislación evoluciona de acuerdo a la perspectiva del COVID-19 así como también desde la perspectiva particular de cada uno.

## **CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR EN RELACION LABORAL FRENTE AL COVID-19**

Dr. German Alexander Venegas Carrasco <sup>1</sup>

Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con Sede en la Parroquia Iñaquito del Distrito  
Metropolitano de Quito, Provincia de Pichincha

Septiembre 2, 2020

---

<sup>1</sup> Catedrático Universitario en la Facultad de Jurisprudencia desde el 2012 a la fecha en el área de Derecho Laboral. Expositor y Conferencista en varios eventos académicos. Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social Internacional por el Instituto de Postgrado de la Universidad Central del Ecuador. Funcionario Judicial en el área laboral por 16 años.

Juez de Trabajo desde el año 2012.

Catedrático Universitario en la Facultad de Ciencias Administrativas desde el 2008 hasta el 2012.

## **CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR EN RELACION LABORAL, FRENTE AL COVID-19**

La pandemia mundial a causa del COVID-19, es algo que nos ha afectado a toda la humanidad en muchos aspectos tales como sociales, políticos, económicos, etc.

Para hablar de la fuerza mayor, debemos saber que en nuestra legislación esto está normado en el Código Civil y en el Código de Trabajo en relación con terremotos y guerras, pero no se ha escrito mayor cosa al respecto. Y en forma más resumida se dice que es algún imprevisto que debe ser justificado por el empleador para poder tener efectos jurídicos.

En el Código de Trabajo en su artículo 169, establece mecanismos para que el empleado y empleador puedan concluir sus relaciones laborales de una manera legal, encontrándose en el numeral 6, al caso fortuito o fuerza mayor, institución jurídica que se relaciona con la pandemia, debido que a los primeros 30 días de la misma se suspendieron todas las actividades presenciales a nivel nacional. Pero se ha suscitado una mala asesoría o mala interpretación del caso fortuito o fuerza mayor y se tergiversa de una manera realmente errónea.

El Estado ecuatoriano, equivoca artículos sobre la estabilidad laboral para solventarse, para cuidarse la relación de trabajo, es decir de no trabajar y tener que pagar, haciendo que empleadores deban respetar el contrato, y pagar sin que se esté generando la actividad económica.

Así también en el Código de Trabajo, nos explica que la fuerza mayor o caso fortuito es aquello que tiene que ver con liquidar un negocio, y solo el deudor puede alegar esta

figura, pero al malinterpretarse, se cree que ellos pueden poner fin al contrato de trabajo y que debe sujetarse a las formas de terminación del contrato establecidos en la Ley.

Esta liquidación tiene que ser sustentada con pruebas de actividad económica, y se ha utilizado de manera errónea y la consecuencia es que la Ley de Apoyo Humanitario pretende sancionar a estos empleadores y una indemnización multiplicada por el 1.5 calculándose de esta manera el monto.

Concluyendo, muchos empleadores se equivocaron al utilizar esta figura, puesto que para que sea aplicada el empleador debe presentar y justificar que no tiene recursos suficientes para solventar la productividad, o justificar la reducción de personal, algunos empleadores también han confundido que la figura se puede utilizar solo cerrando el negocio sin saber que una liquidación del mismo es el cierre total.

## **EL DESPIDO INEFICAZ**

Ab. Fernanda Elizabeth Parra Meza<sup>1</sup>

Directora Jurídica Fundación FUNAPAV, Abogada Litigante

Septiembre 2, 2020

---

<sup>1</sup> Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador por la Universidad Central del Ecuador. Trabajo por 5 años en la Función Judicial, desempeñándose en el cargo de Ayudante judicial en la Unidad Judicial de Trabajo. Trabajo en el Servicio de Rentas Internas en la Dirección Nacional Jurídica, formando parte del departamento de Consultas vinculantes. Actualmente es Directora Jurídica de la Fundación FUNAPAV; así como también Abogada Litigante

## **EL DESPIDO INEFICAZ**

La relación de trabajo establece vínculos entre el trabajador y el empleador, pero en esta relación laboral es necesaria e importante la protección del Estado porque es este quien debe generar y garantizar las condiciones necesarias para el pleno reconocimiento y ejercicio de los derechos tanto del trabajador como del empleador, tomando en cuenta que la parte débil de esta relación son precisamente los trabajadores.

Es así como la Constitución establece en el artículo 11 numeral 5 y en artículo 5 del Código del Trabajo que los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores una oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos. Dentro del colectivo de los trabajadores encontramos un grupo social que jurídicamente merece una atención especial por la importancia social y la sensibilidad que tienen, este grupo son las mujeres en estado de embarazo o en condición de gestación, los dirigentes sindicales y los trabajadores que han hecho uso de una licencia sin remuneración para el cuidado de sus hijos. Respecto a esas personas la legislación ha establecido la figura del despido ineficaz. Sin embargo, antes de desarrollar este tema es necesario tener claro que el concepto del despido contiene 4 características fundamentales: 1.- Es un acto unilateral del empresario, 2.- Es un acto constitutivo, 3.- Es un acto receptivo; y 4.- Es un acto que produce la extinción contractual.

Con estas características se puede establecer que el despido es un acto jurídico que nace de la voluntad del empleador, que por cualquier circunstancia ajena al trabajador -sin que medie ningún tipo de causa justa- da por terminada la relación laboral, siendo un acto constitutivo que genera derechos y obligaciones para las partes. Para el trabajador, el

despido se vuelve un acto receptivo porque no puede intervenir en la voluntad del empleador, sino que solamente le queda aceptar, y reclamar sus derechos por la vía correspondiente.

Entonces el *despido intempestivo* nace de la voluntad de la parte empleadora, quien por cualquier circunstancia ajena al trabajador de manera inesperada, abrupta termina con la relación laboral. Ahora bien, cuando una persona se encuentra en el grupo especial al cual se está haciendo referencia y es víctima de un despido intempestivo por causas relacionadas a discriminación del empleador por su condición o por su calidad, el trabajador tiene el derecho de presentar ante el juez de lo laboral una acción por despido ineficaz. En este caso, el trabajador ha sido víctima de un despido ineficaz, más no de un despido intempestivo.

En este contexto, lo que el trabajador solicita frente a la justicia es que ese despido no exista para la vida jurídica, y que todo vuelva al estado anterior, garantizando al trabajador el derecho de permanencia a su puesto de trabajo. Es así como se debe tener en claro que el objetivo de esta acción no es la indemnización, sino que el objetivo es buscar la permanencia del trabajador en su lugar de trabajo.

El Código General de Procesos (COGEP), con sus reformas del 26 de junio de 2019, establece que esa reclamación individual debe ser tramitada dentro del procedimiento sumario, pero por su naturaleza tendrá términos reducidos conforme a lo previsto para temas de niñez y adolescencia sin que esta reducción de términos signifique algún tipo de vulneración de derechos. Es decir, habrá todas las etapas del procedimiento sumario pero lo que se reducirá son los términos.

Una vez producido el despido intempestivo, las personas acogidas por este derecho, deberán presentar su acción ante el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde se produjo el despido en un plazo máximo de 30 días. De no hacerlo así dará

como resultado la inadmisión del juez desde el primer auto, por causa de incompetencia de conformidad con el artículo 147.1 del COGEP. El plazo máximo para que el trabajador pueda presentar su acción es de 30 días calendario. Si no se presenta la acción dentro del plazo va a operar la caducidad, lo cual significa que el trabajador perderá el derecho a entablar la acción de despido ineficaz. El pleno de la Corte Nacional de Justicia en resolución 05-2016 permite a los jueces declarar de oficio la caducidad de las acciones por despido ineficaz para evitar el despliegue innecesario del aparataje judicial frente a una acción de despido ineficaz ya caducada.

Respecto de la pretensión, el objetivo de esta acción es la declaratoria de ineficacia del despido intempestivo más no la solicitud de una indemnización. Si la acción no contiene estos elementos, el juez de oficio no puede disponer la declaratoria de ineficacia y no se cumplirá el objeto de la demanda (es decir, declarar ineficaz el despido). La pretensión también puede contener el pago de remuneraciones que se encuentren pendientes hasta el momento del despido con el 10% de recargo. También se puede solicitar el pago de costas procesales como honorarios del abogado, pero deben estar cuantificadas de forma individual tal como lo establece el artículo 144. 5 del COGEP; la sumatoria de estas pretensiones dará como resultado la cuantía general del proceso.

En la demanda no se puede solicitar otros derechos, como solicitar vacaciones, décimo tercero y décimo cuarto sueldos, fondos de reserva o cualquier otro pago pendiente para el trabajador, porque estas pretensiones no caben procesalmente dentro de la acción por despido ineficaz, ya que se tramitan en procedimiento sumario. Si este fuese el caso, el juez inadmitiría esta demanda por contener una indebida acumulación de pretensiones. Igualmente, la norma ha previsto la posibilidad de que el accionante (es decir, el trabajador) pueda solicitar una medida cautelar, pero no cualquier medida sino las tendientes a la reincorporación a su puesto de trabajo como por ejemplo que se disponga al empleador que nadie ocupe su puesto o que mientras que dure el proceso pueda

reintegrarse a su puesto. Por otra parte, no procedería por ejemplo solicitar una retención de una cuenta para garantizar el pago de indemnización.

Una vez en audiencia el juez de lo Laboral verificará los elementos necesarios y de ser pertinente declarará la ineficacia de ese despido intempestivo y preguntará al trabajador si desea o no incorporarse a su puesto de trabajo. En este momento, el trabajador tendrá que decidir si se reincorpora o no a su puesto de trabajo mediante audiencia. En caso de querer reintegrarse, el juez dispondrá el reintegro a su puesto de trabajo, pero si su deseo es no volver a su trabajo podrá optar en ese momento por la indemnización, y es el juez quien calculará la indemnización y dispondrá el pago en sentencia escrita. Evidentemente esta sentencia puede ser apelada, pero tendrá efecto devolutivo es decir, que podrá ejecutarse pese a la sustanciación de recursos en la Corte Provincial.

## **POLÍTICAS NEOLIBERALES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**

M.Sc. Luis Fernando Ávila Linzán<sup>1</sup>  
Defensoría Pública del Ecuador  
Septiembre 2, 2020

---

<sup>1</sup> Abogado por la Pontificia Universidad Católica de Quito.

Máster en derecho constitucional por la Universidad Andina Simón Bolívar, diplomado en DDHH por el instituto Wallemberg de Suecia y Diplomado en Justicia Indígena y Pluralismo Jurídico por la FLACSO.

Ha ocupado varios cargos públicos, del que se destaca defensor público regional y director jurídico nacional del Consejo de la Judicatura.

Investigador y docente de post grado y autor de varias obras, individuales y colectivas, sobre teoría del derecho, filosofía política y política.

## **POLÍTICAS NEOLIBERALES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**

En la actualidad en el Ecuador, funcionan tres agendas neoliberales macro, que de cierta manera permiten o dan paso a la toma de decisiones por parte del gobierno nacional, causando impactos en los derechos de los y las trabajadoras del país, así como en sus condiciones de supervivencia y desarrollo.

Como un preámbulo al tema que se abordó en esta ponencia, es necesario reconocer que vivimos en medio de una crisis global en temas económicos y que quienes sufren más las consecuencias de esta situación son los sectores más pobres que corresponden a los trabajadores, personas de escasos recursos, desempleados, pequeños comerciantes, los pueblos indígenas, las mujeres y grupos vulnerables. En medio de este contexto, surgen tres agendas neoliberales oligárquicas sobre las cuales es necesario reflexionar ante la vulneración de derechos que se provocan y su afectación a esos grupos. Esta reflexión, enfocada en el sector de los trabajadores de nuestro país, es importante en el contexto de la pandemia que atravesamos.

La primera de estas reflexiones tiene que ver con la *Agenda Oligárquica*, es decir el espacio en que el poder político se encuentra en manos de pocas personas pertenecientes a una misma clase social. Esta agenda se relaciona con la Ley de Apoyo Humanitario que, si es estudiada con detenimiento, es posible denotar que vulnera gran cantidad de derechos de los trabajadores y varios sectores sociales. Esta ley tiene un gran impacto para los sectores más vulnerables. En su concepción esta ley se presentó como un proyecto que tenía la finalidad de combatir los efectos provocados por la pandemia planteando lo siguiente: una recaudación de un porcentaje de las empresas a fin de que estas brinden una aportación específica sobre la base de sus utilidades. Y, por otro lado, la reducción del 45% del salario de los trabajadores violando varios de los derechos de

los trabajadores. Es decir, con motivo de desconocimiento en cuanto al manejo de contratos, sus derechos y aquello que puede o no aceptar los empleadores hacen uso del mecanismo basado en el chantaje y obligan a sus empleados a renunciar a sus derechos ya que conforman la parte débil de la relación laboral y se ven obligados a aceptar las condiciones que benefician a quienes tienen supremacía en la relación del empleador con sus trabajadores. Y dentro de esta misma agenda se pide la extinción de las empresas públicas para repartir los bienes y servicios públicos a las transnacionales y los grupos de poder del Ecuador, así también la reducción de la jornada de trabajo de los trabajadores públicos y por ende de sus salarios mensuales.

En el segundo punto de políticas neoliberales se tiene a la Agenda de Fondo Monetario, “plan cóndor” estableciendo la Ley de Reordenamiento de las Finanzas Públicas. Esta contiene dos mecanismos que vulneran los derechos de los trabajadores en tanto se eliminan los topes específicos del gasto público y la planificación social, haciendo que quienes manejen todas estas organizaciones sea el poder ejecutivo. Todo esto provocó el inicio de la crisis política de octubre en donde se evidenciaron asesinatos y lesiones por parte del Estado hacia varios manifestantes por el uso desmedido de la fuerza pública. Varios de estos actos inconstitucionales promovidos por el gobierno actual simplemente buscan que el próximo gobierno no realice reformas que afecten los intereses de la oligarquía nacional y pongan en riesgo el capital internacional.

Finalmente, la Agenda Coyuntural de Supervivencia del gobierno de Lenín Moreno en donde se observan tres elementos. La gestión de la crisis de la pandemia que se ha visto cubierta de actos de corrupción y un acuerdo de impunidad que evidencia que la Fiscalía netamente interviene en aquellos casos en que los intereses del gobierno se ven afectados fomentando la oligarquía nacional anteriormente mencionada y buscan la manera de justificar las políticas neoliberales que se adoptan siendo este el segundo elemento y por último la aprobación del Estado de excepción en el Ecuador pese a que las dos últimas

resultan inconstitucionales y a modo de justificación ubican a la propagación de la enfermedad y a que esta conforma una causa inusitada.

A modo de conclusión, es posible afirmar que esta nueva agenda de política neoliberal es conservadora y poco tolerante con la protesta social. Imposibilita la superación y el desarrollo de las familias del país en tanto la mayoría ocupan los sectores sociales medios y bajos, pues apenas 3 millones de personas cuentan con un trabajo adecuado y la baja posibilidad de tener acceso a una canasta básica. Para finalizar, se entiende que esta agenda apunta directamente a la protección de los intereses de la oligarquía nacional.

## **NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN CONFORME A LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIA**

M.Sc. Lucila Gómez Rodríguez<sup>1</sup>

Jueza de la Unidad Judicial de Trabajo con Sede en la Parroquia Ñaquito del Distrito  
Metropolitano de Quito, Provincia de Pichincha

Septiembre 2, 2020

---

<sup>1</sup>Magister en derecho mención en estudios judiciales universidad técnica particular de Loja abogado de los tribunales y juzgados universidad técnica particular de Loja licenciada en ciencias de la educación especialización lengua y literatura universidad técnica particular de Loja.

Profesora en ciencias de la educación especialización lengua y literatura public relations and language institute suficiencia en idioma inglés méritos cum laude – Universidad Técnica Particular de Loja

## **NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN CONFORME A LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO**

En esta ponencia se abarca un número de medidas orientadas a contrarrestar la difícil situación económica en la que el Ecuador se encuentra por la pandemia del COVID -19. En materia laboral, a partir de esta crisis, se realizaron varias disposiciones orientadas a la preservación de las fuentes de empleo, así como al incentivo de creación de nuevas plazas de trabajo. Esta Ley de Apoyo Humanitario ha sido objeto de interés tanto para empleados como para empleadores, por algunas modificaciones en la materia laboral, que dan ciertas facilidades a la parte empleadora, afectando a los derechos de los obreros. Los representantes de estos gremios han iniciado acciones de inconstitucionalidad en contra de esta norma, al considerarla violatoria de los derechos laborales reconocidos en nuestra Constitución y sobre todo su irrenunciabilidad.

Desde su punto de vista, lo más importante en esta coyuntura es tratar de conservar las fuentes de empleo y así dinamizar la economía, ya que con un pueblo desempleado no se puede hacer nada. Las estipulaciones laborales contenidas en la ley hacen referencia a acuerdos para la preservación de las fuentes de empleo, modificación de jornadas, regularización del goce de vacaciones, etc. Estas son medidas de flexibilización, que afectan derechos de los trabajadores.

Estas circunstancias preocupan a los sectores de los obreros, ya que por este momento no se tiene claro el alcance de estas disposiciones, el problema principal que tiene esta normativa es que el tipo de medidas que flexibilizan las relaciones contractuales entre empleadores y trabajadores deberían estar necesariamente acompañadas por medidas compensatorias bastante fuertes principalmente en lo que tiene que ver con el área de seguro social, a fin de que las contra prestaciones que el servicio de seguridad brinde a

los trabajadores mitigue en algo la disminución de los ingresos que se dan por este tipo de medidas.

Para entender mejor este punto, debemos pensar en países como Estados Unidos o España y otros de Europa, tienen sistemas de seguridad social bastante fuertes y protectores, mucho más costosos en comparación a los de nuestro país tanto en la aportación patronal como la personal, pero en realidad son capaces de brindar mejores servicios y prestaciones a los trabajadores en cuanto a los seguros de desempleo, la atención de salud, subsidio de enfermedad, el tema de jubilación, el tema de maternidad, entre tantas otras. Por lo tanto, pese a que en estos países se han adoptado estas medidas de flexibilidad para tratar de mantener las fuentes de empleo y mitigar el problema económico que, a nivel mundial, se está dando, estos sistemas de seguridad social en el que aportan muchos beneficios a los trabajadores y por tanto de alguna manera se ven compensando, pero obtiene su recompensa en un sistema de seguridad social sólido que les da atención e incluso con un seguro de desempleo. Efectivamente les permite que continúen con la atención de su vida, al mismo tiempo la parte empleadora encuentra muchos beneficios en mantener las fuentes de empleo pues la misma ley es bastante más flexible y es menos gravosa para la parte empleadora y por tanto, este ámbito de acción es mucho más confiable y seguro para que las personas y las compañías puedan emprender. Lastimosamente esto no se observa en nuestro país ya que la seguridad social es deficiente y hasta este momento no existen medidas compensatorias adecuadas a estos sistemas de flexibilización laboral y por tanto se ha logrado traspasar todo el peso de esta crisis económica que estamos viviendo a los obreros y a sus familias, a su criterio personal que tanto el ejecutivo como el legislativo han quedado debiendo un sistema compensatorio que equilibre en algo la situación de los trabajadores y que permita realmente al Ecuador enfrentar estos duros momentos económicos a los que nos hemos visto involucrados.

En el tema principal de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario está en el capítulo tercero, donde se han establecido medidas para apoyar a la estabilidad del empleo. Dentro de este capítulo se abordan varios temas laborales, entre ellos los acuerdos para la preservación de fuentes de empleos, la reducción emergente de las fuentes de empleos, la reducción emergente de la jornada, el goce de vacaciones, el seguro de desempleo, la priorización de contratación de mano de obra local, la estabilidad del personal de salud.

En cuanto a “el contrato especial emergente”, este es un contrato a tiempo fijo. En el antiguo código actualmente ya derogado en su artículo 14 establecía este tipo de contratación indicando que su duración sea de 1 año y máximo de 2 años, este tipo de contrato fue efectivamente eliminado de la legislación en el año 2015, ya que en ese momento se argumentó que violaba algunos derechos laborales, especialmente todo lo relacionado a la estabilidad. Este tipo de contrato tiene características específicas que lo diferencian del anterior, esta norma estipulada que el contrato especial podrá celebrarse por los siguientes motivos, para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingreso en situaciones emergentes, para nuevas inversiones o líneas de negocios, productos o servicios, para ampliaciones o extensiones de negocios, para modificaciones del giro del negocio, para incremento en la oferta de bienes y servicios por parte de personas naturales o jurídicas nuevas o ya existentes o en el caso de mayor producción de los servicios del empleador ya se encuentre brindando.

Esta norma estaba orientada exclusivamente a sostener las fuentes de trabajo por las crisis económicas que se generó a través de la pandemia, bien se pudo limitar el uso de esta forma de contratación a la primera causal esto es la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingreso en situaciones emergentes, pero como vemos en el contrato puede aplicarse de una forma muy amplia ya que todos los motivos que ha permitido la norma pueden ser argumentados por el empleador y su actuación encasillarse con mucha facilidad en cualquiera de las causales establecidas entonces esto da una amplitud

bastante incontrolado y difícilmente encontraremos una situación que no se pueda aplicar este tipo de contrataciones.

Su duración es de 1 año máximo y durante este periodo podrá ser renovada una sola vez por el mismo plazo es idéntico al de plazo fijo establecido en el Código del Trabajo, en cuanto a la jornada esta podría ser completa o parcial y establece en la normativa que tendrá una duración mínima de 20 horas y máximo de 40 horas semanales, un cambio fundamental porque dice que las horas contratadas podrán ser distribuidas asta en 6 días a la semana sin sobre pasar las 8 horas diarias es importante porque el empleador podrá dividir el total de horas de trabajo dentro de los 6 días sin la obligatoriedad de pagar horas extraordinarias, se podría decir que de alguna manera se está modificando el concepto de jornada ordinaria de trabajo esta disposición se complementa a su vez con la estipulación del descanso semanal en la cual se establece que serán al menos de 24 horas consecutivas que consta de un 1 solo día esto se desapega de lo que han determinado en el artículo 50 y 51 del actual Código del Trabajo esto es que el descanso obligatorio se establece para los días sábado y domingo e incluso para las actividades que se realizan de acuerdo al giro del negocio que deban laborar durante los fines de semana el descanso no debe ser menor a 48 horas consecutivas por esto estos dos artículos se ven olvidados dentro de esta nueva ley por esto es muy controversial ya que viola los derechos del trabajador y a la compensación económica por trabajar horas extraordinarias.

En la normativa se sugiere que cuando se excede de la jornada pactada se realizara lo que determina el artículo 55 del Código del Trabajo con el recargo del 50% en caso de horas suplementarias y el recargo del 100% en caso de extraordinarias. Las partes son libres de pactar jornadas completas o parciales de 20 o 40 horas semanales.

## **LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO**

Silvia Bonilla <sup>1</sup>

Abogada defensora de DDHH

Septiembre, 2, 2020

---

<sup>1</sup> Abogada defensora de DDHH. Abogada, magister en derecho constitucional. Investigadora socio jurídica. Asesora sindical y militante feminista.

## **LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO**

Esta ponencia se enfoca a la defensa de los derechos de las personas trabajadoras, es decir, desde la parte “débil” de la relación laboral. Para esto se hace referencia al contenido y el alcance de la Constitución, a los tratados y convenios de Derechos Humanos, pero sobre todo en las últimas recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la cual manifiesta como deberían proceder los Estados frente a la pandemia.

A inicios de la pandemia el director de la OIT sostenía que las normas internacionales del trabajo son eficientes del cómo se debe responder frente a casos de crisis o frente una recuperación sostenible y equitativa; también sostiene las disposiciones fundamentales de las normas del trabajo en el contexto de la seguridad de salud, modalidades de trabajo, la protección de categorías específicas de trabajadores, la no discriminación, la seguridad social, a protección del empleo, además la ley de apoyo humanitario que es la protección del empleo y una garantía que los trabajadores, empleadores y el gobierno puedan mantener condiciones de trabajo decente, mientras se ajustan las consecuencias de la pandemia.

También sostiene en un segundo lugar que hay una amplia gama de normas internacionales de trabajo en materia de empleo, en protección social, protección de salarios, protección de las pequeñas y medianas empresas, que contienen orientaciones específicas respecto a las políticas que se tiene que adoptar frente a la crisis y al periodo de recuperación. El último observatorio de la OIT de 30 de junio de 2020, se manifiesta que la mayor cantidad de restricciones que afecta a las personas trabajadoras se producen en el continente de las Américas, en donde se perdió el 14% de las horas de trabajo y esto

se ve reflejado en la encuesta Nacional de empleo, desempleo y subempleo del 8 de agosto de 2020. Se señala que del total de la población el 71% está en edad de trabajar, pero de esta el 60% son económicamente activos en donde 2 de cada 10 personas tiene acceso a un trabajo adecuado, así mismo se determina que la tasa de desempleo pasa del 3.8% en diciembre de 2019 al 13.3% en mayo o junio de 2020 y se evidencia que la tasa de desempleo para las mujeres es mayor que la de los hombres, que llega al 15.7% y de los hombres llega a ser el 11.6%. El empleo adecuado no llega a dos personas.

La OIT sostiene que el Estado debe tomar 4 pilares para la crisis que son: estimular la economía y el empleo a través de una política fiscal activa; el apoyo a las empresas, empleos e ingresos, que está vinculado a extender la proyección social y políticas en medidas de mantenimiento del empleo, ofrecer a las empresas ayuda financiera o fiscal; proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo reforzando medidas de seguridad; y finalmente el cuarto que es buscar soluciones mediante el diálogo social, esto se logra fortaleciendo las capacidades de las organizaciones de empleados y empleadores, fortalecer la capacidad de los gobiernos para el control, cuidado y la protección de los derechos, también la negociación colectiva y las instituciones y mecanismos de relaciones laborales. No solo es la ley humanitaria si no que esta debe estar vinculada con otras medidas.

La inconstitucionalidad de las reformas laborales en base a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, parte de la propuesta presentada por las cámaras de comercio a la Asamblea Nacional, buscando volver a contratos por periodo fijo, contratos por horas, reducciones de jornada, la contratación por plazos muy cortos, que son formas de precarización laboral ya estaba planteada en ciertos grupos de poder. La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario no es una respuesta a la crisis, para excusarse y establecer una política flexible, no de carácter emergente sino de carácter permanente. Existen tres momentos de la ley, el primero todos los acuerdos o la posibilidad de llegar a acuerdos entre

empleador y empleado; el segundo los contratos o la nueva configuración de contratos como el contrato emergente; y el tercero la reducción de la jornada laboral.

El artículo 16 hace referencia a los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo, establece que entre empleadores y empleados se podrá hacer un acuerdo para modificar las condiciones económicas de la relación laboral. En donde se puede modificar salarios, la suma de las otras prestaciones, prestaciones sociales y contenido de remuneraciones, todas estas acciones estarían prohibidas en principio, pero la ley al no ser clara permite todo y esto es inconstitucional porque para hacer un contrato es una relación tripartita que es empleado, empleador y el Estado quien debe garantizar que las condiciones de un contrato no sean desiguales, pero al aparecer el artículo 16 simplemente se emite al Ministerio de Trabajo el cual no conoce cómo está estipulado el contrato, esta acción está en contra del artículo 316 de la Constitución dice que todo acto transaccional en materia laboral tiene que ser bajo un control de autoridad administrativa o judicial, por eso no se puede llegar a un acuerdo laboral sin la presencia del Estado.

En cambio, el artículo 18 de la reforma laboral señala que los acuerdos tomados por la mayoría de trabajadores podrán ser aplicados para todos, por eso estos acuerdos llegan a ser arbitrarios e ilegítimos ya que no costa la presencia del Estado por ende son inconstitucionales, además la OIT manifiesta que debe de existir un dialogo con los sindicatos de trabajadores para llegar a consensos de trabajo, por medio de una relación bilateral a esta se llama dialogo social para que sea real las asociaciones no pueden tener restricciones a su negociación colectiva, a su formación y para que se de en condiciones adecuadas es necesaria la presencia del Estado.

Finalmente, estas normas no son eficaces porque siempre hay problemas desde los registros de las directivas hasta los procesos de contratación colectiva o los empleos de peticiones, por esto la tasa de sindicalización en el Ecuador es una de las más bajas de

mundo y de Latinoamérica que no llega al 2%, por ende, si no hay sindicatos fuertes no puede haber un dialogo social y se concluye que estas negociaciones no son eficaces o reales se puede ver vulnerando los derechos de los trabajadores. En este acuerdo en donde se modifica las condiciones de trabajo, no se garantiza parámetros de temporalidad con esto podría a ver condiciones afectadas de manera permanente, también el contrato emergente que es desproporcional que es regresivo a derechos y la reducción de la jornada sin justificación afecta al salario del trabajador sus familias.

## **DERECHOS HUMANOS EN TIEMPOS DE PANDEMIA: ESTADO DE EXCEPCIÓN**

MSc. Juan Carlos Paz Mena<sup>1</sup>

Juez – Docente Universitario

Septiembre, 2, 2020

---

<sup>1</sup>Master en Derechos Humanos y Seguridad Humana por la Universidad de Milano de Bicocca Italia, candidato a Doctor por la Universidad de Mar del Plata, tiene dos diplomados sobre Políticas Públicas en la Universidad Nacional Autónoma de México y sobre Gobernabilidad con la Universidad George Washington, Universidad Católica Santiago de Guayaquil y Universidad del Azuay.

Ha sido secretario de Amnistía Internacional capítulo Ecuador, ex becario del Instituto Interamericano de Derechos Humanos perteneciente a la Corte Idh, ha participado en varios concursos en calidad de Juez Interamericano de Moot Court, es miembro del grupo de la red de investigadores en línea del Senado de la República Mexicana, actualmente es Juez de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.

Se desempeña como profesor de Derecho Constitucional y Ciencias Políticas en la Universidad Ecotec, profesor de Posgrado en las Universidades de Otavalo, Católica de Cuenca, y Ecotec, profesor investigador invitado por la Universidad de Bolonia.

## **DERECHOS HUMANOS EN TIEMPOS DE PANDEMIA: ESTADO DE EXCEPCIÓN**

Hablar del Estado de Excepción prácticamente es aludir a situaciones de carácter extraordinario, sin embargo, dicha institución es de naturaleza jurídica, constitucional y política, regida por el Derecho Internacional. Su aplicación principalmente recae en situaciones imprevistas, de cualquier naturaleza que amenazan con destruir el orden habitual constituido en la sociedad.

Antes de emitir un Decreto de Estado de Excepción, es de vital importancia tomar en cuenta varios elementos del mismo, como son: la necesidad, misma que busca la realización de un análisis introspectivo de la situación, con el fin de contrastar con otras posibles soluciones; la temporalidad, refiriéndose a la fijación del período de duración del Estado de Excepción; suspensión de libertades, conllevando situaciones de movilidad interna y/o externa, tránsito, entre otras, tomando en cuenta obviamente que no se puede suprimir o suspender derechos como la libertad misma, la vida, la salud, etc., más bien, son estos quienes deben ubicarse en prioridad de atención por su condición de intangibilidad. Este instrumento cuenta con un control jurídico-constitucional realizado por la Corte Constitucional, y un control opcional realizado por el poder legislativo.

Además cuenta con principios constitucionales como: principio de necesidad, es primordial el materia de suspensión de derechos y garantías, ya que debe verificarse la circunstancias en las cuales se pueda aplicar el Estado de Excepción; principio de proporcionalidad, que tiene como fin verificar que la declaratoria de Estado de Excepción, sea proporcional a la circunstancia por la que se esté atravesando; principio de legalidad, exige que dicho instrumento se encuentre regulado por la ley y que se dé a conocer en el ámbito internacional; principio de notificación, refiere al deber del Estado

de notificar a la comunidad nacional, como internacional, sobre la medida adoptada y sus alcances; principio de razonabilidad, que busca lograr un equilibrio entre las circunstancias de peligro y las medidas adoptadas; principio de temporalidad, la existencia del Estado de Excepción se limita a cierto período de tiempo, si este llega a exceder el tiempo determinado se convierte en un mecanismo arbitrario, permanente e inconstitucional; principio de proclamación, se direcciona principalmente a formalidades, es decir, que dicho instrumento sea decretado por el ejecutivo y publicado en el Registro Oficial; principio de amenaza excepcional, se refiere a los presupuesto de hecho o hechos generadores que integran las circunstancias o situaciones excepcionales que dan lugar al estado de excepción, la situación de peligro debe involucrar a toda la población, a la totalidad del territorio o a una parte de él, la amenaza debe ser actual e inminente, sus efectos deben ser de gravedad que impliquen destrucción del orden constituido en el Estado, la vida, salud, seguridad y armonía de las personas y el funcionamiento de las instituciones en el marco del Estado de Derecho; principio de compatibilidad, concordancia y complementariedad de las distintas normas del Derecho Internacional, tiende a armonizar las distintas obligaciones asumidas por los Estados en el orden internacional y a reforzar la protección de derechos humanos en situaciones de crisis, permitiendo la observancia de normativa internacional prevista para estados de excepción.

Es importante destacar que, en la Corte Interamericana de Derechos Humanos, por primera vez, se realizó una declaración, que tiene como nombre: La Declaración de la Corte Interamericana de Derechos Humanos 1/20, misma que pretende garantizar el acceso a la justicia, mecanismos de denuncia en cuanto a prevención de violencia contra las mujeres, y demás acciones que dicha declaración plantea que se aborden a través de la cooperación internacional.

Por otro lado, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, adoptó la Resolución No. 1 - 2020, fijando estándares y recomendaciones para orientar a los Estados sobre las medidas que deberían adoptar en la atención y contención de la pandemia, de conformidad con el pleno respeto a los derechos humanos; en diferencia con lo realizado por la Corte, este documento es más extenso, detallado y preciso, además de puntualizar aspectos de corrupción.

El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, implementó directrices esenciales para incorporar la perspectiva de derechos humanos en la atención a la pandemia por COVID - 19, que busca la implementación de un enfoque holístico, haciendo referencia a que se debe brindar focalizada protección a los sectores más vulnerables y desfavorecidos de la sociedad, tanto en términos médicos como económicos. Además del uso de la fuerza en estados de alarma, excepción y otras figuras análogas, sin embargo, debe ser garantizada la impartición de la justicia; la no discriminación; los derechos a la información, libertad de expresión y participación; entre otros.

En cuanto a estados de alarma, excepción y otras figuras análogas, se estableció que el uso de poderes extraordinarios en situaciones de emergencia debe ser declarado públicamente y debería ser notificado a los órganos de tratado correspondientes sobre todo si temáticas de movimiento, vida en familia y asamblea se vean significativamente afectados. Las declaraciones de emergencia basadas en el brote de COVID - 19 no deberían ser usadas como base para atacar grupos particulares, minorías o individuos. No debería funcionar como acción represiva bajo la apariencia de proteger la salud ni debería ser utilizado para silenciar el trabajo de quienes defienden derechos humanos.

Refiriendo al uso de la fuerza, la prohibición de la privación arbitraria de la vida, la tortura y otros malos tratos es absoluta e inderogable en todo momento. Los organismos

de represión solo deben utilizar la fuerza cuando sea estrictamente necesario, la fuerza letal solo debe utilizarse para protegerse contra un riesgo inminente para la vida e incluso entonces, siempre deben tomarse precauciones razonables para evitar la pérdida de vidas.

La impartición de justicia, por tanto, es algo que no se puede dejar de lado, en esta directriz se menciona que es indispensable una racionalización inmediata de los servicios esenciales que prestan los sistemas de justicia en torno a asuntos que pueden considerarse prioritarios; los jueces, magistrados, fiscales y su personal auxiliar, deben recibir una atención especial de salud en la aplicación de los test de descarte, dado que tienen que <sup>2</sup>participar en las audiencias, interactuar con los abogados y estar en contacto con varias autoridades y grupos.

Y finalmente, pero no menos importante, el deber de proteger a las personas en situación de vulnerabilidad, a nadie se le debe negar la atención médica por un estigma o porque pertenecen a un grupo que podría estar marginado, los estados deben proporcionar apoyo específico, incluyendo apoyo financiero, social y fiscal, a las personas particularmente afectadas como las que no tienen seguro médico o seguridad social.

---

2