



INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES
LA UNIVERSIDAD DE POSGRADO DEL ESTADO

REPÚBLICA DEL ECUADOR

INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES
LA UNIVERSIDAD DE POSTGRADO DEL ESTADO

Especialización en Derecho
Mención Abogacía del Estado

DERECHO AL TRABAJO EN ÉPOCA DE PANDEMIA DEL COVID-19 A LA
LUZ DE LA RESOLUCIÓN 1/2020 DE LA CIDH Y LA LEGISLACIÓN LABORAL
ECUATORIANA
ESTUDIO DEL CASO DE LA EMPRESA FERROCARRILES DEL ECUADOR

Autor: Fidel Ramón Chiriboga Mosquera

Director: Alex Valle Franco

Quito, mayo de 2021

AUTORÍA

Yo, FIDEL RAMON CHIRIBOGA MOSQUERA, candidato a Especialista en Derecho con mención en Abogacía del Estado, con C.C 0800378093, declaro que las ideas, juicios, valoraciones, interpretaciones, consultas bibliográficas, definiciones y conceptualizaciones expuestas en el presente trabajo, así como los procedimientos y herramientas utilizadas en la investigación, son de absoluta responsabilidad del autor del trabajo de titulación. Asimismo, me acojo a los reglamentos internos de la universidad correspondientes a los temas de honestidad académica.

Fidel Ramón Chiriboga Mosquera

C.C. 0800378093

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Autorizo al Instituto de Altos Estudios Nacionales (IAEN) la publicación de este estudio de caso, de su bibliografía y anexos, como artículo en publicaciones para lectura seleccionada o fuente de investigación, siempre dando a conocer el nombre del autor y respetando la propiedad intelectual del mismo.

Quito, mayo de 2021

FIDEL RAMON CHIRIBOGA MOSQUERA

C.C. 0800378093

RESUMEN

Con la creación de la Empresa Ferrocarriles del Ecuador, mediante Decreto Ejecutivo Nro. 313 y con la entrada en vigencia de la Constitución del Ecuador de 2008, la Ley de Empresas Públicas y sus reglamentos, dicha empresa empezó a tener real relevancia, logrando posesionarse como una empresa turística a nivel nacional, y por ende contar con trabajadores que dedicaban su tiempo a prestar los servicios a favor de personas extranjeras y nacionales. Más allá de los trabajadores que laboraban en la Empresa Ferrocarriles del Ecuador, también se logró abrir plazas de trabajo para personas indirectas, las mismas que, desde las comunidades por donde pasaba el Ferrocarril, alcanzaron reactivar el turismo y ofrecer a las personas, servicios y productos de la localidad, generándose más empleos a nivel nacional. Pero, con la emisión del Decreto Ejecutivo Nro. 1057 de 19 de mayo de 2020, el Estado dejó sin empleo a más de 300 personas trabajadores, sin contar a los trabajadores indirectos, provocando un alto déficit de desempleo en el país y vulnerando derechos laborales de todas las personas, reconocidos en normas internacionales como nacionales. En este sentido, el presente artículo académico, está dirigido a analizar los estándares internacionales de los derechos laborales, reconocidos en normas internacionales, que son, de carácter internacional y regional, así como las normas nacionales de nuestro país a la luz del Decreto Ejecutivo que indujo la extinción de la Empresa Ferrocarriles del Ecuador y la vulneración de derechos laborales a las personas trabajadores.

Palabras Claves: derechos laborales, estándares internacionales, principios, vulneración, ferrocarril, Constitución.

ABSTRACT

With the establishment of the Ecuadorian Railroad Company (*Empresa de Ferrocarriles del Ecuador*), through Executive Decree No. 313 and with enactment within the Constitution of Ecuador in 2008, the Public Companies Law and regulations, this company began to have real relevance, managing to position itself as a tourist company at the national level. Therefore, the company had workers who dedicated their time to provide services to foreign and national customers. In addition to the workers who dedicated their time to the Ecuadorian Railroad Company, employment was also opened to indirect workers, who, from the communities through which the Railroad passed, were able to reactivate tourism and offer local services as well as local products, generating more jobs at the national level. However, with the issuance of Executive Decree No. 1057 dated May 19, 2020, the State left more than 300 workers unemployed, without counting the indirect workers, causing a high unemployment, deficit in the country and violating the labor rights of all individuals, recognized in international and national standards. In this sense, this academic article is aimed to analyze the international standards of labor rights, recognized in international and regional standards, as well as the domestic standards of our country in light of the Executive Decree that induced the extinction of the Ecuadorian Railroad Company and the violation of the labor rights of the workers.

Keywords: labor rights, international standards, principles, railroad, vulnerability, Constitution.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	3
Introducción	1
1. ORIGEN DE LOS DERECHOS HUMANOS COMO ANTECEDENTE INMEDIATO DE DERECHOS LABORALES EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL.....	3
1.1 Objetivos estratégicos de la OIT en relación al trabajo decente	7
1.2 Aplicación de normas internacionales en época de pandemia	9
1.3 Sistema Regional de derechos humanos en relación al derecho al trabajo	10
2. DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES FERROVIARIOS EN EL ECUADOR.	14
2.1 Marco Constitucional de Protección de las Personas al Derecho al Trabajo	16
2.2 Tensiones en la Normativa Ecuatoriana, en el Contexto de la Pandemia sobre el Derecho al Trabajo	17
3. EFECTOS DEL DECRETO EJECUTIVO NRO. 1057 Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA.....	20
3.1 Interpretación de Principios Internacionales en el Estudio del Caso Empresa Ferrocarriles del Ecuador	22
3.2 Acción Pública de Inconstitucionalidad en contra del Decreto Ejecutivo Nro. 1057-2020	28
4. CONCLUSIONES	29
5. BIBLIOGRAFÍA.....	31

Introducción

La Constitución del Ecuador del 2008 reconoce derechos humanos y principios a todas las personas trabajadoras, ya sea en empresas privadas como en empresas públicas. Posterior a ello, se emitió la Ley Orgánica de Empresas Públicas la misma que tiene como objetivo determinar procedimientos para constituir empresas públicas con el fin de gestionar los sectores estratégicos con alcance nacional e internacional así como proteger el patrimonio, la propiedad estatal pública y los derechos de las generaciones futuras sobre los recursos naturales renovables y no renovables.

Con base a dichas normas legales, se emitió el Decreto Ejecutivo Nro. 313 del año 2010, creando la Empresa Ferrocarriles del Ecuador y por ello, dando trabajo por diez años a más de trescientas personas, así como también a personas trabajadores indirectas, siendo éstas los emprendedores que, con su trabajo reactivaron el turismo en todas las zonas por las cuales pasaba el ferrocarril.

A raíz del apareamiento y propagación del COVID-19 a nivel mundial, la humanidad entera vivió y vive uno de los peores episodios conocidos en épocas modernas. Este fenómeno global trajo incalculables consecuencias, fundamentalmente en temas económicos, debido al cierre de empresas, públicos y privadas, lo que provocó afectaciones sociales, generando constantes y graves vulneraciones a los derechos fundamentales, especialmente los contenidos en los llamados derechos económicos, sociales y culturales, de los cuales el derecho al trabajo es parte.

El Estado ecuatoriano no fue la excepción al emitir medidas que afectaron de manera directa el derecho al trabajo de las personas, como lo es, los nueve Decretos Ejecutivos que provocaron la extinción de empresas a nivel nacional, con el justificativo de la crisis económica que vivía el país, y poniendo por encima del ser humano la economía.

En este sentido, el presente artículo académico abordará el caso de la Empresa Ferrocarriles del Ecuador, declarada extinta mediante Decreto Ejecutivo Nro. 1057 de 19 de mayo de 2020, en el cual, no se menciona en sus considerandos ni artículos, lo que pasará con los más de 300 trabajadores que perdieron su empleo a raíz de dicha cierre y liquidación de la empresa.

Para ello, en la primera parte de este trabajo se recogerá los principios y derechos reconocidos en normas internacionales de derechos humanos; creados por organizaciones internacionales especializadas en temas del derecho al trabajo, como la Organización Internacional del Trabajo y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, con la emisión de la Resolución Nro. 1/2020, en el que se realizó recomendaciones a los Estados parte con el

objetivo de que las medidas adoptadas por los Estados no afecten gravemente la plena vigencia de los derechos humanos de la población en virtud de los serios riesgos para la vida, salud, integridad personal y trabajo que supone el COVID-19.

En la segunda parte se tratará sobre los derechos laborales que pasaron a ser de rango constitucional, reconocidos en la Constitución del Ecuador del 2008, siendo una de sus características la intangibilidad e irrenunciabilidad, resumidos en el conocido principio *indubio pro operario*. También se analizará los Acuerdos Ministeriales y Decretos Ejecutivos que vulneraron los derechos de las personas al trabajo.

Y finalmente, en una tercera parte se realizará un análisis al Decreto Ejecutivo Nro. 1057, a la luz de los principios y objetivos estratégicos elaborados por la Organización Internacional del Trabajo, así como los principios desarrollados en la Resolución Nro. 1/2020 por la CIDH, todos ellos en relación a las normas nacionales de nuestro país, dejando en claro que todas las medidas que adopte el Estado, sea en época de pandemia o no, deben basarse en un enfoque de derechos humanos que contemple la universalidad e inalienabilidad; indivisibilidad, interdependencia e interrelación de todos los derechos humanos, limitándonos en este caso al derecho al trabajo.

Es importante señalar que en el presente artículo quedarán plasmadas las inconstitucionalidades en las que el Presidente de la República, a través de la toma de medidas económicas, violentó derechos humanos de decenas de familias, en especial el derecho al trabajo.

Concluye señalando que el derecho al trabajo tiene una estrecha relación con el Plan Nacional del Buen Vivir, en tanto que este instrumento orientador del desarrollo nacional, garantiza una vida digna para todas las personas en el territorio nacional, lo cual no se ha visto reflejado con la adopción de medidas inconstitucionales y arbitrarias.

1. ORIGEN DE LOS DERECHOS HUMANOS COMO ANTECEDENTE INMEDIATO DE DERECHOS LABORALES EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL

Los derechos humanos han sido considerados una herencia histórica constituida desde tiempos muy remotos y fueron producto de múltiples hechos atroces, marcando un antes y un después en la vida de las personas y de todos los países en el mundo. El surgimiento de los derechos requirió de movimientos sociales y filosóficos, generando grandes cambios ideológicos.

En un inicio los derechos humanos tenían protección en sistemas jurídicos nacionales, como lo es la Declaración de Derechos del Hombre y Ciudadano, surgido de la Revolución Francesa de 1789 y la Declaración de Derechos de Virginia de 1776 con la Declaración de Independencia de los Estados Unidos. (Aguayo, 2015, p. 119). Sin embargo, la legislación internacional en materia de derechos humanos surgió después de la Segunda Guerra Mundial, con la creación de la Organización de las Naciones Unidas y la promulgación, adopción y ratificación de los tratados fundamentales de derechos humanos, como la Declaración Universal de Derechos Humanos el 10 de diciembre de 1948.

Posteriormente se realizó la promulgación de dos grandes pactos, que tenían y tienen como fin, dar valor positivo a los derechos reconocidos en la Declaración, siendo estos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, en el cual se reconoce el derecho al trabajo. (Alto Comisionado para los Derechos Humanos [ACDH], 2016, p. 45)

De esta manera, se inicia con procesos intensos de positivización, institucionalización, generalización e internacionalización de los derechos humanos, creándose varios tratados, pactos, declaraciones, convenios, que han tenido como finalidad la protección de los mismos, por lo que, a través de la institucionalización se logra la creación de entes mundiales, nacionales, globales, gubernamentales y no gubernamentales que se ocupan de los derechos humanos en general y especializándose en los temas que abordan como en los grupos sociales que precisan de su protección. (Galvis, 2007, p. 54-65)

Por ende, se puede definir a los derechos humanos como derechos subjetivos de mayor jerarquía en el ámbito interno e internacional, constituyendo la manifestación jurídica de valores como la libertad, la justicia, igualdad, dignidad.

Con el paso del tiempo, las instituciones que se ocupan de los derechos humanos fueron especializándose en cada derecho reconocido en la normas internacionales, tales como, derecho al trabajo, derecho a la salud, derechos económicos, sociales, culturales, siendo todos estos, el punto de encuentro con los derechos laborales, el mismo que se lo define como aquellas condiciones de vida indispensables que garanticen la libertad e igualdad de las personas trabajadoras. Además que, este derecho es parte de los derechos económicos y sociales. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH], 2017, p. 19)

Los derechos laborales no son solamente normas legales, sino también garantías sociales que viabilizan condiciones mínimas de vida y de trabajo cuando se depende de una ocupación asalariada para vivir. Es así que, el derecho al trabajo puede ser interpretado como el conjunto de principios y normas que rigen las relaciones de manera individual y colectiva que se establecen entre el empleador y la persona que presta un trabajo (Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH], 2017, p. 19)

Otra definición sobre el derecho al trabajo, es que hace referencia a que las personas destinan un aspecto de su libertad a la prestación de un servicio o transformación de un sector de la realidad. Por ende, al abarcar los derechos humanos a los derechos sociales del trabajo y los derechos individuales del hombre, buscan conseguir de manera progresiva y máxima la libertad del trabajo. (CNDH, 2017)

En la esfera internacional, el derecho al trabajo es reconocido por numerosos ordenamientos internacionales, *inter alia*, está:

(i) Carta de las Naciones Unidas de 1945, que en el capítulo IX, artículo 55 señaló que con el fin de crear condiciones de estabilidad y bienestar, basado en el respeto del principio de igualdad de derechos y libre determinación, la organización promoverá el trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico social.

(ii) Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de 1947; en el artículo 4 reconoce el derecho de formación profesional señalando que todo trabajador tiene derecho a recibir educación profesional y técnica para perfeccionar las aptitudes y conocimientos.

(iii) Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948; en su artículo 23 reconoce el derecho al trabajo, libre elección del trabajo, condiciones equitativas y protección contra el

desempleo, así como también reconoce que las personas tienen derecho a un salario, a una remuneración equitativa.

(iv) Carta de la Organización de los Estados Americanos de 1948; en el artículo 34 literal g, estipula que los estados tienen como fin la igualdad de oportunidades para lo cual deben tener como metas básicas: salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables.

(v) Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de 1948; en los artículos XIV y XXXVII señala que toda persona tiene derecho a recibir una remuneración por su trabajo y que tiene el deber de trabajar dentro de sus capacidades y posibilidades.

(vi) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966; que entro en vigor en 1976, estableció en el artículo 6 que todos los Estados partes reconocen el derecho a trabajar, que se traduce a que toda persona tiene la oportunidad de mejorar sus condiciones de vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado.

(vii) Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social de 1969; en el artículo 10 recomienda a los Estados a adoptar medidas y establece la garantía del derecho al trabajo en todas las categorías, el fomento del empleo productivo, la eliminación del desempleo y el subempleo, condiciones de seguridad en el trabajo, así como una remuneración justa y un salario mínimo suficiente.

(viii) Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1998; también conocido como Protocolo de San Salvador, indica en su artículo 6 que toda persona tiene derecho al trabajo en el cual se debe incluir la oportunidad de tener los medios para llevar una vida decorosa a través del desempeño de una actividad lícita y libremente escogida.

(ix) Declaración Socio Laboral del Mercosur de 1998, en el artículo 14 se señaló que los Estados parte se comprometen a promover el crecimiento económico y a ejecutar políticas que fomenten la creación de empleo, con el fin de corregir los desequilibrios sociales y regionales.

Tratados internacionales que se relacionan al momento de reconocer que toda persona tiene derecho al trabajo y a todas las garantías que del mismo se deriven, y por ende, que han

sido recogidos por nuestro ordenamiento interno, conforme se indicará en lo posterior en el presente trabajo.

Es así que, la protección del derecho al trabajo desde las organizaciones internacionales se ajusta a los elementos normativos que se encuentran expresados en decisiones de los órganos que llevan a cargo este tema, como son la Asamblea General de las Naciones Unidas y la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante “OIT”). Tomando en cuenta que el trabajo que han venido realizando estas organizaciones ha ayudado al desarrollo de la normativa para la protección de la dignidad humana y del trabajo. (CNDH, 2017)

De las dos organizaciones internacionales mencionadas anteriormente, es menester resaltar que la principal fuente internacional de los derechos humanos laborales la representan los convenios elaborados por la OIT, que trata sobre temas de regulación del trabajo, el mejoramiento de las relaciones y condiciones laborales, ya sean de manera individual o colectiva, entre otros y, se basan en los siguientes objetivos: promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.

A raíz de la emergencia mundial por la pandemia del COVID-19, la OIT elaboró directrices generales en materia de políticas para respaldar las iniciativas de los gobiernos y la sociedad dirigidas a abordar las repercusiones económicas y sociales, las mismas que serán abordadas más adelante.

Respecto de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento de 18 de junio de 1998, se declara el respeto, promoción y protección de los principios fundamentales en el trabajo, siendo estos, (i) libertad de asociación y sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; (ii) eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; (iii) abolición efectiva del trabajo infantil; y (iv) eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. (Conferencia Internacional del Trabajo [OIT], 1998, Art. 2)

Pese a que la Declaración mencionada trata los principios fundamentales en el ámbito del derecho del trabajo, los derechos esenciales en relación con el trabajo se expresan en diversos tratados que la Organización califica como fundamentales, y, considerando que el presente artículo académico se refiere a derechos laborales en el ámbito del ferrocarril, haré

referencia a los instrumentos jurídicos que tienen relación con el tema a abordar, siendo estos: (a) Convenio sobre igualdad de remuneración de 1951, Nro. 100; (b) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958, Nro. 111) (c) el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo de 1988, Nro. 168.

1.1 Objetivos estratégicos de la OIT en relación al trabajo decente

Se debe resaltar que la OIT ha trabajado toda su normativa en relación a un término que se universalizó y tiene relación con los derechos humanos, este es, el “*trabajo decente*”. Este concepto fue abordado por primera vez en 1999 en la 87ª. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra, del cual surgió el documento denominado “Memoria del Director General: Trabajo decente”.

En dicho documento, se califica al trabajo decente como finalidad primordial de la OIT y como base de toda relación laboral, dicho en otras palabras, es la disponibilidad de un trabajo decente para los hombres y las mujeres del mundo entero, en el que todos los sectores, autoridades, empresariales, políticos, dirijan sus esfuerzos para su cabal cumplimiento.

Un trabajo decente y productivo debe tener las condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana es decir, un trabajo suficiente, en el que cada persona cuente con acceso a oportunidades para obtener ingresos económicos, lo que de manera directa ayuda al desarrollo económico-social. De esta manera, el trabajo decente tiene como punto de convergencia cuatro objetivos estratégicos: (i) la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; (ii) el empleo; (iii) la protección social y, (iv) el dialogo social. (OIT, 1999).

Respecto de la **promoción de los derechos fundamentales en el trabajo**, tiene como eje que “todos los que trabajan tienen derechos en el trabajo” (OIT, 1999, p.8), los cuales se materializarían con las condiciones de trabajo, independientemente de dónde se trabaje, si se forma parte del sector formal o del informal de la economía, desde el hogar o en asociaciones locales o de manera voluntario.

La promoción del empleo u oportunidades laborales es un objetivo principal y se relaciona con la defensa de los derechos en el trabajo, en el cual la misión de la OIT (1999) es “fomentar las dotes individuales y de ampliar las oportunidades de encontrar un trabajo productivo y de ganarse la vida decorosamente” (p.8). Con esto, lo que se busca es terminar con el desempleo y el subempleo; no obstante, tal como lo indica la OIT no se trata solo de

crear puestos de trabajo, sino de que sean aceptables y de calidad; al hablar de calidad se refiere a los conceptos de valor y satisfacción. Por ende, lo que se pretende es la creación de sistemas económicos y sociales que garanticen el empleo y la seguridad.

La **protección social** o protección contra situaciones de vulnerabilidad en el trabajo hace referencia a la protección que se debe dar respecto a los hechos imprevistos que hace que los trabajadores se retiren o pierdan su empleo, sin tomar en cuenta la causa, la pérdida de los medios de subsistencia, a la enfermedad o a la vejez.

Y por último, el **fomento al dialogo social** que para la OIT es el medio para conseguir un fin; es decir, se necesita de la participación y libertad de asociación para conseguir sociedades democráticas. Siendo este, el medio por el cual se puede realizar la defensa de los derechos, promover el empleo y un trabajo seguro. El objetivo del fomento al dialogo social es importantísimo en temas de resolución de conflictos, de justicia social y de aplicación real de la política

De lo señalado, se colige que el trabajo decente resume y trata las expectativas de la persona en lo referente al trabajo. Lo que supone el acceso a un trabajo productivo, de calidad, debidamente remunerado, la seguridad en el lugar de trabajo y el derecho a organizarse y participar en las decisiones que afecten en su vida, así como también la igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas, siendo estas para hombres y mujeres.

Por lo que, no se debe entender al “trabajo decente” como un simple objetivo, sino que es un medio para la consecución de los logros concretos del nuevo programa internacional de desarrollo sostenible. Es por ello que en el año 2015 el trabajo decente y sus cuatro pilares, que son creación de empleo, protección social, derechos laborales y diálogo social, se convirtieron en la nueva Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. (OIT, 2016, p. 3)

Por ende, la OIT ha fijado varios principios, derechos y objetivos estratégicos en el ámbito del derecho al trabajo de manera internacional, siendo estos elementos de carácter vinculante para los estados miembros, teniendo en cuenta que el Ecuador es parte de la OIT desde el 28 de septiembre de 1934. (OIT, página web). Además de ello, se tomaran en cuenta dichos principios y objetivos estratégicos reconocidos por la OIT para el análisis del caso que se tratará en el presente artículo.

De igual manera, la OIT señaló al transporte como un motor primordial al desarrollo económico y social. Señala como subsectores del transporte los que son por carretera, ferrocarriles y aviación civil. Asimismo, suministra un enfoque con base al trabajo decente, con el objetivo de asegurar la resistencia y sostenibilidad del sector. Entre los principales esfuerzos que ha señalado la OIT es el de promover la seguridad y salud en el trabajo, el dialogo social, la mejora de las condiciones laborales y el análisis de las relaciones de trabajo y los efectos en el trabajo decente.

Es por ello, que la OIT señaló que en épocas de pandemia el sector del transporte se ha visto gravemente afectado en relación a su derecho al trabajo, dado que los transportistas, ya sea por carretera, ferrocarriles o aviación civil, en el contexto de la pandemia no fueron protegidos de manera adecuada por el Estado, ni se les suministró de los equipos necesarios para su labor diaria, afectando gravemente el derecho a la seguridad y salud en el trabajo.

1.2 Aplicación de normas internacionales en época de pandemia

Con base a ello, la OIT con la finalidad de proteger los derechos de todos los trabajadores en el marco de la pandemia de COVID-19 elaboró el documento “Aplicación de las normas internacionales del trabajo en tiempo de crisis: importancia de las normas internacionales del trabajo y de la supervisión efectiva y reconocida en el contexto de la pandemia de COVID-19”.

Señaló que la crisis que atraviesan todos los países no configura una suspensión de las obligaciones contraídas por las normas internacionales del trabajo ratificadas; por lo que, toda derogación realizada por los Estados deberá tener como limitante los principios de legalidad, necesidad, proporcionalidad y la no discriminación.

Respecto del principio de legalidad, se refiere a que la decisiones que se tomen no sean arbitrarias y se basen en la ley; el principio de necesidad exige que el poder ejecutivo compruebe que las limitaciones son realmente necesarias en función de las circunstancias; el principio de proporcionalidad resalta la necesidad de evaluar que las medidas restrictivas sean proporcionales a los riesgos y exigencias de la situación; y, el principio de no discriminación que no se realice contra grupos concretos de la sociedad. (OIT, 2020, p. 5)

Por ende, para el análisis posterior del caso de la extinción de la empresa Ferrocarriles del Ecuador, se tomará en cuenta los objetivos estratégicos desarrollados a raíz del “trabajo

decente”, es decir, (i) la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; (ii) el empleo; (iii) la protección social y, (iv) el dialogo social.

Y, tomando en cuenta que la extinción de la empresa, se realizó en épocas de pandemia, se tomarán en cuenta los principios establecidos en el documento “Aplicación de las normas internacionales del trabajo en tiempo de crisis: importancia de las normas internacionales del trabajo y de la supervisión efectiva y reconocida en el contexto de la pandemia de COVID-19”, es decir, (i) principio de legalidad; (ii) principio de necesidad; (iii) principio de proporcionalidad y, (iv) principio de la no discriminación.

1.3 Sistema Regional de derechos humanos en relación al derecho al trabajo

Como queda explicado en los párrafos anteriores, la OIT es la organización internacional que trabaja directamente en el tema del derecho al trabajo. No obstante, existen sistemas regionales de derechos humanos, compuesto por instrumentos, que focalizan los estándares internacionales expresando las preocupaciones particulares que se cometen en las regiones específicas; y, los mecanismos regionales que son las Comisiones, Relatores Especiales y Tribunales que se centran en implementar los instrumentos dentro de la región. Existen tres sistemas regionales de derechos humanos establecidos en América, África y Europa.

Estando nuestro país en el sistema regional americano, nos remitiremos a los instrumentos y mecanismos que lo rigen. La Organización de Estados Americanos “OEA” comprende a todos los estados del continente americano, los cuales, adoptaron sendos instrumentos internacionales que llegaron a convertirse en la base del sistema regional, teniendo como fin la protección y promoción de los derechos humanos, a esto se lo denomina, Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos (en adelante “SIDH”). (Corte IDH, 2018, p.5)

El SIDH en relación al derecho al trabajo, cuenta con:

(i) una Declaración de principios: Declaración Americana sobre los derechos y Deberes del Hombre de 1948, que en su artículo XIV trata sobre el derecho al trabajo en condiciones dignas y a una justa retribución en relación a su capacidad y destreza que le asegure un nivel de vida conveniente, y, el artículo XXXVII señala el deber del trabajo que tiene toda persona dentro de su capacidad y posibilidades;

(ii) un tratado jurídicamente vinculante: “Convención Americana sobre Derechos Humanos”, (en adelante “CADH”), de 1969, que, en el artículo 1 y 2 establece el compromiso y obligación de los Estados de respetar los derechos y libertades y su deber de adoptar dichas disposiciones en su ordenamiento interno, y, el artículo 26 establece sobre el compromiso que tienen los Estados Parte de lograr la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas sociales, culturales, de educación y ciencia; y,

(iii) el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales “Protocolo de San Salvador” de 1999, que en su artículo 6 reconoce el derecho al trabajo y conmina a los Estados a adoptar las medidas que garanticen la efectividad a este derecho; y el artículo 7 señala las condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo que se deben otorgar a todas las personas, siendo éstas, una remuneración justa, la estabilidad de los trabajadores en sus empleos y existiendo causas justas en caso de separación, y si no las hay, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o readmisión en el empleo, entre otras.

A través de dicho sistema se crearon dos órganos importantes destinados a velar por la observancia y salvaguardar los derechos esenciales del hombre en el continente americano, estos son, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (en adelante “CIDH”) y la Corte Interamericana de Derechos humanos.

Respecto a la CIDH, tiene como funciones la de promover la observancia y defensa de los derechos humanos, sirve como órgano consultivo de la OEA, así como también se encarga de vigilar el cumplimiento por parte de los Estados de la CADH y de los demás tratados del SIDH. La CIDH dentro de sus funciones tiene tres competencias, primero, la de realizar visitas *in loco* en los Estados miembro, la segunda, la recepción de peticiones individuales, y la tercera, la elaboración de informes en el cual aborda cuestiones temáticas prioritarias, siendo el organismo de control regional sobre el cumplimiento de los derechos humanos por parte de los Estados parte. (CIDH, 2020, p.9)

Es por ello que, con base a dichas competencias, la CIDH con el apoyo de las Relatorías Especiales referente a los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales y, sobre la libertad de expresión, elaboraron la Resolución Nro. 1/2020, denominada “*Pandemia y derechos humanos en las Américas*”, adoptada el 10 de abril de 2020, en la cual se incluyen

estándares y recomendaciones teniendo como eje las medidas que han sido adoptadas por los Estados para la contención de la pandemia.

El enfoque que realiza la CIDH trata sobre los graves impactos que se han generado a consecuencia de la pandemia en la realización a los derechos, entre los cuales están los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA) para ciertos colectivos y poblaciones que están en especial situación de vulnerabilidad, teniendo en cuenta que el derecho al trabajo es parte de este grupo de derechos.

Asimismo, recordó que los Estados señalaron como “importantes, relevantes y especial protección” a los DESCAs, siendo esto “una condición esencial para la democracia, el Estado de Derecho y el desarrollo sostenible”. (Resolución 1/2020, 2020, p.5)

Al tratar el tema de las personas trabajadoras, especialmente las personas que viven en situación de pobreza o de bajos salarios y que dependen directamente de sus ingresos económicos para su subsistencia, la CIDH observó que los Estados a la hora de tomar medidas, deben considerar las distintas categorías de trabajo que exponen a las personas mayores y de graves riesgos, en el cual se pueden ver afectados sus derechos. Calificando a este grupo de personas como parte del grupo en situación de especial vulnerabilidad. (Resolución 1/2020, 2020, p.5)

Conviene señalar que pese a que la Resolución 1/2020 abarca a diferentes derechos humanos, es clara al darle especial relevancia a los DESCAs, del cual, el derecho al trabajo es parte. Asimismo, dicha Resolución dentro del derecho internacional, al establecer directrices sobre cómo deben actuar los Estados en época de pandemia, es claro que las mismas son para el cumplimiento de las obligaciones contenidas en la CADH y en el Protocolo de San Salvador.

De ahí que, la CIDH formuló recomendaciones para todos los Estados miembros, siendo parte el estado Ecuatoriano, por consiguiente, señalaré los que tienen relación directa con el derecho al trabajo y la adopción de medidas que se deben tomar para la no vulneración de este derecho. Las recomendaciones que señala la CIDH (2020) en el literal c “Parte Resolutiva”, *inter alia*, son:

a. “adoptar de manera inmediata e interseccional el enfoque de los derechos humanos en toda estrategia, política o medida estatal” (p.8), con el fin de enfrentar la pandemia del COVID-19, es decir que cualquier acto emitido por el Estado debe estar en armonía con el

bloque o marco jurídico de los derechos. A esto se incluye los planes para la recuperación social y económica que formule el Estado.

b. Con base a la recomendación señalada en el literal “a”, se colige que la actuación debe guiarse por los siguientes principios y obligaciones generales: (i) los compromisos en derechos humanos deben cumplirse de buena fe y tomando en cuenta los estándares interamericanos; (ii) el deber de garantía de los derechos humanos; (iii) el deber de respeto de los derechos humanos, referente a la restricción al ejercicio del poder estatal; (iv) las políticas y medidas que se adopten deben enfocarse desde los derechos humanos y tiene que contemplar la universalidad, inalienabilidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de derechos humanos; (v) las medidas referentes a restricción de derechos o garantías deben ajustarse a los principios de pro persona, proporcionalidad temporalidad; (vi) en los casos extremos donde exista la suspensión de determinados derechos, se deben tener en cuenta los requisitos de legalidad, necesidad, proporcionalidad y temporalidad. (Resolución 1/2020, 2020, párr. 3)

Respecto a las dos últimas recomendaciones dadas por la CIDH señaladas en el literal b, inciso “v” y “vi”, es pertinente ampliar su significado, dado que, con base a ello, se podrá determinar en el caso en concreto, análisis del presente artículo académico, si existió una restricción o suspensión de determinados derechos.

Referente a la “*restricción de derechos humanos*”, mencionado en el artículo 30 de la CADH, la Corte IDH desarrolló estándares respecto a los requisitos que legitimen las medidas que afectan al goce y ejercicio de los derechos. En consecuencia, el artículo 30 de la CADH autoriza la imposición de restricciones a determinados derechos, siempre y cuando se cumplan la siguientes condiciones: (a) que se trate de una restricción expresamente autorizada por la Convención y en las condiciones particulares en que la misma ha sido permitida; (b) que los fines para los cuales se establece la restricción sean legítimos, es decir, que obedezcan a “razones de interés general” y no se aparten del “propósito para el cual han sido establecidas”; y (c) que las restricciones estén dispuestas por las leyes y se apliquen de conformidad con ellas. (Corte IDH, 1986, párr. 18)

Y, por otro lado, en lo que respecta a la “*suspensión de determinados derechos*”, estipulado en el artículo 27 de la CADH, la Corte IDH desarrolló estándares sobre los requisitos que legitiman medidas que afecten el goce de los derechos en situaciones excepcionales para la vida de un país. De ello se desprende que, lo señalado en el artículo 27 de la CADH es un

precepto concebido para situaciones excepcionales, el cual se aplica únicamente en caso de guerra, de peligro público y de otra emergencia que amenace la independencia o seguridad del Estado, y solo en esos casos se autoriza la suspensión de ciertos derechos que deben ser por un tiempo estrictamente limitados a las exigencias de la situación. (Corte IDH, 1987, párr. 19)

Del mismo modo, la CIDH señaló que las medidas que adopten los Estados deben asegurar los ingresos económicos y medios de subsistencia de las personas trabajadoras, para que de esta manera exista igualdad de condiciones para el cumplimiento de las medidas de contención y protección durante la pandemia. Y, las medidas económicas, políticas o de cualquier otra índole que sean adoptadas por el Estado no deben acentuar las desigualdades existentes en la sociedad. (Resolución 1/2020, 2020, párr. 5, 15).

Lo mencionado en líneas anteriores es vinculante para el Estado ecuatoriano, dado que nuestro país ratificó la CADH el 28 de diciembre de 1977 y posteriormente, con fecha 13 de agosto de 1984, reconoce la competencia contenciosa de la Corte IDH.

2. DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES FERROVIARIOS EN EL ECUADOR

Conocer la historia del ferrocarril ecuatoriano construido por trabajadores extranjeros en un inicio y sostenido con manos de trabajadores ecuatorianos desde hace más de un siglo, es importante al momento de recordar los centenares de trabajadores que han dedicado su esfuerzo y tiempo en esta obra, el cual les ha permitido mejorar sus condiciones de vida y las de sus familias. Es así que, la construcción del Ferrocarril Ecuatoriano inició en el período presidencial de Gabriel García Moreno y concluyó durante la presidencia del General Eloy Alfaro Delgado. (Toctaguano, 2018).

Esta construcción enfrentó graves dificultades que obligó a realizar cambios en los trazos viales, por lo que, durante el proceso de construcción y las enfermedades que brotaban en las diferentes zonas, se perdieron muchas vidas humanas. No obstante, es importante resaltar que esta obra ayudó al progreso del país conectando a la sierra con la costa ecuatoriana, y generando un nuevo sistema de relación económica, social y comercial, debido a la importancia política, cultural y turística. (Carrera, 2012)

Después de varios meses de funcionamiento del ferrocarril en el Ecuador, la Asamblea de Trabajadores del Ferrocarril del Sur en Duran, presentó al Gerente de ese entonces, J.C. Dobbie, peticiones que tenían como eje central las siguientes: (i) que se respete la ley de ocho

horas de jornada diaria y la de accidentes de trabajo, respecto a la jornada laboral de ocho horas, fue establecida mediante Decreto Ejecutivo Nro. 1916 y la Ley sobre Accidentes de Trabajo en 1921; (ii) aumento de salarios; (iii) que se reduzca la semana de trabajo a seis días, ya que los trabajadores del ferrocarril laboraban los siete días de la semana; (iv) estabilidad laboral, con el objetivo de que cualquier trabajador no sea separado sin causa alguna; (v) la supresión de descuentos de los sueldos de los trabajadores para el hospital. (Paz, Miño, 2018)

Pese a que con los años esta obra fue descuidada, en el periodo del ex presidente Rafael Correa, se puso en marcha la rehabilitación de las vías férreas y de las estaciones, con el único fin de rehabilitar el tren, y hacer de esta obra histórica un atractivo turístico y con el fin de recordar a todas esas personas que pusieron su trabajo, esfuerzo y dedicación para que se construyera y funcionara el ferrocarril ecuatoriano. (FEEP, 2016)

Es así que, en la Constitución de la República del Ecuador de 2008, en el artículo 315 se faculta al Estado a constituir empresas públicas para la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y el desarrollo de otras actividades económicas. Y con base a ello, se creó la Ley Orgánica de Empresas Públicas con la finalidad de regular la organización, funcionamiento, fusión, escisión y liquidación de las empresas públicas y para establecer nuevas políticas de control administrativo, económico, financiero y de gestión;

En su Disposición Transitoria Primera dispone que la Empresa de Ferrocarriles Ecuatorianos seguirá operando, pero luego de ciento ochenta días de expedida la ley referida, adecuarán su organización y funcionamiento a las normas previstas en ella.

Como consecuencia de las precitadas normas, mediante Decreto Ejecutivo Nro. 313 de 26 de abril de 2010, publicado en el Registro Oficial Nro. 179 se decretó en su artículo 1 la creación de la Empresa Ferrocarriles del Ecuador, Empresa Pública -FEEP-, como una persona jurídica de derecho público, y que se encuentra bajo la coordinación del Ministerio Coordinador de Patrimonio, acorde con los objetivos establecidos en el Sistema Nacional de Planificación, la Ley Orgánica de Empresas Públicas, su reglamento general y este decreto ejecutivo.

El artículo 2 del mencionado Decreto, estipuló el objeto social de Ferrocarriles del Ecuador Empresa Pública, señalando: (1) establecer, desarrollar, mantener y explotar los servicios de transporte de pasajeros, transporte de carga; (2) administrar la infraestructura ferroviaria nacional, teniendo a cargo la planificación, dirección, administración, operación, y

funcionamiento; (3) implementación de una política ferroviaria de seguridad y calidad; (4) la empresa podrá contratar directamente obras, servicios, consultorías y toda clase de acuerdos o convenios.

La Empresa Coordinadora de Empresas Públicas (EMCO) señaló que la Empresa Ferrocarriles del Ecuador, Empresa Pública –FEEP tenía un total de 326 trabajadores hasta mayo de 2020 que se decretó la extinción de la misma.

2.1 Marco Constitucional de Protección de las Personas al Derecho al Trabajo

Cuando se creó la Constitución de la República del Ecuador y entró en vigencia en el año 2008, se marcó un nuevo inicio en nuestro país al reconocer, garantizar y proteger los derechos humanos de todas las personas, especialmente los derechos de las personas trabajadoras. Es así que, la Constitución del 2008 ha incorporado en sus artículos la noción de derecho al trabajo, sus principios y las diferentes instituciones de protección a personas trabajadoras. Para empezar, el Título II “Derechos”, en la sección octava “Trabajo y Seguridad Social”, de la Constitución del Ecuador (2008), referente al derecho al trabajo señala lo siguiente:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Art. 33)

Dentro del capítulo sexto “Derechos de Libertad” en el artículo 66 se reconoce y garantiza a todas las personas el derecho a la libertad de trabajo y por ende, nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso.

Por consiguiente, este derecho reconocido en la Constitución se sustenta en dieciséis principios, de los cuales se hará mención en referencia al caso de estudio del presente artículo académico: (i) el Estado impulsará el empleo y la eliminación del desempleo y subempleo; (ii) los derechos laborales son irrenunciables e intangibles; (iii) en caso de duda en temas laborales, se aplicará lo más favorable a las personas trabajadoras; (iv) a trabajo de igual valor, valor remuneración; (v) el derecho a desarrollar las labores en un ambiente adecuado y propicio que garantice los otros derechos; (vi) se adoptará el dialogo social para la solución de conflictos y formulación de acuerdos; (vii) será válida las transacciones siempre y cuando no implique renuncia de derechos (viii) los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje. (Constitución, Art. 326).

Por otra parte, la Constitución también menciona sobre la soberanía económica, señalando que el sistema económico es social y solidario y, reconoce al ser humano como sujeto y fin, y tiene como objetivo garantizar la producción y reproducción de las condiciones materiales e inmateriales que posibiliten el buen vivir. (Art. 283)

De ello se desprenden los objetivos de la política económica, que, *inter alia*, está el de “impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales” (Constitución, Art. 284, num.6).

2.2 Tensiones en la Normativa Ecuatoriana, en el Contexto de la Pandemia sobre el Derecho al Trabajo

En época de pandemia el Presidente Constitucional de la República, Lcdo. Lenin Moreno Garcés, emitió el Decreto Ejecutivo Nro. 1057 de 19 de mayo de 2020, señalando en sus considerandos:

(...) es necesario realizar una optimización institucional que responda a las demandas sociales y económicas sobre las cuales se han definido las prioridades de Gobierno, con el fin de garantizar la eficiencia, eficacia y economía en la Administración Pública y afianzar así el modelo de gestión estatal y gubernamental. (p.2)

Por consecuente decretó:

Disponer la extinción de la Empresa Ferrocarriles del Ecuador, Empresa Pública –FEEP-, para la cual serán aplicables las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, el presente Decreto Ejecutivo, las disposiciones del Directorio en lo que fueren aplicables, y, subsidiariamente la Ley de Compañías. (DE, 2020, Art. 1)

En los demás artículos estipulados en el mencionado Decreto se establece sobre el proceder de la extinción de la empresa, del tiempo máximo para llevar a cabo el proceso de liquidación y de la transferencia de los activos y/o pasivos incluyendo los derechos litigiosos que deriven de la extinción de la Empresa Ferrocarriles del Ecuador, sin mencionar en ninguno de sus artículos sobre el derecho al trabajo de las personas que laboraban en la Empresa cuando se emitió el Decreto, peor aún señala sobre los posibles trámites que deberían llevarse a cabo con las 233 personas que pasarán a situación de desempleo, provocando una retroactividad atroz de los derechos fundamentales.

Otra norma fue la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, aprobada por la Asamblea Nacional mediante el trámite de ley económica urgente para responder a la crisis. Aprobada luego de casi tres meses después de iniciada la emergencia, fue publicada en el Registro Oficial

el 22 de junio de 2020. Desde entonces se han activado 15 procesos en la Corte Constitucional por la inconstitucionalidad de sus artículos. (El Comercio, 29 de octubre de 2020).

El partido político Unidad Popular propuso la demanda de inconstitucionalidad el 25 de junio de 2020. Argumentaron que los acuerdos de preservación de las fuentes de trabajo, en lo relacionado a la modificación de las condiciones económicas de la relación laboral, la bilateralidad del acuerdo y los efectos extendidos sobre todos los trabajadores, vulnera el derecho al trabajo, a la salud, la seguridad social, los principios del derecho al trabajo. (El Comercio, 26 de junio de 2020).

Asimismo, indicaron que la mentada ley desconoce la relación de dependencia y subordinación posibilitando la reducción de los salarios hasta el mínimo. En lo relativo al contrato especial emergente reclaman que introduce una nueva forma de contratación que modifica el artículo 14 del Código de Trabajo, estableciendo una diferencia de trato no justificada, vulnerando el principio de igualdad y no discriminación. En lo relativo a la reducción emergente de la jornada de trabajo alegan que se vulnera el principio de no regresividad así como la irrenunciabilidad de los derechos laborales. Finalmente, respecto del goce de vacaciones, afirman que es una forma de renuncia de los derechos laborales afectando derechos conexos y las normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo.

En el mismo contexto, la Central Unitaria de Trabajadores propuso la acción Nro. 39-20-IN, agregando que la regulación de los derechos debía hacerse mediante la aprobación como una ley orgánica y no como una ley económica urgente, para garantizar la participación ciudadana y la jerarquía de las normas. (El Comercio, 26 de junio de 2020).

Las otras demandas que van desde el 24 de junio al 07 de julio demandan la vulneración de los principios del derecho al trabajo: irrenunciabilidad, progresividad, bilateralidad de los acuerdos, contratación colectiva. Destaca la acción (49-20-IN) presentada por la Defensoría del Pueblo, por la vulneración de derechos conexos: vida digna. (Defensoría del Pueblo, 02 de julio de 2020).

Asimismo, los empresarios han activado acciones de inconstitucionalidad por la disposición interpretativa del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo. El 30 de junio de 2020, se presentó la acción (46-20-IN) por Industrias Omega C.A por la vulneración de la seguridad jurídica, al considerar que la terminación del contrato de trabajo deba hacerse solamente cuando “el cese total y definitivo de la actividad económica del empleador”; y el

principio de legalidad al reducir la ‘fuerza mayor’ a una sola causal. Alegan que se vulnera el derecho al trabajo al no permitir la continuación del trabajo en la parte en la que sí es posible. El 02 de julio de 2020, se presentó la acción (50-20-IN) por la Asociación Nacional de Exportadores y Productores de Flores del Ecuador, considerando la vulneración de la seguridad jurídica al permitir la aplicación retroactiva de la ley y obligarles a indemnizar por despido intempestivo.

Con la finalidad de establecer directrices para la efectiva aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, se emitieron sendos Acuerdos Ministeriales por el Ministerio del Trabajo, direccionadas al ámbito del sector privado, y, pese a que la Empresa Ferrocarriles del Ecuador, está dentro de las empresas del sector público, no se puede dejar de lado el hecho de que dichos Acuerdos afectaron a los derechos de las personas trabajadoras en el ámbito privado, desconociendo las directrices, principios y lineamientos establecidos en el ámbito internacional en época de pandemia, tanto por la OIT como por la CIDH.

Consecuentemente a la emisión del Decreto Ejecutivo Nro. 1057, el 17 de julio de 2020 se emitió el Decreto Ejecutivo 1096, el cual en su artículo 3 señala la modificación del artículo 2 del Decreto Ejecutivo Nro. 1057, cambiando el plazo en el cual deberán efectuarse las acciones necesarias con miras a que la Empresa Ferrocarriles del Ecuador cuente con la mayor cantidad de activos líquidos y posterior a ello, proceder con la liquidación, estableciendo el plazo de 120 días.

Del mismo modo se emitió el Decreto Ejecutivo Nro. 1123 de 06 de agosto de 2020, el cual en su artículo 3 establece la sustitución del primer inciso del artículo 3 del Decreto Ejecutivo Nro. 1057, señalando lo siguiente: “(...) la Empresa Ferrocarriles del Ecuador, Empresa Pública –FEEP- entrará en proceso de liquidación a partir del día 17 de agosto de 2020 (...)” (p.3).

En relación a las normas y Decretos Ejecutivos mencionados anteriormente y que se crearon en época de pandemia, también se emitieron Acuerdos Ministeriales por la Autoridad competente en temas del derecho al trabajo, siendo el Ministerio de Trabajo.

Teniendo como eje el estudio del caso de las personas trabajadoras de la Empresa Ferrocarriles del Ecuador, me remitiré al Acuerdo Ministerial que trata el tema en mención, en el ámbito del sector público. En ese sentido, mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-

0124 de 11 de junio de 2020, el Abg. Luis Arturo Poveda Velasco, Ministro del Trabajo, emitió el procedimiento para la supresión de puestos en las instituciones del sector público.

El artículo 2 del mencionado Acuerdo establece que para el caso de las empresas públicas, el Directorio está en la obligación de normar el cumplimiento de las disposiciones de acuerdo a lo que prevé la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

Al emitir dicho acuerdo para supresión de puestos, se deja de lado lo que determina el artículo 283 que reconoce al ser humano como sujeto y fin, y se desconoce uno de los objetivos de la política económica en el que se señala el impulso al pleno empleo y el valor que se debe dar a todas las formas de trabajo, respetando los derechos laborales.

3. EFECTOS DEL DECRETO EJECUTIVO NRO. 1057 Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA

En octubre del 2008, la Empresa Ferrocarriles del Ecuador era una empresa pública olvidada, las personas que laboraban estaban reguladas por el Código de Trabajo y la extinta Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa (Ferrocarriles del Ecuador, 2012). Por ello, cuando se emitió la Ley Orgánica de Empresas Públicas el 16 de octubre de 2009 en el Registro Oficial Nro. 48, se fomentó el desarrollo integral, sustentable, descentralizado y desconcentrado del Estado, contribuyendo a la satisfacción de las necesidades básicas de sus habitantes, a la utilización racional de recursos naturales, a la reactivación y desarrollo del aparato reproductivo y a la prestación eficiente de servicios con equidad, efectos que se lograron en la Empresa Ferrocarriles del Ecuador y en diferentes sectores estratégicos.

Es menester señalar que el 01 de abril de 2008, mediante Acuerdo Ministerial No. 029 se declaró como bien perteneciente al Patrimonio Cultural del Estado, a la Red Ferroviaria del Ecuador “Monumento Civil y Patrimonio Histórico Testimonial Simbólico”. (Ferrocarriles del Ecuador, 2012). Y, con la creación de la Empresa de Ferrocarriles del Ecuador en el año 2010, a través del Decreto Ejecutivo Nro. 313, y de acuerdo a lo señalado en la Ley, fueron más de 300 los trabajadores que, con sus conocimientos y con su mano de obra, lograron que este transporte que por tanto años estuvo abandonado, sea reactivado. Con dicho Decreto se reconoció todos los derechos y garantías que ya se hallaban en la Constitución y en normas internacionales ratificadas por el Estado Ecuatoriano, señalados en el primer y segundo acápite del presente trabajo.

Por ello, a partir de la creación de la Empresa Ferrocarriles del Ecuador, el objetivo principal por el cual se planteó esta empresa fue la recuperación del patrimonio a través del empoderamiento y participación de las comunidades en el cuidado, uso y disfrute del patrimonio a través de la toma de los espacios públicos para eventos turísticos, culturales, gastronómicos, que tengan como fin el impulso del desarrollo económico, social, cultural y recreativo. (Ferrocarriles del Ecuador, 2012).

Cuando se anunció en mayo de 2020, mediante Decreto Ejecutivo el cierre definitivo de la Empresa Ferrocarriles del Ecuador, sin existir a la presente fecha, informes ni registros de los bienes de la empresa mencionada, así como tampoco informes sobre la situación de la entidad respecto al proceso de la liquidación y extinción. La Empresa Coordinadora de Empresas Públicas (EMCO) señaló en una rueda de prensa que tampoco hay certezas ni información sobre dicho proceso.

En un primer momento el plazo para liquidar a la empresa vencía el 26 de febrero de 2021, no obstante, se emitió el Decreto Ejecutivo Nro. 1243 mediante el cual se amplió el proceso hasta el 10 de mayo de 2021. Aproximadamente, cerca de 326 trabajadores son los afectados con esta medida inconstitucional, considerando que no se tomó en cuenta que cada trabajador tiene una familia, y que de manera indirecta ellos también han sido perjudicados, así como tampoco se tomó en cuenta los trabajadores indirectos, que eran las personas que con la reactivación del ferrocarril pusieron locales de emprendimiento para la mejora del turismo.

Este cierre dejó en el desempleo al menos a 326 trabajadores de la empresa Ferrocarriles del Ecuador y aproximadamente a 3.600 personas, quienes tenían empleos directos e indirectos como prestadores de servicios, entre cafeterías, plazas artesanales, museos locales, refugios de montaña, operadores de turismo comunitario, entre otros.

La Defensoría del Pueblo como entidad defensora de los derechos humanos, a través de su representante, Dr. Freddy Carrión Intriago, emitió un pronunciamiento el 23 de junio de 2020, manifestando su grave preocupación por las empresas públicas que entrarán en procesos de liquidación en la cual consta la empresa de Ferrocarriles Ecuador, señalando que “(...) podría generar graves violaciones a los derechos constitucionales como la vida digna, el trabajo, la salud el acceso a servicios públicos universales y de calidad entre otros”. (Defensoría del Pueblo, 2020, p. 1)

De la misma manera señaló su profundo rechazo en la falta de pago durante varios meses consecutivos de las remuneraciones de los trabajadores, siendo este el sustento básico fundamental para un adecuado ejercicio de derechos, indicando que la situación de los trabajadores se agrava debido a la emergencia sanitaria y encima el anuncio de liquidación; considerando que las remuneraciones de los trabajadores son derechos irrenunciables y que el Estado debe ejecutar las acciones para cumplimiento inmediato y obligatorio indicando: "(...) EXIGIMOS a las autoridades de las empresas públicas en liquidación como Ferrocarriles Ecuador E.P., que se paguen de inmediato los sueldos pendientes y liquidaciones a los empleados". (Defensoría del Pueblo, 2020, p. 1)

Asimismo, la Defensoría puso en conocimiento de haber recibido información de desvinculaciones de personas que pertenecen a los grupos de atención prioritaria, dejando claro al Estado ecuatoriano que existen reglas jurisprudenciales emitidas por la Corte Constitucional del Ecuador en donde se establecen protecciones especiales y prioritarias sobre las personas que están dentro de este grupo.

3.1 Interpretación de Principios Internacionales en el Estudio del Caso Empresa Ferrocarriles del Ecuador

En el acápite primero del presente trabajo, se explican varios principios que han sido desarrollados por los organismos internacionales de derechos humanos, entre los cuales se mencionó a la Organización Internacional de Trabajo, siendo la principal fuente de los derechos humanos laborales. De igual manera, se mencionó en el primer acápite del presente trabajo que la OIT ha trabajado toda su normativa en relación y como eje del término “trabajo decente”, concepto que fue abordado por primera vez en 1999 en el documento “Memoria del Director General: Trabajo decente”.

En el mencionado documento, la OIT desarrolló cuatro objetivos estratégicos con los cuales podemos colegir que un trabajo es decente, los mismos que tienen como base el respeto y garantía de los derechos al trabajo. Los objetivos estratégicos son: (i) la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; (ii) el empleo; (iii) la protección social y, (iv) el dialogo social.

Visto desde el caso de la Empresa Ferrocarriles del Ecuador, se procederá a analizar cada objetivo y determinar la existencia de la vulneración de los derechos al trabajo con la actuación del Estado, por arbitraria y discrecional.

De acuerdo al primer objetivo, que es *“la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo”*, se puede colegir que a partir de la creación de la Empresa de Ferrocarriles del Ecuador en el año 2010, los trabajadores contaban con todas las condiciones para poder ejecutar su trabajo de manera adecuada y con todas las normas de seguridad. Recordando que, antes de la entrada en vigencia del Decreto Ejecutivo 313, no existía normativa interna, el clima laboral y cultura organizacional no eran óptimos, tampoco había sistemas tecnológicos.

Por otro lado, no constaba con planificación estratégica ni plan de negocios, no existía gestión de la seguridad ferroviaria para todos los trabajadores de la Empresa. Y, respecto a los bienes que se mantenían en la empresa, tampoco existía información completa y exacta de inventarios de bienes muebles, inmuebles, equipos, repuestos entre otros. Concluyendo que las condiciones eran óptimas en las que trabajaron las personas que eran parte de la empresa extinta; cumpliéndose con el primer objetivo planteado por la OIT.

Respecto al segundo objetivo que es, *“la promoción del empleo u oportunidades laborales”*, el mismo tiene una relación directa con la defensa de los derechos en el trabajo. Este objetivo si fue aplicado cuando la empresa se creó y generó oportunidades de trabajo, lo que permitió que las personas que laboraban en la empresa tengan un trabajo productivo, ganándose la vida decorosamente.

Es menester resaltar que no solo eran los trabajadores directos de la empresa ferrocarriles del Ecuador quienes tenían trabajo, sino también, habían trabajos indirectos como lo fueron las personas emprendedoras, las cuales realizaban comercialización de artesanías locales, productos turísticos, platos típicos de cada zona por donde pasaba el Ferrocarril; trabajadores indirectos que hicieron convenios con la Empresa Ferrocarriles del Ecuador para que exista una mayor coordinación, y de esta manera se generó más plazas de empleo para todas las comunidades por las que pasaba el tren.

En relación a este principio se encuentra lo que señalan los artículos 33; 326 numerales 1, 2 y 16 de la Constitución, en los que se destaca la obligación del Estado en impulsar el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo, así como también la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la obligación de cumplir regulaciones que sean en beneficio de todos los trabajadores, entre los cuales también están los servidores públicos. No obstante, al momento en que se decretó la extinción de la empresa, provocó desempleos para las personas

trabajadoras dentro de la Empresa, así como también los trabajadores indirectos que aprovechaban de este medio turístico para poder emprender en sus productos.

Por lo tanto, el Estado, en vez de evitar que exista subempleo o desempleo, provocó que la demanda de personas sin trabajo aumente, negándoles ganarse la vida de manera decorosa y de calidad. Es por ello que, en vez de crear sistemas económicos y sociales que les garantizara el empleo y por ende, seguridad a su trabajo, provocó lo contrario en todos los trabajadores, concluyendo que este objetivo no se cumplió.

Respecto al tercer objetivo estratégico, “*protección social*”, se entiende que el mismo es sobre la protección que realiza el Estado frente a situaciones de vulnerabilidad en el trabajo y sobre la protección que debe dar el Estado respecto de los hechos imprevistos que pueden ocasionar que los trabajadores pierdan su trabajo. En el presente caso de estudio, podemos remitirnos a dos derechos reconocidos en la Constitución, el derecho a la motivación y el derecho a la seguridad jurídica.

Sobre el primer derecho, que es el de la motivación de los actos del poder público, reconocido en el artículo 76, numeral 7, literal “l” de nuestra Constitución, señala que: “*(...) no habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho (...)*”. La Corte Constitucional al hacer una interpretación de este derecho, señaló que una decisión razonable es la que se funda en principios constitucionales; la decisión lógica hace referencia a la coherencia entre las premisas y la conclusión y, una decisión comprensible se refiere a la claridad en el lenguaje, por lo que, no solo se debe tener en cuenta la coherencia que exista entre las premisas y la conclusión, sino que también debe tomarse en cuenta la carga argumentativa por parte de la Autoridad, referente al razonamiento, afirmaciones y la decisión que adopte.

Relacionado este derecho constitucional con el objetivo estratégico de la OIT, se puede colegir que en la parte de los Considerandos del Decreto Ejecutivo Nro. 1057, referente a la extinción de la empresa, no se demuestra en ninguna parte que el Decreto haya estado debidamente motivado en lo que respecta a la protección que se tenía que dar a los trabajadores que perdieron su empleo a causa de la extinción; y no solo ello, sino que la decisión de la extinción tampoco se motivó de acuerdo a los parámetros fijados por la Corte Constitucional, teniendo en claro que sea una decisión razonable, lógica o a su vez comprensible.

En el mencionado Decreto no se incluyeron en sus Considerandos normas especiales para la protección y resolución de la situación de los trabajadores y los funcionarios públicos de la Empresa Ferrocarriles del Ecuador, por lo que esta omisión produjo la renuncia automática de derechos laborales, descuidando la obligación del Estado de garantizar una política de empleo pleno, dejando sin protección y fuera de la esfera del derecho al trabajo a los trabajadores y funcionarios públicos de la empresa extinta, generando afectación en la estabilidad económica y social de las personas que eran parte de la Institución, afectando a la par el derecho a la vida digna.

Respecto al derecho a la seguridad jurídica, éste debe ser entendido desde dos dimensiones, una formal y otra material. Referente a la dimensión formal tiene que ver con la existencia de normas previas, públicas y aplicadas por autoridades competentes; y por otro lado, la dimensión material que es la obligación de la administración pública de aplicar las normas jurídicas en el marco del ordenamiento jurídico y sus competencias. (CRE, Art. 76.1, 82 y 120.6)

En relación con lo señalado, el artículo 55 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, establece el procedimiento para la extinción de las empresas públicas señalando la obligación de contar con un informe del Directorio, procedimiento técnico que debe cumplirse con el fin de evitar la afectación de los intereses del Estado y no solo del Estado como tal, sino también de toda la sociedad, específicamente de las personas que trabajaron por tantos años en la empresa ahora extinta.

Se colige que, con la emisión del Decreto Ejecutivo no se cumplió con el objetivo estratégico desarrollado por la OIT ni se realizó con base a lo que señala el derecho a la motivación ni el derecho a la seguridad jurídica, vulnerándose derechos constitucionales que en este contexto, tienen relación directa con el derecho al trabajo, derecho a una vida digna, derecho a la irretroactividad, derecho a la participación en la toma de decisiones que afecte directamente a un grupo de personas, siendo el Estado ecuatoriano, responsable de inobservar los requisitos o parámetros establecidos en la ley, así como también la vulneración al derecho al trabajo y de no realizar acciones afirmativas para proteger a las personas que se vieron afectadas.

Y, el último objetivo estratégico desarrollado por la OIT se refiere al “fomento al dialogo social”, siendo éste el medio para conseguir un fin, en otras palabras, se requiere de la

participación de la sociedad en sí. En el presente caso, se requería de la participación de los trabajadores de la empresa extinta, para realizar de manera efectiva la defensa de sus derechos. La OIT señaló que este objetivo tiene especial relevancia cuando se trata temas, referente a la resolución de conflictos, justicia social y aplicación de políticas. Al realizar un control de aplicación de este objetivo se colige que el Estado en ningún momento tomó en cuenta a los trabajadores de la empresa extinta para poder llegar a un consenso y determinar de qué manera se podría resguardar el derecho al trabajo y todos lo que con ello conlleva.

De acuerdo al análisis efectuado, se puede colegir que de los cuatro objetivos estratégicos mencionados por la OIT y analizados en relación al Decreto Ejecutivo 1057, se determina que no se cumplieron los mismos para la emisión del Decreto, vulnerando los principios que se han establecido por la OIT. Y por ende, no se respetó la definición que dio la organización sobre el trabajo decente, teniendo en cuenta que esto supone el acceso a un trabajo productivo, de calidad, que sea debidamente remunerado, que se les dé seguridad en el lugar de trabajo y el derecho a que puedan participar activamente de las decisiones laborales que afecten a su vida.

Por otro lado, la OIT dentro del ámbito de la pandemia desarrolló principios en el documento *“Aplicación de las normas internacionales del trabajo en tiempo de crisis: importancia de las normas internacionales del trabajo y de la supervisión efectiva y reconocida en el contexto de la pandemia de COVID-19”*, los mismos que tienen como fin establecer que toda derogación realizada por el Estado debe tener como limitante los principios de: (i) principio de legalidad; (ii) principio de necesidad; (iii) principio de proporcionalidad y, (iv) principio de la no discriminación; parámetros para la garantía del derecho al trabajo a todas las personas trabajadoras.

Al realizar un análisis de interpretación de estos principios, se colige que el Decreto Ejecutivo 1057, en referencia al principio de legalidad, no se cumplió, por cuanto es importante recalcar que se omitieron ciertos requisitos que se establecían para determinar la extinción de una empresa, como es lo que indica el artículo 55 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas; referente al principio de necesidad, el Estado en el Decreto Ejecutivo no estableció concretamente cuál era la necesidad de la extinción de la empresa, dado que hasta la presente fecha no existen informes donde se establezca el valor que se ha recuperado por la venta de los bienes que se realizaron, ni se ha determinado que al extinguir esta empresa el Estado ha recuperado dinero. Sobre el principio de proporcionalidad, éste tampoco se cumplió al

momento de emitir el Decreto dado que no se evaluaron los riesgos que generó este Decreto respecto a la vulneración del derecho al trabajo a todas las personas, así como tampoco se delimitaron las exigencias de la situación sobre el requerimiento de requisitos que establece la ley cuando se procede a extinguir una empresa afectando a más de 300 trabajadores. Y por último, respecto al principio de no discriminación, se puede colegir que este no se aplicó por cuanto no fue específico a un cierto grupo de personas.

En el ámbito regional, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, emitió la Resolución 1/2000, mediante el cual estableció directrices para que en época de pandemia los Estados parte, constanding el Estado ecuatoriano, respeten y cumplan con los derechos reconocidos, no solo en la CADH, sino también en las convenciones, protocolos y demás instrumentos legales que sean parte del SIDH.

Los principios que desarrolló la CIDH y que están mencionados en el primer acápite de este artículo académico son: *“adoptar de manera inmediata e interseccional el enfoque de los derechos humanos en toda estrategia, política o medida estatal”*; en este sentido, el Decreto Ejecutivo emitido por el Presidente de la República en ningún artículo enfocó los derechos humanos con el fin de precautelar el derecho al trabajo a todas las personas que salieron de la empresa por haberse declarado extinta, teniendo únicamente como enfoque el tema de la austeridad y la recuperación económica del Estado en todas sus medidas. Es importante señalar que el Decreto Ejecutivo 1057 no fue el único que se emitió en ese entonces para la extinción de las empresas, sino que también hubo nueve empresas más, cuya extinción fue declarada, sin enfocarlo desde el punto de vista de los derechos humanos.

Es menester señalar que, la Empresa Ferrocarriles del Ecuador se cerró en época de pandemia y que el Decreto Ejecutivo 1057 que emitió el Estado ecuatoriano, pone como eje principal priorizar la economía del Ecuador, cuando, según nuestra Constitución, es el ser humano el principio y fin de la economía. Dejando en claro, que el Estado vulneró los derechos no solo al trabajo, sino también, a la dignidad, a la honra, a los derechos del buen vivir referente a las condiciones dignas que debe tener toda persona.

Con base a ello, se puede colegir que efectivamente el Estado vulneró el derecho al trabajo por no haber respetado los principios internacionales abordados por la OIT y por la CIDH, en relación a los principios y derechos reconocidos en la Constitución de 2008.

3.2 Acción Pública de Inconstitucionalidad en contra del Decreto Ejecutivo Nro. 1057-2020

Por ello, el Decreto Ejecutivo 1057 es violatorio de derechos laborales, en este sentido, el 02 de junio de 2020, el señor Ángel Eduardo Sánchez Zapata, por sus propios derechos y por los que representa en calidad de representante legal de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres CEOSL y, Efrén Marcelo Tapia Rivadeneira, por sus propios derechos y por los que representa en su calidad de secretario general del Comité de Empresa Único de Ferrocarriles Ecuatorianos CEUTF-EFE, presentaron una acción pública de inconstitucionalidad en contra del Decreto Ejecutivo 1057-2020, emitido el 19 de mayo de 2020 por el Presidente de la República del Ecuador ante la Corte Constitucional del Ecuador, asignándole el número de Causa Nro. 25-20-IN.

En la demanda señalaron que el Decreto Ejecutivo es inconstitucional por razones de forma y de fondo, y por vulnerar los artículos de la Constitución de la República: artículo 11, numerales 4, 6, 8 y 9; artículo 33; artículo 66, numeral 2; artículo 83, numerales 6, 7, 8 y 13; artículo 276, numeral 7; artículo 284, numeral 6; artículo 313; artículo 314; artículo 325; artículo 326, numeral 2; artículo 424; y, artículo 425. (Causa Nro. 25-20-IN, p. 2)

En su demanda, los accionantes sustentaron la inconstitucionalidad por la forma, en razón de que si bien el Decreto fue dictado como parte de la potestad reglamentaria con la que cuenta el Presidente de la República, no puede violentar derechos laborales y constitucionales en contra de los trabajadores, a quienes el Estado debe garantizar su trabajo. Complementan su argumentación señalando que el derecho al trabajo está reconocido en el artículo 33 en relación al artículo 326 de la CRE, la misma que garantiza la intangibilidad e irrenunciabilidad de estos derechos, y se refieren a la supremacía de la Constitución y la jerarquía normativa, contempladas en los artículos 424 y 425, respectivamente. También solicitaron medidas cautelares.

La Sala de Admisión de la Corte Constitucional admitió a trámite la acción pública de inconstitucionalidad No. 25-20 y negó la solicitud de suspensión provisional del acto impugnado.

Dentro de la Asamblea Nacional se conformó una Comisión de Participación Ciudadana y Control social, integrado por los asambleístas Ramón Terán, Gloria Astudillo y Pabel Muñoz, que en sesión Nro. 047 de 17 de junio de 2020, resolvieron conocer el número total de empresas

públicas en proceso de extinción y liquidación; el destino final de las empresas luego de su liquidación y la situación de los funcionarios públicos que prestaron sus servicios; existencia o no de informes técnicos de soporte como lo exige el marco legal; número total de empleados desvinculados y análisis de su situación legal. Para conocer sobre dicha información, solicitaron el apoyo de la Defensoría del Pueblo, el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social y los colectivos sobre la defensa de las personas afectadas.

Con base a ello, el señor Christian Pabel Muñoz López, Asambleísta por la provincia de Pichincha, presentó un *amicus curiae* a la acción pública de inconstitucionalidad.

En el *amicus curiae* señaló que tuvieron conocimiento del Oficio Nro. EMCOEP-GRGN-2020-0423-O de 20 de julio de 2020, en el cual el Gerente General de la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas indicó:

(...) no existe constancia en sus archivos de actas de sesiones de Directorio en las cuales el ministerio o institución rectora del área de acción de las empresas públicas, haya puesto en conocimiento o consideración de los Directorios la liquidación de las empresas públicas extinguidas mediante Decretos Ejecutivos No. 1057(...) (*Amicus Curiae*, 2020, p.8)

Por ende, su petición concreta fue reforzar los argumentos para determinar la inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo 1057.

Concluyo señalando que en el presente caso de estudio de la Empresa Ferrocarriles del Ecuador, existió una grave vulneración de los derechos laborales de todos los trabajadores por parte del Estado, en épocas de pandemia, al no haberseles informado sobre la extinción de la empresa en su debido momento y al no garantizarles los derechos que por mandato constitucional lo debe reconocer el Estado.

Asimismo, se puede colegir que este caso está en correspondencia con la política gubernamental de restricción de derechos laborales, dado que el Decreto Ejecutivo Nro. 1057 tuvo como fin favorecer intereses corporativos empresariales, dejando de lado los derechos de las personas trabajadoras.

4. CONCLUSIONES

4.1 El derecho al trabajo ha sido ampliamente reconocido y desarrollado por normas internacionales de derechos humanos, así como por los organismos internacionales que se han especializado en el tema, siendo éste la Organización Internacional del Trabajo, la misma que

ha desarrollado principios y objetivos estratégicos, teniendo como eje principal el término “trabajo decente”.

4.2 Con las medidas urgentes adoptadas por el gobierno ecuatoriano en el contexto de la pandemia, se emitió el Decreto Ejecutivo 1057 de 19 de mayo de 2020, el cual eliminó la Empresa Ferrocarriles del Ecuador y de acuerdo al análisis realizado en el presente trabajo, dicho Decreto es violatorio de derechos humanos, en especial del derecho al trabajo. Por lo que, el Estado omitió sus obligaciones sobre la protección y garantía de derechos, poniendo como eje principal a la economía y no al ser humano, e inobservó el derecho a la seguridad jurídica, derecho a la motivación, derecho a la no regresividad, los mismos que no fueron tomados en cuenta para la emisión del Decreto Ejecutivo, contradiciendo lo que determina la Constitución del 2008.

4.3 Con las medidas adoptadas en época de pandemia, el Estado es responsable directo de dicha vulneración al no realizar acciones afirmativas a lo posterior de la emisión del decreto antes mencionado, y, que de acuerdo a lo mencionado por la Defensoría del Pueblo y por la Asamblea Nacional del Ecuador, hasta la presente fecha no se han cancelado las remuneraciones ni las indemnizaciones a las personas trabajadoras de la empresa extinta.

4.4 Al no haber protegido el Estado a las personas que perdieron su empleo por la extinción de la empresa, es obligatorio que se ejecuten medidas de reparación integral, con la finalidad de no dejar en la desprotección, siendo estas medidas económicas, medidas de satisfacción o medidas de restitución. Dado que, si el Estado extingue una empresa, debe buscar una viabilidad para que las personas que quedan sin empleo puedan acceder a otro lugar de trabajo.

4.5 En ese contexto, la Corte Constitucional tiene la obligación imperante de aceptar la acción inconstitucional presentada en contra del Decreto Ejecutivo Nro. 1057-2020, que como se ha explicado a lo largo del presente trabajo, dicho instrumento jurídico vulnera derechos laborales, derechos constitucionales y va en contra de principios internacionales desarrollados por organismos internacionales de los cuales el Estado ecuatoriano es parte.

5. BIBLIOGRAFÍA

Referencias bibliográficas

- Aguayo Urgilés, J. (2015). *Breve historia de los derechos humanos, desde sus primeras manifestaciones hasta las grandes revoluciones burguesas*. Ecuador. Editorial Cbrazul.
- Carrera, J. (2012). *Incidencia de la rehabilitación de Ferrocarriles del Ecuador en el desarrollo local de las comunidades atravesadas por la vía férrea*. Universidad Politécnica Salesiana.
- Carrión Intriago F. (2020). *La Defensora del Pueblo EXIGE el pago inmediato de sueldo, y haberes pendientes a las y los trabajadores de las empresas públicas TAME, Correos y Ferrocarriles de Ecuador*. Defensoría del Pueblo.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2020) *Derechos laborales y sindicales, Estándares interamericanos*. Ref. OEA/Ser.L/V/II. Doc.331/20.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2017). *Los derechos humanos laborales, México*. Diseño de interiores y formación: H. R. Astorga.
- Conferencia Internacional del Trabajo. (1999). *Memoria del Director General: Trabajo decente*. Oficina Internacional del Trabajo.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2018). *ABC de la Corte Interamericana de Derechos Humanos: El qué, cómo, cuándo, dónde y por qué de la Corte Interamericana*, San José - Costa Rica.
- Defensoría del Pueblo. (02 de julio de 2020). *Defensoría del Pueblo presenta acción de inconstitucionalidad en contra de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*. Defensoría del Pueblo. <https://www.dpe.gob.ec/defensoria-del-pueblo-presenta-accion-de-inconstitucionalidad-en-contra-de-la-ley-organica-de-apoyo-humanitario/>
- FEEP, Ferrocarriles del Ecuador. (2012). *Tren Ecuador: Expansión de los servicios de las empresas públicas*, Ecuador.
- FEEP, Ferrocarriles Ecuador Empresa Pública. (2016). *Rendición de cuentas: FEEP*. Ecuador.
- García, A. (26 de junio de 2020). *Unidad Popular también demandó la inconstitucionalidad de la Ley Humanitaria*. El Comercio.

<https://www.elcomercio.com/actualidad/politica/unidad-popular-inconstitucionalidad-ley-humanitaria.html>

Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. (2016). *Derechos Humanos, Manual para Parlamentarios No. 26*. Unión Interparlamentaria y Las Naciones Unidas. Ginebra-Suiza.

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Aplicación de las normas internacionales del trabajo en tiempo de crisis: importancia de las normas internacionales del trabajo y de la supervisión efectiva y reconocida en el contexto de la pandemia de COVID-19*. Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

Paz, J. y Miño-Cepeda. (2018). *Ecuador: la huelga del 15 de noviembre de 1922*. Ecuador. [\[https://bit.ly/2FyqUgi\]](https://bit.ly/2FyqUgi)

Toctaguano, K. (2018). *Impacto económico del Tren Crucero en las comunidades por las que transita. Caso: Nizag y Palacio Real*. Argentina.

Velez, R. (29 de octubre de 2020). *La Ley Humanitaria acumula 23 demandas de inconstitucionalidad; se realiza audiencia*. El Comercio. <https://www.elcomercio.com/actualidad/politica/audiencia-demandas-inconstitucionalidad-ley-humanitaria.html>

Referencias jurídicas:

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2020). *Resolución 1/2020: Pandemia y Derechos Humanos en las Américas*.

Corte IDH. (1986). *La expresión "Leyes" en el artículo 30 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos*. Opinión Consultiva OC-6/86 de 9 de mayo de 1986. Serie A No. 6

Corte IDH. (1987). *El hábeas corpus bajo suspensión de garantías (Arts. 27.2, 25.1 y 7.6 Convención Americana sobre Derechos Humanos)*. Opinión Consultiva OC-8/87 de 30 de enero de 1987. Serie A No. 8

Decreto Ejecutivo 1057 de 2020. *Extinción de la Empresa Ferrocarriles del Ecuador –FEEP-*. 19 de mayo de 2020. Presidencia de la República del Ecuador.

Decreto Ejecutivo 1123 de 2020. *Modificación del plazo para la extinción de la Empresa Ferrocarriles del Ecuador –FEEP-*. 06 de agosto de 2020. Presidencia de la República del Ecuador.

Ecuador. Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial No. 449 de 20 de octubre de 2008.

Ecuador. Asamblea Nacional. (2009). *Ley Orgánica de Empresas Públicas, LOEP*. Registro Oficial No. 48 de 16 de octubre de 2009.

OEA. (1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. 22 de noviembre de 1969.

OIT. (1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. 18 de junio de 1998.

ONU. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Resolución 217 A (III) de 10 de diciembre de 1948