



## Sentencia 49-20-IN/25: inconstitucionalidad de disposiciones de la Ley de Apoyo Humanitario y normas relacionadas

En la sentencia No. 49-20-IN/25, de 14 de febrero de 2025, la Corte Constitucional examinó la constitucionalidad de varias normas de:

- La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19;
- Su reglamento general; y,
- Los acuerdos ministeriales MDT-2020-132 y MDT-2020-133.

La Corte resolvió declarar la **inconstitucionalidad** de algunas normas relativas al contrato emergente y a los acuerdos entre empleadores y trabajadores en situaciones de emergencia; y declarar la **constitucionalidad condicionada** de otras, estableciendo la interpretación necesaria para asegurar que su aplicación sea conforme a la Constitución.

Además, la Corte recordó a la Asamblea Nacional su competencia para evaluar si sigue siendo adecuada la Ley de Apoyo Humanitario en el momento actual y, en caso de ser necesario, proceder con las reformas y modificaciones pertinentes para garantizar que las normas de dicha ley cumplan eficazmente con los objetivos para los cuales fueron creadas.

A continuación un resumen de la decisión:





**1. Declarar la inconstitucionalidad y dejar sin efecto hacia el futuro los arts. 16, 17 primer inciso, 18 y la frase “o si la terminación se da por decisión unilateral del empleador” del penúltimo inciso del artículo 19 de la **Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19.****

Norma	Decisión de la Corte
<p><b>Art. 16.-</b> De los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo.- Los trabajadores y empleadores podrán, de común acuerdo, modificar las condiciones económicas de la relación laboral con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo y garantizar estabilidad a los trabajadores. Los acuerdos no podrán afectar el salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa o su proporcionalidad en caso de jornadas reducidas.</p> <p>El acuerdo podrá ser propuesto tanto por trabajadores como por empleadores. Los empleadores deberán presentar, de forma clara y completa, los sustentos de la necesidad de suscribirlos, para que el trabajador pueda tomar una decisión informada. Una vez suscritos los acuerdos, estos deberán ser informados al Ministerio del Trabajo, quien supervisará su cumplimiento.</p> <p>El acuerdo será bilateral y directo entre cada trabajador y el empleador. El acuerdo alcanzado, durante el tiempo de su vigencia, tendrá preferencia sobre cualquier otro acuerdo o contrato.</p> <p>De producirse el despido del trabajador al que se aplica el acuerdo, dentro del primer año de vigencia de esta Ley, las indemnizaciones correspondientes se calcularán con la última remuneración percibida por el trabajador antes del acuerdo.</p> <p>Los acuerdos podrán ser impugnados por terceros únicamente en los casos en que se haya producido cualquier tipo de fraude en perjuicio de uno o varios acreedores.</p> <p>Si el juez presume la existencia de un delito vinculado a la celebración del acuerdo, lo dará a conocer a la Fiscalía General del Estado para las investigaciones y acciones correspondientes.</p>	<p>La Corte concluyó que la introducción de los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo es inconstitucional dado que vulnera la intangibilidad de los derechos de los trabajadores, al no tratarse de una medida temporal.</p>
<p><b>Art. 17.-</b> De la sanción al incumplimiento del acuerdo entre las partes.- Cualquiera de las partes de la relación laboral que incumpla con el acuerdo será sancionada de conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo y demás normativa vigente.</p> <p>En aquellos casos en los que un juez determine que el empleador invocó de manera injustificada la causal de fuerza mayor o caso fortuito para terminar una relación laboral, se aplicará la indemnización por despido intempestivo prevista en el artículo 188 del Código del Trabajo multiplicada por uno punto cinco (1.5).</p>	<p>La Corte concluyó que la introducción de los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo es inconstitucional dado que vulnera la intangibilidad de los derechos de los trabajadores, al no tratarse de una medida temporal.</p>
<p><b>Art. 18.-</b> Condiciones mínimas para la validez de los acuerdos.- Las condiciones mínimas para la validez de los acuerdos serán las siguientes:</p> <p>1.- Los empleadores deberán haber presentado al trabajador de forma completa, veraz e íntegra los estados financieros de la empresa.</p>	<p>La Corte concluyó que la introducción de los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo es inconstitucional dado</p>





2. Los empleadores deberán utilizar recursos de la empresa con eficiencia y transparencia, 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 los acuerdos.

3. 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 y oponibles a terceros. En el caso de negociación del contrato colectivo vigente, el acuerdo se suscribirá entre los representantes legítimos de los trabajadores y el empleador.

4. 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.

Durante la duración del acuerdo, el uso doloso de recursos de la empresa a favor de sus accionistas o administradores, será considerado causal de quiebra fraudulenta y dará lugar a la anulación del acuerdo y a la sanción establecida por el Código Orgánico Integral Penat.

**Art. 19.-** Contrato especial emergente.- Es aquel contrato individual de trabajo por tiempo definido que se celebra para la sostenibilidad de 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, modificación del giro del negocio, incremento en la oferta de bienes y servicios por parte de personas naturales o jurídicas, nuevas o existentes o en el caso de necesidades de mayor demanda de producción o servicios en las actividades del empleador.

El contrato se celebrará por el plazo máximo de un (1) 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 veinte (20) y un máximo de cuarenta (40) horas semanales, distribuidas en un máximo de seis (6) días a la semana sin sobrepasar las ocho (8) horas diarias, y su remuneración y beneficios de ley serán proporcionales, de acuerdo con la jornada pactada.

El descanso semanal será al menos de veinticuatro horas consecutivas. Las horas que excedan de la jornada pactada se pagarán con sujeción a lo determinado en el artículo 55 del Código del Trabajo.

Al terminar el plazo del contrato o si la terminación se da por decisión unilateral del ~~empleador~~ trabajador antes del plazo indicado, el trabajador tendrá derecho al pago de remuneraciones pendientes, bonificación por desahucio y demás beneficios de ley calculados de conformidad al Código del Trabajo.

Si finalizado el plazo acordado se continúa con la relación laboral, el contrato se considerará como indefinido, con los efectos legales del mismo.

que vulnera la intangibilidad de los derechos de los trabajadores, al no tratarse de una medida temporal.

La Corte concluyó que el contrato especial emergente no transgrede la prohibición de contratación laboral por horas ni la prohibición de precarizar el trabajo, establecida en el artículo 327 de la Constitución. Sin embargo, la Corte determinó que el contrato especial emergente **sí vulnera** el principio de intangibilidad de los derechos laborales. En consecuencia, se debe dejar sin efecto la frase del penúltimo inciso del artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario que dispone: “o si la terminación se da por decisión unilateral del empleador antes del plazo indicado”.

De esta manera, en caso de terminación unilateral y anticipada del contrato especial emergente, se aplicarán las reglas generales previstas en el Código de Trabajo, en particular: la indemnización por despido intempestivo, el pago de remuneraciones pendientes, la bonificación por desahucio y los demás beneficios de ley.





**2. Declarar la inconstitucionalidad y dejar sin efecto hacia el futuro el art. 3 del Acuerdo Ministerial MDT-2020-132** (“Directrices para el registro de las modalidades y acuerdos laborales establecidos en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario”).

**Art. 3.**– De los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo.– Dando cumplimiento a lo establecido en los artículos 16 y 18 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19, una vez suscritos los acuerdos entre empleador y trabajador, estos deberán ser informados al Ministerio del Trabajo, a través del Sistema Único de Trabajo (SUT) módulo Ley Humanitaria.

Al empleador le corresponderá actualizar en el Sistema Único de Trabajo (SUT) los datos del trabajador de conformidad con el acuerdo suscrito y el plazo de su vigencia. La información ingresada en el Sistema Único de Trabajo (SUT), será responsabilidad exclusiva del empleador.

El Ministerio del Trabajo realizará los controles y verificaciones necesarias para precautelar el cumplimiento de los derechos de las partes de la relación laboral y la ley, observando que los acuerdos cumplan con el ordenamiento jurídico vigente.

**3. Declarar la inconstitucionalidad y dejar sin efecto hacia el futuro los arts. 11, 12, 13, 14 y 17 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria** (Decreto Ejecutivo No. 1165).

**Art. 11.**– Acuerdo entre las partes: Se respetarán los acuerdos alcanzados por trabajadores y empleadores establecidos en el Capítulo III de la Ley, excepto en aquello que implique una disminución del salario básico o el correspondiente salario sectorial sectoriales o sus proporcionales de acuerdo a las jornadas trabajadas, renuncia o limitación al derecho de descanso obligatorio, condiciones mínimas de salud y seguridad ocupacional, aportes que por ley se deban a la seguridad social.

Toda estipulación que viole las limitaciones aquí establecidas será nula.

**Art. 12.**– Primacía del acuerdo: El acuerdo alcanzado entre trabajador y empleador, durante el tiempo de su vigencia, tendrá preferencia sobre cualquier otro acuerdo o contrato que vine a las partes.

**Art. 13.**– Indemnizaciones: De producirse el despido del trabajador al que se aplica el acuerdo, dentro del primer año de vigencia de esta Ley, las indemnizaciones correspondientes se calcularán con la última remuneración percibida por el trabajador antes del acuerdo.

Las indemnizaciones correspondientes al despido del que sea objeto el trabajador al que aplique el acuerdo, una vez superado el primer año de vigencia de la Ley, se calcularán de conformidad con el artículo 188 del Código del Trabajo.

**Art. 14.**– Liquidación: De acuerdo a lo dispuesto en el número 4 del artículo 18 de la Ley, cuando no se logre acuerdo entre empleador y trabajadores, habiendo sido éste imprescindible para la subsistencia de la empresa, el empleador podrá iniciar de inmediato el proceso de liquidación, como evento de fuerza mayor, de conformidad con la Disposición Interpretativa prevista en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19.

**Art. 17.**– Terminación del contrato: Al terminar el contrato, ya sea por cumplimiento del plazo o su renovación, ya sea por decisión unilateral del empleador o del trabajador antes del plazo convenido o su renovación, el trabajador tendrá derecho al pago de las remuneraciones y beneficios de ley calculados hasta el día en que concluya el contrato y la bonificación de desahucio calculada de conformidad con el artículo 185 del Código del Trabajo.



**4. Condicionar la constitucionalidad de las siguientes disposiciones, de manera que serán constitucionales únicamente si se aplican conforme a la interpretación de la Corte, la cual es aplicable desde la expedición de las normas y no solo para casos futuros:**

Cuerpo normativo	Disposición	Interpretación acorde a la constitución
<b>Ley Orgánica de Apoyo Humanitario</b>	<p><b>Disposición Reformatoria Tercera.-</b> Agréguese el siguiente artículo innumerado a continuación del artículo 25 de la Ley Orgánica de Servicio Público:</p> <p>“Artículo (...).- Del teletrabajo.- El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la institución contratante, sin requerirse la presencia física del servidor en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el servidor reportará de la misma manera.</p> <p>Todas las jornadas de trabajo descritas en el artículo precedente podrán funcionar bajo esta modalidad, mientras la actividad laboral lo permita de acuerdo con su naturaleza. Las Unidades de Administración del Talento Humano determinarán cuales cargos dentro de cada institución pueden realizarse bajo esta modalidad y deberán notificarlo a la autoridad del trabajo.</p> <p>Las Unidades de Administración del Talento Humano implementarán esta modalidad en los nuevos contratos y nombramientos, así como podrán implementarlo en nombramientos o contratos que se encuentren en curso.</p> <p>Los servidores que prestan servicios de teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos, así como beneficios sociales contenidos en esta Ley, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente artículo.</p> <p>La institución empleadora deberá respetar el derecho del teletrabajador a la desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas.</p> <p>Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.</p> <p>La remuneración del teletrabajador se establecerá conforme las reglas generales de esta Ley, con un ajuste que determine la autoridad del trabajo para cada nivel en las escalas de salarios respectivas. La institución empleadora deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo.</p> <p>Las Unidades Administradoras del Talento Humano de entidades que contraten bajo la modalidad de teletrabajo deberán informar de dicha vinculación a la autoridad competente.</p>	<p>Es necesario el consentimiento de los servidores públicos para que se les aplique la modalidad del teletrabajo, salvo que se trate de una situación excepcionalísima.</p>





<b>Ley Orgánica de Apoyo Humanitario</b>	<b>Disposición reformativa cuarta.</b> - Refórmese el primer inciso del Art. 135 de la Ley Orgánica de Servicio Público, incorporando después de la palabra "cargo", el siguiente texto: "Exceptúase del beneficio establecido en este artículo, los mandatarios que no hubiesen concluido el período para el que fueron electos por haber sido cesados de acuerdo a una de las causales establecidas en la Constitución, o que, hayan sido sentenciados por delitos de peculado, cohecho, concusión, enriquecimiento ilícito, delitos contra la vida, de lesa humanidad, contra la fe pública, y/o de agresión o violencia sexual.	Las sentencias a las que se refiere la norma impugnada deben estar ejecutoriadas.
<b>Ley Orgánica de Apoyo Humanitario</b>	<b>Disposición interpretativa única.</b> - Interpretese el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, en el siguiente sentido: En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica. Esto quiere decir, que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos.	Esta disposición no impide al empleador realizar cualquier actividad económica de forma permanente, ya sea aquella que desarrollaba antes de la crisis o una nueva.
<b>Acuerdo Ministerial MDT-2020-133</b>	<b>Art. 3.-</b> De la reducción emergente de la jornada de trabajo.- De conformidad con el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19; para efectos de la reducción emergente de la jornada de trabajo se considerará caso fortuito o fuerza mayor, lo establecido en el artículo 30 del Código Civil, como por ejemplo aquellos casos en donde existan imprevistos imposibles de prever que generen imposibilidad de realizar el trabajo con normalidad y en consecuencia se deba reducir la jornada laboral ordinaria o parcial del trabajador. El empleador podrá reducir la Jornada laboral ordinaria o parcial de sus trabajadores según su modalidad contractual, hasta un máximo del cincuenta por ciento (50%) de la jornada establecida en la misma. Solo se podrá aplicar una forma de reducción de jornada al trabajador, misma que se realizará respecto de la jornada laboral ordinaria o parcial a la que está sujeta el trabajador. <b>Art. 4.-</b> De la remuneración.- A partir del registro de la reducción emergente de la jornada de trabajo en el Sistema Único de Trabajo (SUT) y durante la vigencia de la misma, el sueldo o salario del trabajador, se pagará en proporción a las horas efectivamente trabajadas, establecidas en la reducción emergente de la jornada de trabajo. El valor de la remuneración no podrá ser menor al cincuenta y cinco por ciento (55%) del valor de la remuneración establecida previo a la reducción emergente de la jornada.	La reducción de la jornada no podrá exceder del cincuenta por ciento (50%) de la jornada ordinaria.
<b>Reglamento General a la LOAH</b>	<b>Art. 18.-</b> Notificación a la autoridad de trabajo: El empleador deberá notificar a la autoridad de trabajo, a través del Sistema Único de Trabajo, la jornada reducida que aplicará, el período de aplicación y la nómina del personal a quienes aplicará la medida. Durante el tiempo de duración de la medida, el empleador podrá variar el porcentaje de reducción de la jornada contratada, pero sin que en ningún caso la reducción sea mayor que el cincuenta (50%) de la jornada ordinaria o parcial a la que estaba sujeto el trabajador de acuerdo a su contrato de trabajo.	La reducción de la jornada no podrá exceder del cincuenta por ciento (50%) de la jornada ordinaria.

