



UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE

DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO

CARRERA DE DERECHO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE

ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR

TEMA

INCIDENCIA E IMPLICACIONES JURÍDICAS DEL ARTICULO 169 DEL
CÓDIGO DE TRABAJO NUMERAL 6, CASO FORTUITO Y FUERZA MAYOR,
PARA LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN EL
CANTÓN GUAYAQUIL A CAUSA DE LA PANDEMIA COVID 19

TUTOR

DRA. OLGA YOLANDA CASTRO SALVADOR

AUTOR

ARMANDO FRANCISCO MONTERO FIGUEROA

GUAYAQUIL

2022



REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	
FICHA DE REGISTRO DE TESIS	
TÍTULO Y SUBTÍTULO:	
Incidencia e implicaciones jurídicas del artículo 169 del código de trabajo numeral 6, caso fortuito y fuerza mayor, para la terminación del contrato individual de trabajo en el cantón guayaquil a causa de la pandemia COVID19	
AUTOR/ES:	REVISORES O TUTORES:
Montero Francisco Figueroa Armando	Mg. Ab. Olga Yolanda Castro Salvador
INSTITUCIÓN:	Grado obtenido:
Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil	Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República
FACULTAD:	CARRERA:
Facultad de Ciencias Sociales y Derecho	DERECHO
FECHA DE PUBLICACIÓN:	N. DE PAGS:
2022	116
ÁREAS TEMÁTICAS: Derecho	
PALABRAS CLAVE: Derecho al trabajo, desempleo, pandemia, análisis causal.	
RESUMEN:	
<p>El presente trabajo de titulación tuvo como objetivo principal el analizar la aplicación de la fuerza mayor o caso fortuito como causa de terminación de los contratos de trabajo originados a partir de la pandemia por COVID 19 a fin de determinar su afinidad con los derechos al trabajo, a la estabilidad y continuidad laboral.</p>	

Para llevar a cabo el presente trabajo se hizo uso del método deductivo, con un enfoque mixto, es decir cuantitativo y cualitativo lo que permitió hacer uso de técnicas documentales y de campo tales como encuestas a un grupo poblacional considerable de abogados de la República y entrevistas a diferentes poblaciones sociales entre los cuales constan profesionales del derecho conocedores de la materia, trabajadores y empleadores.

Se tuvo como resultado la necesidad de obtener una reforma al código de trabajo, en lo referente a causal sexta del articulado 169, dado que la normativa vigente no presenta la suficiente regulación y no cumple con proteger los derechos de continuidad y estabilidad laboral de los trabajadores, sino más bien ha hecho el uso desmesurado del mismo, trayendo consigo una ola de desempleo e inestabilidad laboral.

N. DE REGISTRO (en base de datos):	N. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		
ADJUNTO PDF:	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
CONTACTO CON AUTOR/ES: Armando Montero Figueroa	Teléfono: 0980937219	E-mail: ar.montero@hotmail.com amonerof@ulvr.edu.ec
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	<p style="text-align: center;">MSC. DIANA ALMEIDA AGUILERA, Decana de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho</p> <p style="text-align: center;">Teléfono: 2596500 Ext. 250 E-mail: dguileraa@ulvr.edu.ec</p> <p style="text-align: center;">MSC. CARLOS PÉREZ LEIVA, Director de la Carrera de Derecho</p> <p style="text-align: center;">Teléfono: 2595500 Ext. 233 E-mail: cperezl@ulvr.edu.ec</p>	

CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO ACADEMICO

TESIS DE GRADO

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

www.mxgo.net

Fuente de Internet

<1%

2

jucucalon92.wordpress.com

Fuente de Internet

<1%

3

Submitted to Corporación Universitaria
Minuto de Dios, UNIMINUTO

Trabajo del estudiante

<1%

4

hdl.handle.net

Fuente de Internet

<1%

5

alejandria.poligran.edu.co

Fuente de Internet

<1%

6

gomezporchini.blogspot.com

Fuente de Internet

<1%

7

www.docstoc.com

Fuente de Internet

<1%

8

Submitted to Universidad Alas Peruanas

Trabajo del estudiante

<1%

9

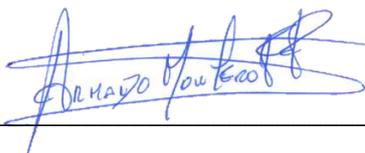
www.ilanud.or.cr

Fuente de Internet

**DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y
CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES**

El estudiante egresado **ARMANDO FRANCISCO MONTERO FIGUEROA**, declara bajo juramento, que la autoría del presente proyecto de investigación, **“INCIDENCIA E IMPLICACIONES JURÍDICAS DEL ARTICULO 169 DEL CÓDIGO DE TRABAJO NUMERAL 6, CASO FORTUITO Y FUERZA MAYOR, PARA LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN EL CANTÓN GUAYAQUIL A CAUSA DE LA PANDEMIA COVID 19”** corresponde totalmente a el suscrito y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada. De la misma forma, cedo los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autor
Firma:



Armando Francisco Montero Figueroa
Cc. 0927026252

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación **“INCIDENCIA E IMPLICACIONES JURÍDICAS DEL ARTICULO 169 DEL CÓDIGO DE TRABAJO NUMERAL 6, CASO FORTUITO Y FUERZA MAYOR, PARA LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN EL CANTÓN GUAYAQUIL A CAUSA DE LA PANDEMIA COVID 19”**, designado por el Consejo Directivo de la Facultad de CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Proyecto de Investigación titulado: **“INCIDENCIA E IMPLICACIONES JURÍDICAS DEL ARTICULO 169 DEL CÓDIGO DE TRABAJO NUMERAL 6, CASO FORTUITO Y FUERZA MAYOR, PARA LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN EL CANTÓN GUAYAQUIL A CAUSA DE LA PANDEMIA COVID 19”**, presentado por el estudiante **ARMANDO FRANCISCO MONTERO FIGUEROA** como requisito previo, para optar al Título de ABOGADO, encontrándose apto para su sustentación.

Firma:



Mg. Ab. Olga Castro Salvador

AGRADECIMIENTO

Por toda la dedicación y el esfuerzo realizado, me agradezco a mí mismo, por no rendirme ante las adversidades, por las noches de insomnio, por haber llegado hasta estas instancias; pero, si bien todo el esfuerzo y dedicación fue realizado por parte del presente autor, tampoco es menos cierto que no hubiese sido posible sin la colaboración de otras personas. Por ende, por qué no agradecer a todos los docentes que formaron parte de mi enseñanza, quienes me vieron crecer como estudiante y como persona. De forma especial quiero agradecer a mi tutora de tesis la Dra. Olga Castro Salvador quien con sus consejos y correcciones hizo posible la culminación de mi trabajo de investigación.

Agradezco de forma infinita a la Abg. Joselyn Alvarado Mejia, esposa incondicional, quien ha sido mi mayor apoyo y guía durante estos años de estudio, quien me ha brindado su amor y paciencia, sin duda alguna esto no fuese posible sin ella. Agradezco también a mis hijos, quienes son mi mayor motivación en la vida.

Y por último y no menos importante, no puedo dejar de agradecer a mis suegros, quienes han sido un verdadero soporte en esta etapa de la vida.

DEDICATORIA

Sin menospreciar la ayuda brindada por muchas personas que han hecho que esto sea posible, le dedico este trabajo a aquellas personas que no creyeron en mí, ya que sin su menosprecio y palabras de desanimo me dan el impulso para que mis ideas se transformen en hechos. También, si se pudiera dedicar esta autoría a cada gota de agua salada desprendida por mí, a mi personalidad egoísta, a mi mente turbulenta, a mis dudas caóticas y a mis pensamientos vagantes, que ahora se han transformado en palabras concisas. ¡Para todos ellos va!

A mi madre que la vida no le alcanzó para vivirla, y a mi esposa que la vive aún conmigo. ¡Para ustedes, también va!

RESUMEN

El presente trabajo de titulación tuvo como objetivo principal el analizar la aplicación de la fuerza mayor o caso fortuito como causa de terminación de los contratos de trabajo originados a partir de la pandemia por COVID 19 a fin de determinar su afinidad con los derechos al trabajo, a la estabilidad y continuidad laboral.

Para llevar a cabo el presente trabajo se hizo uso del método deductivo, con un enfoque mixto, es decir cuantitativo y cualitativo, lo que permitió hacer uso de técnicas documentales y de campo, tales como encuestas a un grupo poblacional considerable de abogados de la República y entrevistas a diferentes poblaciones sociales entre las cuales constan profesionales del derecho conocedores de la materia, trabajadores y empleadores.

Se tuvo como resultado la necesidad de obtener una reforma al código de trabajo, en lo referente a la causal sexta del articulado 169, dado que la normativa vigente no presenta la suficiente regulación y no cumple con proteger los derechos de continuidad y estabilidad laboral de los trabajadores, sino más bien ha hecho el uso desmesurado del mismo, trayendo consigo una ola de desempleo e inestabilidad laboral.

PALABRAS CLAVES. - Terminación de Contrato laboral, caso fortuito y fuerza mayor, continuidad laboral, desempleo, estabilidad laboral.

ABSTRAC

The main objective of this degree paper was to analyze the application of force majeure or fortuitous event as a cause of termination of employment contracts originated from the pandemic by COVID 19 in order to determine its affinity with the rights to work, to job stability and continuity.

To carry out this work, the deductive method was used, with a mixed approach, that is to say, quantitative and qualitative, which made it possible to make use of documentary and field techniques such as surveys of a considerable population group of lawyers in the Republic and interviews with different social populations, including legal professionals connoisseurs of the metería, workers and employers.

It resulted in the need to obtain a reform of the labour code, with regard to the sixth causal link of article 169, given that the current regulations are not sufficiently regulated and do not protect workers' rights to continuity and job stability, but rather have made excessive use of it, bringing with it a wave of unemployment and job instability.

KEY WORDS. - Termination of employment contract, fortuitous event and force majeure, continuity of work, unemployment, job stability.

INDICE GENERAL

RESUMEN	IX
ABSTRAC.....	X
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	3
MARCO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.1. Tema	3
1.2. Planteamiento del Problema.....	3
1.3. Formulación del Problema	7
1.4. Sistematización del Problema.....	7
1.5. Objetivos de la investigación	8
1.5.1. Objetivo General	8
1.5.2. Objetivos Específicos	8
1.6. Justificación de la investigación	8
1.7. Delimitación o Alcance de la investigación.....	10
1.8. Hipótesis de la investigación.....	10
1.9 Variables.....	10
1.9.1 Variable independiente	10
1.9.2 Variable Dependiente.....	10
1.10 Línea de Investigación Institucional/Facultad	10
CAPITULO II.....	11

MARCO TEÓRICO.....	11
2.1- Marco Teórico Referencial.....	11
2.1.1. Contrato de trabajo.....	11
2.1.2. Principios fundamentales del derecho laboral ecuatoriano.....	12
2.1.3. La terminación del contrato laboral	15
2.1.4. Terminación por caso fortuito y fuerza mayor	16
2.1.5. Caso Fortuito o Fuerza Mayor como causa para terminar contrato de trabajo.....	17
2.1.6. Elementos para que se configure el caso fortuito o fuerza mayor en el ámbito laboral.....	18
2.1.7.- Imposibilidad del trabajo	19
2.1.8- Medidas Laborales adoptadas durante la pandemia COVID 19	21
2.1.9.- Obligación del empleador de notificar a la autoridad la causal invocada	24
2.1.10. Incidencias del Art. 169.6 del Código de Trabajo desde la perspectiva de la Ley de Apoyo Humanitario.	25
2.1.11.- Casos prácticos referentes a la aplicación del Art. 169. 6 del Código de Trabajo.....	27
2.1.12.- Efectos de la Interpretativa al artículo 169 numeral 6	35
2.2. Marco conceptual.....	37
2.2.1. Estabilidad laboral. -	37
2.2.2. Trabajador.-.....	38
2.2.3. Empleador.-	38

2.2.4 Caso fortuito y fuerza mayor.-.....	38
2.2.5 Despido intempestivo.-	39
2.3. Marco Legal.....	40
2.3.1. Normativa Internacional.-	40
2.3.2. Normativa nacional	41
2.4. Legislación comparada.	46
• Argentina.....	46
• Colombia	48
• Chile.....	49
CAPITULO III.....	51
MARCO METODOLOGICO	51
3.1. Metodología de la investigación	51
3.2. Tipo de investigación.....	51
3.3. Enfoque.....	52
3.4. Técnica	53
3.5. Población.....	54
3.6. Muestra	55
3.7. Análisis de los resultados	56
CAPITULO IV	86
4.1 CONCLUSIONES	86
4.2. RECOMENDACIONES.....	89
4.3.- PROPUESTA	91

BIBLIOGRAFIA	94
---------------------------	-----------

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	54
Tabla 2.....	56
Tabla 3.....	58
Tabla 4.....	59
Tabla 5.....	60
Tabla 6.....	61
Tabla 7.....	63
Tabla 8.....	64
Tabla 9.....	65
Tabla 10.....	66
Tabla 11.....	67
Tabla 12.....	69
TABLA 13	71

INDICE DE GRAFICOS

Figura 1.....	58
Figura 2.....	59
Figura 3.....	60
Figura 4.....	62
Figura 5.....	63
Figura 6.....	64
Figura 7.....	65
Figura 8.....	66
Figura 9.....	68
Figura 10.....	69

INTRODUCCIÓN

Con el presente trabajo de investigación, se pretende desarrollar un estudio acerca de las incidencias e implicaciones jurídicas del artículo 169 numeral 6 del código de trabajo, al hacer uso de la mencionada causal de caso fortuito y fuerza mayor para dar por terminada de forma anticipada el contrato individual de trabajo a causa de la pandemia COVID-19.

El plano de la investigación también permitirá conocer si se cumplen con todos los elementos y/o requisitos necesarios para la correcta aplicación de la causal del caso fortuito y fuerza mayor en el ámbito laboral y a su vez determinar si este sistema precautela los derechos Constitucionales a la estabilidad y continuidad laboral.

El presente trabajo investigativo cuenta con cuatro capítulos en total, en los que se desarrollan los temas pertinentes para la investigación.

En el primer capítulo, denominado como Marco General de la investigación se desarrollará el planteamiento y formulación del problema, de la misma forma encontraremos el objetivo general de la investigación el cual responde a la meta principal y global para solucionar el problema planteado, de la misma forma encontraremos los objetivos específicos que son aquellos que nos conducirán a cumplir con nuestro objetivo principal.

En el capítulo dos, denominado como Marco Teórico de la investigación se encuentra el pilar fundamental de toda nuestra investigación, ya que se encuentran planteados los conocimientos teóricos referentes al tema de terminación anticipada de contrato individual de trabajo por la causal de caso fortuito y fuerza mayor frente a la pandemia COVID-19 que se afronta no solo a nivel de Ecuador, sino a nivel mundial. También se planteó, comparó y analizó el uso de la causal caso fortuito fuerza mayor en

la terminación de contratos laborales en legislaciones de países latinoamericanos. También se realizó un marco conceptual en el cual están planteados los conceptos y/o términos necesarios para el desarrollo de la investigación.

En el tercer capítulo de nuestra investigación se encuentra el denominado marco metodológico, donde se procedió a realizar encuestas a un grupo significativo de profesionales del derecho; así como también entrevistas a abogados conocedores de la materia, a trabajadores y a empleadores.

En nuestro último capítulo denominado conclusiones y recomendaciones, se hace una pequeña síntesis de nuestro trabajo de investigación, de la misma forma se realiza una propuesta de reforma al Código de Trabajo, más específicamente al numeral sexto del articulado 169 referente a la terminación del contrato individual de trabajo por caso fortuito y fuerza mayor.

CAPÍTULO I

MARCO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Tema

Incidencia e implicaciones jurídicas del Artículo 169 del Código de Trabajo numeral 6, caso fortuito y fuerza mayor, para la terminación del contrato individual de trabajo en el cantón Guayaquil a causa de la pandemia COVID 19.

1.2. Planteamiento del Problema

Desde la aparición en el 2019 del COVID como una pandemia mundial éste definió nuestro tiempo, ha dado un nuevo estilo de vida, de la perspectiva de ver las cosas; en la actualidad el mundo y cada una de las naciones se encuentran golpeados por este factor, un virus, un brote epidemiológico que no tenían previsto, ni de la magnitud que causaría, ni de lo frágil y vulnerables que nos está haciendo ver.

Las naciones han tomado medidas drásticas, entraron en un aislamiento preventivo, declinaron sus intereses al cese de sus tratados comerciales, cierre de sus fronteras, para tratar de mitigar el avance progresivo de esta enfermedad. Las distintas economías enfrentan el riesgo de recesión y Ecuador no ha sido la excepción, ya que, en el mes de marzo del año 2020 el señor Lenin Moreno presidente del Ecuador declara un estado de excepción, definiendo entre los puntos el cierre de los servicios públicos a excepción del área de salud, seguridad y servicios de riesgo; decretando de igual forma la medida de la suspensión de la jornada laboral presencial en el sector público y privado excepto en el área de salud y alimentos; y la medida de restricción de circulación de personas y vehículos que no pertenezcan a estas áreas. Todo con el fin de evitar la proliferación del COVID 19 entre los ciudadanos.

A consecuencia de lo dispuesto por las distintas autoridades gubernamentales, el mercado laboral del país se ve gravemente afectado; varios medios de comunicación tales como el diario el Universo, el telégrafo, el comercio, así como también estudios estadísticos realizados por la empresa privada Deloitte¹ ponen en evidencia que muchas empresas quebraron, otras optaron por el cierre de ciertas áreas y la gran mayoría de las empresas tuvieron que reducir sus nóminas de empleados, con el fin de seguir cumpliendo con sus operaciones, viéndose obligados los empleadores a dar por terminado el contrato de trabajo sin pagos de indemnizaciones, alegando que esta pandemia constituye un evento de fuerza mayor o caso fortuito, amparándose en el citado, Art. 169 del Código de trabajo ecuatoriano el cual manifiesta: *“El contrato individual de trabajo termina (...) 6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar (...)”*. Tal como también se evidencia en las estadísticas dadas por el Ministerio del Trabajo, donde, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del 2020 se presentaron 762.988 actas de finiquito, de las cuales 27.434 se dieron por la causal ya antes mencionada. (Ministerio del Trabajo, Ecuador 2020)

Cabe mencionar que esta figura usada por la mayoría de los empleadores ha causado gran controversia e incomodidad a los trabajadores, dado que se suscitaron diversos plantones y huelgas en contra de las decisiones tomadas. Para citar como ejemplo tenemos... *“Exempleados de hotel del centro de Guayaquil efectúan plantón para pedir el pago de sus liquidaciones”* (Diario El Universo, 2020) , *“El Comité de Empresa de los Trabajadores de la Concentración Deportiva realizó ayer una huelga denunciando la*

¹ Deloitte Consulting. (2020). Resumen ejecutivo, situación empresarial Ecuador. <https://www.andeanecuador.com.ec/dc/es/pages/fas/situacion-empresarial-ecuador.html>

aplicación de la figura de terminación de contrato por fuerza mayor, establecida en el numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo” (Diario El Universo, 2020), “Nancy laboró 15 años en una empresa de seguros, pero en abril la despidieron. Se enteró por un correo electrónico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), en el que le informaban que ya no estaba aportando. Esperaba USD 25 000 de liquidación, pero la empresa se acogió al caso fortuito y le pagaron solo USD 1 500” (Tapia, 2020) como podemos observar son varias las quejas de los ciudadanos, básicamente estiman que se están vulnerando derechos laborales al hacer uso del ya conocido articulado. Pero, las protestas debido a la pandemia que restringía la libre circulación, se dieron con mayor frecuencia por medio de vías digitales, en Twitter, por ejemplo, podemos encontrar descontentos como: “Después de 11 años de arduo trabajo mi padre y alrededor de 140 personas más fueron despedidas hoy de Confiteca con una carta y un cartón de caramelos vulnerando sus derechos en esta emergencia” (Ortega, 2020); “A luchar, a las calles... TODOS UNIDOS, 80 Ex trabajadores del Grand Hotel Guayaquil, exigen el pago de sus liquidaciones por despido intempestivo”. (Ermer Rosario, 2020), y así podemos encontrar cientos de publicaciones protestando por considerar que las empresas están usando el mencionado artículo para evadir responsabilidades patronales y hacer despidos masivos.

Por toda esta situación el estado ecuatoriano, al estar obligado por la Convención Americana de Derechos Humanos y al suscribir Convenios con La Organización Internacional Del Trabajo se ha comprometido con la comunidad internacional a respetar los derechos humanos, entre ellos los derechos humanos laborales, se ve en la necesidad de poner en marcha un proyecto de ley urgente denominado Ley Orgánica De Apoyo Humanitario, que entró en vigencia el 22 de junio del 2020, donde se establece una disposición interpretativa única del artículo 169 numeral 6 y su contenido íntegro es el siguiente:

Disposiciones interpretativas única. - 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. (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020)

Por lo tanto, al observar la legislación laboral ecuatoriana, denota que, tanto el caso fortuito y la fuerza mayor se caracterizan por ser un acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar. Y la ley orgánica de apoyo humanitario aclara que, para la aplicación de esta causal, debe darse el cese total o definitivo de la actividad económica del empleador, es decir, si uno de esos elementos descritos en la norma faltase o no se concrete el cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, no se podría aplicar el numeral 6 del artículo 169 del código de trabajo ecuatoriano, como causal para la terminación anticipada de los contratos individuales de trabajo, y por lo tanto se estaría incurriendo en un despido intempestivo.

En este trabajo se realizará un minucioso análisis crítico de las legislaciones de Chile, Argentina, Colombia, sobre la fuerza mayor o caso fortuito, en cuanto a su aplicación en el campo laboral, así como sus requisitos y precedentes de la adaptación frente a la pandemia COVID 19.

También se hará hincapié en la utilización por parte del empleador que, amparado por la ley en la emergencia sanitaria, hizo uso del artículo 169 numeral 6 del código de trabajo ecuatoriano, para con éste dar por terminado de manera legal a su interés los contratos individuales de trabajo, de forma unilateral y que éste actué como eximente de responsabilidad.

De manera conjunta se analizará como proceden y aplican el caso fortuito y fuerza mayor las distintas legislaciones laborales en los países latinoamericanos de Chile,

Colombia y Argentina, en cuanto a la adaptación, determinación y aplicación por el COVID 19 y así poder precisar las consecuencias desde una perspectiva más amplia.

1.3. Formulación del Problema

¿Qué repercusiones jurídicas se manifiestan al establecer al COVID 19 como caso fortuito o fuerza mayor en las terminaciones anticipadas de contratos laborales?

1.4. Sistematización del Problema

¿Se puede considerar al COVID 19 como causal para que se configure el numeral 6 del artículo 169 del código de trabajo en las terminaciones laborales por caso fortuito y fuerza mayor?

¿Se cumple o no con los elementos necesarios para la aplicación del Art. 169 numeral 6 en la terminación de la relación laboral por parte del empleador?

¿Cómo se determina la imposibilidad absoluta del empleador, la misma que es necesaria para poder aplicar el numeral 6 del artículo 169?

¿Existe vulneración del derecho al trabajo y a la estabilidad laboral al aplicarse el artículo 169 numeral 6 del código de trabajo ecuatoriano por causa del COVID 19?

¿Se consideraría que en las terminaciones de contratos individuales donde se aplicó el artículo 169 numeral 6 del código de trabajo ecuatoriano a causa del COVID 19 vulnera el principio de estabilidad y continuidad laboral?

¿Qué establecen las distintas normas internacionales del trabajo en respuesta a la crisis laboral originada por el COVID 19?

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo General

Analizar la aplicación de la fuerza mayor o caso fortuito como causa de terminación de los contratos de trabajo originados a partir de la pandemia por COVID 19 a fin de determinar su afinidad con los derechos al trabajo, a la estabilidad y continuidad laboral.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Analizar la normativa nacional e internacional en el ámbito laboral aplicada por causa del COVID 19 en la terminación de contratos individuales de trabajo.
- Examinar la Ley de Apoyo Humanitario, en su interpretativa al artículo 169. 6 a fin de determinar su cumplimiento con preservar el empleo y las fuentes de trabajo.
- Analizar los requisitos exigidos por la ley para la aplicación del Art. 169 numeral 6 y sus repercusiones en los derechos laborales.

1.6. Justificación de la investigación

Guayaquil, ciudad puerto, ha sido desde el comienzo de la pandemia COVID 19 en Ecuador, según medios de comunicación nacionales e internacionales la ciudad más afectada; y ante la mirada atónita del mundo, los guayaquileños vivimos un panorama apocalíptico, muertos tirados en las calles, un sistema de salud colapsado, morgues improvisadas, sobreprecio en insumos médicos indispensables, mascarillas que llegaron a superar 300 por ciento su valor original.

El drama humano que se vive tiene, por lo pronto, su punto de expresión máxima en Guayaquil. La barbarie parece haberse instaurado en esta ciudad portuaria con la llegada del coronavirus: cientos de familias

devastadas por la muerte de algún familiar, cadáveres por doquier, inclusive cadáveres extraviados, cientos de trabajadores de la salud contagiados, y miles de personas que se debaten entre morirse de hambre al buscar el sustento diario en las calles o morirse de coronavirus (Acosta, 2020)

El contagio masivo y rápido según datos oficiales a fecha 3 de mayo de 2020 se ha registrado 20.937 muestras positivas para SARSCoV-2 en todo el país, de las cuales 9.291 corresponden a Guayaquil (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2020) producto de esto y de las restricciones implementadas por distintas autoridades gubernamentales el sector laboral y la economía se ve gravemente afectada.

Según datos estadísticos de la (Superintendencia de compañía, 2020) citados por la el diario (Diario Digital Primicias, 2020) entre enero y junio del año 2020 fueron 676 compañías que entraron en un estado de cancelación, disolución o liquidación. Eso representa el 0,7% de las 91.765 empresas registradas en la superintendencia de compañías. De estas 676 empresas, son 558 las que están en cancelación final, mientras que fueron disueltas o liquidadas 118 empresas. De estas cifras son 213 empresas que dentro de la provincia del Guayas han entrado en cancelación, disolución o liquidación.

En todo este panorama, los más afectados son los trabajadores, que han sido cesados de sus funciones, alegando por parte de los empleadores el artículo 169 numeral 6 del código de trabajo ecuatoriano, caso fortuito y fuerza mayor; ahora ellos engrosan la cifra de desempleo, encontrándose sin salario y sin pago de indemnizaciones.

Es aquí el punto clave que despierta el interés para realizar este trabajo, con el fin de poder precisar la magnitud de las implicaciones jurídicas que al aplicar la causal de caso fortuito y fuerza mayor a consecuencia de la pandemia, provoca las terminaciones anticipadas de contratos, también discernir como el empleador con causa coyuntural del COVID 19 entabla las terminaciones contractuales, y hace uso de las normas nacionales laborales vigentes en favor a su interés, para evitar así el cumplimiento de obligaciones

contractuales; también con el objetivo de poder establecer y realizar un análisis crítico a profundidad de las actuaciones y acciones que han planteado, tomado y resuelto en las distintas legislaciones dentro de América Latina, con el fin de dejar un precedente para futuras investigaciones ante cualquier otra eventualidad, suceso o crisis que afecte a nivel mundial, como nacional.

1.7. Delimitación o Alcance de la investigación

El alcance de nuestra investigación se realizará a ex trabajadores, cuyo contrato laboral finiquitó en el año 2020 por caso fortuito o fuerza mayor debido al COVID -19 y empleadores dentro del cantón Guayaquil

1.8. Hipótesis de la investigación

Si se reforma el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo ecuatoriano, en cuanto a la terminación de los contratos por caso fortuito y fuerza mayor se aseguraría una estabilidad laboral, sin menoscabar los derechos de ambas partes contractuales.

1.9 Variables

1.9.1 Variable independiente • caso fortuito y fuerza mayor a consecuencia del COVID 19

1.9.2 Variable Dependiente • Derechos laborales en la terminación de contratos individuales de trabajo.

1.10 Línea de Investigación Institucional/Facultad.

La línea de investigación es Derecho procesal con aplicabilidad a laboral, sociedad y derechos humanos.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1- Marco Teórico Referencial.

2.1.1. Contrato de trabajo

El Código de Trabajo ecuatoriano en su Artículo 8 define al contrato individual de trabajo de la siguiente manera:

“Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.” (Codigo de Trabajo Ecuatoriano, 2020)

Como podemos notar en el artículo precedente, la relación laboral inicia por un convenio entre las partes, es decir, de forma bilateral (mutuo acuerdo), donde una parte, es decir el trabajador se obliga para con el empleador a prestar un servicio de carácter lícito, y el empleador a su vez se obliga a remunerar el servicio prestado.

Son muchos los conceptos que la doctrina nos da de contrato individual de trabajo, entre los cuales podemos citar

Para el tratadista Guillermo Cabanellas (2006), el contrato de trabajo, es el que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. (pág. 78)

Aplicado en el campo laboral, el contrato de trabajo es una convención voluntaria, para la prestación de servicios permitidos por la ley, o la ejecución de una obra, en forma personal, por un pago y bajo la subordinación de un empleador que puede ser una persona natural o jurídica, sociedad, compañía, fundación o corporación” (Vásquez J, 2004)

Como podemos denotar los conceptos doctrinarios no están alejados a lo que nuestra legislación ecuatoriana hace llamar contrato individual de trabajo, pues todos coinciden con cuatro elementos, es decir con la voluntad de las partes, la prestación de un servicio lícito, la remuneración y la subordinación del empleado.

2.1.2. Principios fundamentales del derecho laboral ecuatoriano

La Constitución de la República del Ecuador, en su articulado 326 enumera de forma taxativa dieciséis principios en los cuales el derecho del trabajo se sustenta; estos principios al ser de carácter constitucional prevalecen sobre cualquier otro ordenamiento jurídico; de los dieciséis principios consagrados, solo se hará el análisis específicamente de los más relevantes para el presente estudio.

- **Irrenunciabilidad**

Para Trujillo la renuncia de derechos significa lo siguiente: “...*acto jurídico en virtud del cual, el titular de un derecho se despoja o desprende de él en favor o beneficio de otra persona, ordinariamente el deudor y entonces recibe el nombre de condonación.*” (Trujillo J, 2008)

Como podemos denotar para que el trabajador no sufra de abusos por parte del empleador, y éste no pierda sus derechos laborales, la legislación ha dotado de carácter constitucional el principio de irrenunciabilidad, el cual blindo los derechos laborales de tal manera que, ni renunciando el trabajador explícitamente a ellos los pierde.

El Doctor Jorge Vásquez al referirse a este principio manifiesta:

“Por disposición constitucional, el Estado se encuentra obligado a garantizar la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, para que éstos no sean disminuidos, desconocidos o tocados; y está conminado a adoptar medidas adecuadas para ampliar y mejorar estos derechos, evitando menoscabarlos”. (Vasquez Lopez, 2004)

Este principio constitucional y laboral, ha sido usado por décadas, para evitar que patronos puedan renegociar libremente sus condiciones laborales atropellando o menoscabando al trabajador que es considerado como la parte más débil dentro de la relación contractual.

- **Principio Indubio pro-operario**

Este principio a tratar es sin duda alguna uno de los principios más proteccionistas que tiene el trabajador, la Constitución de la República reza “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 326 N.3) Es decir que si hay un conflicto interpretativo de la ley aplicado a determinada situación particular, se debe aplicar aquella que sea más beneficiosa para el trabajador de forma íntegra y no parcial.

Este principio se encuentra consagrado tanto en nuestra Carta Magna, como en el Código del Trabajo, teniendo ciertas variantes conceptuales, pero poseen el mismo propósito, que es el de velar por los derechos de los trabajadores.

Este principio busca en cierto punto superar las desigualdades que existen en torno al trabajador y al empleador. El tratadista Américo Plá Rodríguez, en su libro Los principios del derecho del trabajo manifiesta que la intención elemental de este principio es “compensar la desigualdad económica desfavorable al trabajador con una protección jurídica al trabajador.” (Plá Rodríguez, 1978)

Este principio posee las siguientes reglas:

a) El juez o el intérprete, para elegir entre los varios sentidos posibles de una norma, elegirá el que sea más favorable al trabajador.

b) Sólo se puede recurrir y /o usar este principio cuando existe duda en la interpretación o en el uso correcto de una norma o situación o una situación que engendra en sí misma varios sentidos. Cabe recalcar que no es posible utilizarlo, para corregir ni para integrar una nueva norma.

- **Principio de estabilidad**

Tanto la Constitución de la República como el código de trabajo vigente hacen alusión a este principio, en sí lo que se busca es darle al trabajador una mínima certeza de que el vínculo laboral contraído para con el empleador, no va a terminar, ni se va a romper de forma inesperada o abrupta.

El Dr. Martin Zamora, cita en su obra al profesor Ruprecht quien conceptualiza la estabilidad laboral como: “(...) *garante al trabajador la permanencia en el empleo mientras dure su buena conducta laboral y no se den los casos previstos en la ley para autorizar su disolución (...)* (Zamora, pág. 105) , por su parte Trejo en la publicación para la revista El cotidiano lo enmarca como “...*confianza del trabajador en permanecer en el empleo*” (Sanchez, 2011)

Como se puede denotar de los conceptos doctrinarios, la estabilidad laboral es un derecho y una garantía del trabajador de permanencia en el área laboral, siempre y cuando se cumplan con todas las condiciones y/o deberes para él encomendados; éste principio da a entender que el trabajador no puede ser separado de su empleo por la simple voluntad del empleador, sino que, se debe justificar las razones, motivos, faltas o incumplimientos que incurrió el trabajador para que el empleador lo pueda deslindar de forma legal de su puesto de empleo.

Si bien la legislación ecuatoriana, tanto Constitucional como laboral, con el fin de evitar que se produzcan terminaciones unilaterales de los contratos individuales de

trabajo, precautelan, garantizan y protegen la estabilidad laboral de los trabajadores; se debe tener en cuenta que, todo contrato o relación laboral es susceptible de ser finalizado, con o sin una causa aparente; Pueden terminar por motivos atribuibles a cualquiera de las partes contractuales (trabajadores, empleador) por mutua voluntad, por procedimientos previstos en la Ley o por decisión unilateral como es el caso del despido o renuncia.

2.1.3. La terminación del contrato laboral

La terminación del contrato individual de trabajo es el fenómeno jurídico por medio del cual, y por hechos provenientes o no de la voluntad humana, se extingue la relación jurídica entre los contratantes, es decir, entre empleador y trabajador, causando como efecto inmediato la cesación de la obligación por parte del trabajador de prestar sus servicios y la obligación por parte del empleador de pagar la remuneración correspondiente, así mismo de cancelar las diversas indemnizaciones y/o bonificaciones según la forma en que termine el contrato (Monesterolo, 2013)

En la legislación laboral ecuatoriana en su articulado 169 se enumeran taxativamente nueve causales de terminación del contrato laboral...

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
9. Por desahucio presentado por el trabajador. (Codigo de Trabajo Ecuatoriano, 2020)

Si se da la terminación del contrato en base a una de las nueve causales ya mencionadas de terminación, esto no se puede considerar despido intempestivo, por ende, no habría obligación patronal de pagar indemnización alguna.

2.1.4. Terminación por caso fortuito y fuerza mayor

La terminación de un contrato laboral se puede dar por causas totalmente ajenas a la voluntad de las partes concurrentes al mismo, esto ocurre cuando suceden hechos dados por fuerzas de la naturaleza o por decisión de sujetos ajenos al contrato, lo cual imposibilita la ejecución normal del mismo (contrato) provocando así su terminación

Para poder ejecutar la causal del caso fortuito y fuerza mayor, nuestra legislación ecuatoriana, sienta el primer precedente, pues exige que se dé cumplimiento a la imposibilidad de realizar la actividad económica para la cual fue contratado el trabajador, como segundo se hace alusión a la imprevisibilidad del hecho, irresistibilidad e inimputabilidad.

Rafael Caldera manifiesta... *“la imposibilidad de continuar el trabajo, sin que la voluntad de ninguna de las partes intervenga en las circunstancias que la determina, es causa de terminación de la relación jurídica.”* (Caldera, 1984).

Se debe tener claro que la terminación de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor, no debe ser usada como un mecanismo para resolver por problemas económicos que atraviese la empresa, pues la imposibilidad económica de poder efectuar los pagos a los trabajadores no se puede considerar un caso fortuito, dado que, no existe la imposibilidad del trabajador de poder realizar la actividad económica para la cual fue contratado. En este caso en particular la empresa debería acogerse a la liquidación de la misma, figura jurídica enmarcada en nuestra legislación ecuatoriana.

La terminación del contrato laboral por caso fortuito o fuerza mayor, ubica al trabajador en una situación bastante difícil, dado que al hacer uso de esta causal el trabajador no tiene derecho a recibir los valores estipulados en los artículos 185 y 188 del Código de trabajo, es decir no percibe bonificación ni indemnización alguna.

2.1.5. Caso Fortuito o Fuerza Mayor como causa para terminar el contrato de trabajo

En la legislación ecuatoriana el caso fortuito y fuerza mayor no son dos cosas diferentes, o dos causas distintas, ni se encuentran separados, es más el código civil trata de definirlo y lo establece como ese imprevisto a que no es posible resistir; *“Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto al que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.”* (Codigo Civil Ecuatoriano, 2021) Cuyo efecto es la exoneración de la responsabilidad del deudor.

Pero cabe mencionar que doctrinariamente se les diferencia. Se hace alusión que, la fuerza mayor está constituida por un hecho inesperado, imposible de prever, que generalmente es debido a la fuerza de la naturaleza, como por ejemplo un terremoto o un diluvio; en cambio, por otra parte, la fuerza mayor es imputable al obrar humano, es un acontecimiento imposible resistir, como por ejemplo un dictamen o una resolución de algún poder del estado.

El caso fortuito y la fuerza mayor, tanto doctrinalmente como jurisprudencialmente, reciben un extenso estudio en el derecho privado, para ser más específico, en lo relacionado a la responsabilidad civil, en el ámbito laboral, no enviste la misma importancia.

Ya adentrándose más en el estudio de las normas del ramo (es decir en la legislación laboral), y específicamente en las relacionadas con la terminación del contrato de trabajo, el artículo 169 N° 6 del Código del Trabajo contempla el caso fortuito o la fuerza mayor como una sola figura (sin distinción alguna) pues sencillamente sigue la misma directriz del código civil, señalando que el caso fortuito y fuerza mayor es aquel acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar, con la única diferencia que para poder alegarlo se debe cumplir con el hecho de que produzca la imposibilidad de trabajo.

“La imposibilidad consiste en que la prestación no puede ya ser efectuada por el deudor ni por otro a su nombre, como consecuencia del obstáculo insuperable que el caso fortuito ha ocasionado y frente al cual nada han valido los mayores sacrificios hechos para vencerlo.”
(Coutasse, 1958)

Analizando las líneas anteriores, se puede alegar que la concurrencia de todos los elementos del caso fortuito y fuerza mayor, es decir inimputabilidad, imprevisibilidad e irresistibilidad del empleado, le da vida a éste, pero, para que sea realmente una eximente de responsabilidad en cuanto al despido intempestivo y al pago de indemnizaciones, debe causar la imposibilidad absoluta de cumplir con su obligación de ejecutar sus funciones. La imposibilidad consiste en que la prestación del servicio o trabajo no puede ya ser efectuada por el empleador bajo ninguna circunstancia.

2.1.6. Elementos para que se configure el caso fortuito o fuerza mayor en el ámbito laboral

- **Inimputabilidad. -**

Proviene del verbo imputar, según la (Real Academia de la Lengua, 2019) esto significa “*atribuir a una persona la responsabilidad de un hecho reprochable*”, es decir que los hechos suscitados no pueden originarse de forma directa ni indirecta de la culpa y/o error del que la alega, en este caso específico, el trabajador no podría alegar a su favor

la culpa o el error para deslindarse de sus obligaciones patronales, si el patrono realizare aquello no estaría actuando bajo principios de buena fe, acarreado con ello consecuencias legales.

- **Imprevisibilidad. -**

La imprevisión es un elemento fundamental para poder alegar el caso fortuito o fuerza mayor, éste proviene de un hecho no esperado, que se escapa del actuar prudente del empleador; es decir que, a pesar de haber actuado de forma responsable y habiendo tomado todas las precauciones, el hecho “no esperado” produce menoscabos a su negocio.

De ninguna forma, se podrá invocar la imprevisibilidad, cuando ha habido falta de cuidado o previsión de quien la propone.

- **Irresistibilidad. -**

Es cuando el empleador no ha podido resistir o superar el hecho imprevisible. Se debe de tener en cuenta las magnitudes de los perjuicios generados a causa de ese hecho imprevisible y si existe o no la capacidad de continuar con la actividad económica habitual de la empresa

En el ámbito laboral para que se genere la irresistibilidad de un hecho, es necesario que se suscite de la misma forma la imposibilidad del trabajo debido al obstáculo insuperable.

2.1.7.- Imposibilidad del trabajo

Cabe menester distinguir entre los términos de "imposibilidad" y "simple dificultad" ya que no sería hacedero que el empleador quede exento de sus obligaciones patronales por el simple hecho de que su cumplimiento le resulte más complicado u oneroso, pues a pesar de que muchos empleadores presentan problemas de solvencia, a

causa o como consecuencia del Covid-19, ello no necesariamente significa que exista una imposibilidad definitiva o que los efectos tengan la gravedad necesaria para la terminación de la relación laboral.

El autor Caldera Rafael, con relación a los requisitos para que produzca la extinción de la relación de trabajo por fuerza mayor manifiesta que pueden reducirse a dos:

- a) que se trate de un hecho extraño, en el sentido de que no sea imputable a culpa de ninguna de las partes; y b) que su consecuencia irremediable sea la terminación definitiva de la empresa, o de aquella parte o rama de la empresa en la cual está ocupado el trabajador. (...) o invento que determine la inutilidad de una industria, la cual no podría desenvolverse sino con graves pérdidas (Caldera, 1984)

A todo este asunto se promulga la Ley orgánica de apoyo humanitario, que en su interpretación única del Art. 169 numeral 6 lo que hace es confirmar todo lo ya mencionado anteriormente al estipular (...) *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 (...)* (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020) claro está que el COVID está categorizado como un caso fortuito o fuerza mayor para nuestra legislación, y hace claramente alusión que el cese de la actividad económica debe ser definitivo, no provisional, ni durante el tiempo que dure la pandemia, es decir que la empresa que alega la causal, no podrá bajo ninguna circunstancia en el presente ni el futuro continuar con sus labores (...) *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.* (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020)

En relación a ello, la Abg. Alexandra López, jueza de lo laboral, citada por la Abg. Andrea Beatriz Párraga, manifestó:

“... por regla general ha existido una errónea interpretación de los presupuestos del art. 169, numeral 6 por parte de los abogados en libre ejercicio. Insisto en que se debe probar: 1.- la imposibilidad de continuar con el negocio. 2.- Que la imposibilidad sea producto de un evento extraordinario (caso fortuito o fuerza mayor) no atribuible al empleador, ni aun previéndolo. 3.- cierre definitivo de la actividad del negocio...” López, A (2017) citado por (Parraga Lino , 2017)

2.1.8- Medidas Laborales adoptadas durante la pandemia COVID 19

Surge la pregunta, de ¿Cómo se determina si la empresa realmente ha hecho todo lo posible para continuar con sus funciones? el Código de Trabajo no posee los mecanismos para poder afrontar la ola de despidos y problemas económicos y laborales que se dieron y dan a causa de la pandemia, es por ello que el Estado ecuatoriano mediante varios acuerdos ministeriales crearon diversas medidas temporales, que permitan mantener los contratos laborales existentes, restablezcan su capital, mantengan sus funciones activas y logren garantizar la estabilidad laboral de sus trabajadores dependientes.

- **Teletrabajo**

Cabe mencionar que el teletrabajo es recogido en el año 2016 mediante acuerdo ministerial MDT-2016-190 del Ministerio de trabajo, normativa que regula el teletrabajo en el sector privado. Frente a la necesidad imperiosa de evitar un mayor grado de propagación de la pandemia COVID 19, surge el Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, como respuesta a la misma, el Ministerio del Trabajo, hace uso de este elefante laboral para otorgarle a los empleadores una mínima flexibilidad de continuar con sus labores de forma no presencial. La definición de la Organización Internacional del Trabajo OIT, que

entiende por teletrabajo a la "*Forma de trabajo efectuada en un lugar distante de la oficina y/o separación física y que implique el uso de una nueva tecnología facilitando la comunicación*" (Loja Erreyes, 2020)

- **Reducción de la jornada laboral**

Ésta figura legal ya se encontraba consagrada antes de la pandemia en la legislación laboral ecuatoriana en su articulado 47.1, donde se hace alusión a la disminución y/o rebaja de la jornada laboral a no menos de 30 horas semanales siendo lo normal 40 horas, pero hay que tener claro que se requiere de la aceptación expresa del trabajador para que se pueda dar su aplicación; esta figura se la utiliza cuando la empresa en cuestión se encuentra en una situación económica mala o poco favorable; o también según la ley en caso fortuito o fuerza mayor, aunque ésta segunda queda en desuso por la promulgación de la nueva ley. Entre las principales características que nos ofrece el articulado tenemos:

- El IESS debe pagarse completo, es decir sobre las 8 horas laborales.
- La jornada reducida solo podrá durar 6 meses y se podrá renovar por 6 meses más.
- El empleador no podrá repartir los dividendos o a los accionistas, salvo que se paguen las horas que se redujeron mientras duró la medida a los trabajadores.
- De existir despidos, la bonificación y las indemnizaciones por desahucio, se calcularán sobre la última remuneración mensual percibida por el trabajador antes de la reducción de la jornada laboral.

Con el COVID 19 surge como medida de preservación una nueva versión de la reducción de jornada, (Art. 20 Ley de Apoyo Humanitario) la cual aplica únicamente por caso fortuito o fuerza mayor, dándole flexibilidad al empleador de convenir una reducción de la jornada laboral de hasta un 50% de lo referido en el artículo 47.1 del Código del Trabajo, es decir de 4 horas diarias; de la misma forma el sueldo de los trabajadores que laboran bajo esta figura legal deberá ser proporcional a las horas trabajadas; En el caso

excepcional que el empleador decida producir despidos, las indemnizaciones deberán ser calculadas con la remuneración real que percibía el empleado antes de aplicar la reducción.

Entre las principales características tenemos:

- La jornada reducida solo podrá durar el plazo de un año, renovable por una sola vez por el mismo periodo.
- Los aportes al IESS deben ser pagados sobre la jornada reducida.
- El empleador no podrá repartir los dividendos a los accionistas, pues estos deberán ser reinvertidos nuevamente en la empresa.
- No requiere la aceptación del trabajador, solo la aprobación del Ministerio de Trabajo.

➤ **Modificación de la jornada laboral**

Con el mismo fin de las medidas anteriores de precautelar la economía y mantener una estabilidad laboral, el Ministerio de trabajo da la apertura que, de forma emergente se pueda modificar la jornada laboral de sus trabajadores, incluyendo como posibles días laborales los días sábados y domingos, sin violentar las normas de las jornadas máximas establecidas en el código de trabajo.

➤ **Suspensión emergente de la jornada laboral**

Esta medida laboral, se tomó para poder precautelar en su mayoría los empleos de aquellos trabajadores que laboraban en empresas que a causa de la pandemia no podían ejercer sus funciones de forma presencial ni de forma telemática, o que no lograban acogerse a la modificación ni a la reducción de jornada laboral, en el periodo de estado de Excepción. En este sentido el empleador podía suspender sus funciones sin que esto

signifique deslindar a sus trabajadores de su nómina. Esta suspensión laboral debía ser remunerada, pero el trabajador tenía la obligación que una vez regrese al trabajo recuperar las horas no trabajadas.

Esta figura si bien ciertamente busca precautelar el trabajo, trajo consigo muchas complicaciones, dado que, a menos trabajo menos ingresos, siendo realmente un perjuicio económico a las empresas que se acogían a él.

Respondiendo la pregunta realizada desde un principio del enunciado, podemos determinar que, si aún después de haber intentado todas las medidas necesarias, el empleador no puede mantener sus funciones se puede dar la terminación del contrato por caso fortuito o fuerza mayor; dado que, no hay medida alguna que le ayude a mantenerse de pie.

Dr. Buitrago plantea que el efecto del caso fortuito y fuerza mayor

“Hacen cesar el contrato por imposibilidad absoluta de continuar con la prestación del servicio y sin que ninguna de las partes tenga responsabilidad en ello. Ambas son víctimas de la fuerza mayor. El empresario queda privado de la posibilidad de continuar con su negocio y el trabajador de la de prestar su servicio y de recibir así un salario. Pero ninguno de los dos contratantes es culpable del infortunio de su antigua contraparte, ni por ende está obligado a indemnizar (...)” (Buitrago, 1985, pág. 450)”

2.1.9.- Obligación del empleador de notificar a la autoridad la causal invocada

Dado que los empleadores, quedan imposibilitados de continuar con sus negocios, al alegar la terminación del contrato por la causal de caso fortuito o fuerza mayor, quedan exentos de toda responsabilidad patronal, por ende no está obligado a indemnizar, pero el empleador tiene la obligación de registrar dentro de 24 horas de haberse producido la terminación laboral, los fundamentos jurídicos debidamente motivados, que produjeron

el cese del contrato individual del trabajo, en el sistema único de trabajo de conformidad al Acuerdo Ministerial -081. A fin de verificar si se configura o no el caso fortuito o fuerza mayor, allí se analiza si el empleador, empleó o no valga la redundancia debida diligencia y cuidado en el cumplimiento de sus obligaciones, así como también la previsión y la resistencia frente a esta pandemia en específico.

Si los empleadores no llegasen a realizar el registro solicitado por la autoridad competente, el empleador podría acarrear sanciones de un mínimo de tres y hasta un máximo de veinte sueldos o salarios básicos unificados, de acuerdo con el artículo 7 del Mandato Constituyente 8.

...hay despido intempestivo pese a que se acuda a la figura de fuerza mayor (...) por cuanto el sólo hecho de la existencia del siniestro no faculta al empleador para que actúe de mutuo propio en franca desestimación de las atribuciones de la autoridad laboral y de las obligaciones del empleador.- El empleador puede tener causas justas y legales para la terminación del contrato, pero si no sigue el trámite correspondiente esperando la resolución de autoridad competente, y extingue unilateralmente el vínculo contractual, se produce el despido del trabajador (Corte Provincial de justicia de Manabí, Sala especializada de lo laboral, Sentencia 13354 - 2016 - 00389, 2016).

2.1.10. Incidencias del Art. 169.6 del Código de Trabajo desde la perspectiva de la Ley de Apoyo Humanitario.

La causal de terminación de contrato individual de trabajo plasma de forma lógica y coherente, que si se torna imposible la realización del contrato individual de trabajo por un evento irresistible e imprevisible el vínculo laboral puede fenecer sin responsabilidad alguna de las partes.

Tanto el COVID-19, como los decretos y leyes surgidas a faz de la pandemia, restringieron el comercio y la jornada laboral, sin duda alguna todo esto se pueden considerar un evento de caso fortuito o fuerza mayor, dado que ciertamente no se pudo

prever, y al ser una pandemia mundial sus efectos superan al control de las partes contractuales.

Vale determinar si esta causal busca realmente una estabilidad laboral o simplemente líquida las fuentes laborales en su totalidad, pues si nos remontamos a la realidad empresarial, puede que una empresa tenga contratos laborales con imposibilidad de cumplimiento debido la pandemia, pero de forma paralela puede también tener áreas laborales o trabajadores que pueden seguir con sus funciones. Por ejemplo, en la actualidad está prohibido realizar conciertos, o dar funcionamiento a centros de entrenamiento nocturno, estos lugares de trabajo tendrán ciertos contratos imposibles de ejecutar como cantantes, bar tender, etc. Pero pueden tener a su haber contratos factibles como administración, secretaría, servicios a domicilio.

Entonces la Ley humanitaria, en su interpretación, al mencionar que se debe dar el cese total y definitivo de las funciones, está en otras palabras orillando a las empresas a cerrar totalmente sus puertas tanto en el presente como en el futuro, es decir que deben dejar de existir. Siendo el articulado interpretativo bastante claro y contundente para su aplicación.

Hay que tener en cuenta que no es la primera vez que en Ecuador se hace uso de esta causal para dar por terminados los contratos laborales, pues si nos remontamos a abril del 2016, hubo la necesidad imperiosa de hacer uso de esta causal debido al caso fortuito que asechó la época, es decir a causa del terremoto que afectó a dos provincias ecuatorianas.

Conforme a la Evaluación de los Costos de Reconstrucción, elaborado por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES)² en el área de

² En la actualidad, la entidad estatal sigue en funcionamiento, pues fue través del Decreto Ejecutivo No. 3, donde el presidente de la Republica Guillermo Lasso, reformó el Decreto Ejecutivo No. 732, con el propósito de crear "la Secretaría Nacional de Planificación, como una entidad de derecho público, con personalidad jurídica, dotada de autonomía administrativa y financiera, como organismo técnico responsable de la planificación nacional.

manufactura se identificó que las afectaciones se dieron con más énfasis en las edificaciones; maquinaria y equipos; y en inventarios de materia prima y mercadería. Las afectaciones se dieron en su gran mayoría en empresas dedicadas a la producción de alimentos y bebidas. (SENPLADES, 2016)

Los trabajadores de aquel entonces, pese a la destrucción total o parcial de las instalaciones donde se desempeñaban los contratos de trabajo, demandaron el despido intempestivo alegando que la empresa seguía en funciones en otras sucursales o áreas; tal y como se evidenciará con los casos prácticos.

2.1.11.- Casos prácticos referentes a la aplicación del Art. 169. 6 del Código de Trabajo

- **Terremoto**

Si revisamos un poco de jurisprudencia, como es de conocimiento general el 16 de abril de 2016 para ser exactos a las 18:58 el territorio nacional fue sorprendido por un terremoto de magnitud de 7.8 en la escala de Richter, cuyo epicentro fue en el cantón Pedernales, pero el mismo afectó a varias provincias entre las cuales estaban Esmeraldas, Manabí, Guayas, Santa Elena (ACNUR, 2017).

Dadas las circunstancias muchos empleadores se vieron en la obligación de hacer uso del artículo materia de estudio, donde se realizó varias terminaciones de contrato debido al caso fortuito suscitado, aunque hay que tener claro que, a pesar que el terremoto corresponde sin duda alguna a un caso fortuito o fuerza mayor tal cual lo denomina así la ley, no es posible que hayan existido los mismos antecedentes, ni que se produzcan los mismos efectos que se tienen en la actualidad.

Dentro del juicio No. 13354 – 2016 – 00389 los jueces de apelación consideran que sí hay responsabilidad patronal dado que la empresa no colapsó en su totalidad como producto del terremoto (solo un área de la misma) y que su actividad productiva no cesó en su totalidad. El empleador presenta recurso de casación alegando que ha habido indebida interpretación de la ley, pues a su decir los jueces de apelación le habían atribuido a la norma jurídica un sentido y alcance que no tiene, dado que, si bien la empresa no colapsó en su totalidad, el área de embotellamiento y etiquetado quedó destruida efectuándose precisamente la imposibilidad de seguir ejerciendo labores en esa área.

El Tribunal de Casación evidencia que al existir un acta de finiquito, evidentemente existe un acuerdo entre las partes, en la que se reconoce expresamente que la relación laboral feneció a causa de la destrucción provocada por terremoto del 16 de abril de 2016 como circunstancia eximente de responsabilidad y no por voluntad unilateral de la parte empleadora, razón por la cual no se constituye un despido intempestivo que dé lugar a una indemnización; situación a la que el tribunal de apelación le ha adicionado a su arbitrio un supuesto de hecho en el que la mencionada norma operaría, pues a criterio de la Sala de instancia, el terremoto del 16 de abril de 2016 tuvo que haber destruido por completo todas las unidades y/o sedes de la empresa para que solo entonces se pueda proceder con la terminación de la relación laboral por fuerza mayor, consecuentemente procede la acusación efectuada por la parte recurrente. En definitiva, la sala laboral casa la sentencia y resuelve que no procede el pago de la indemnización por despido intempestivo.

Continuando con la misma línea de estudio, la Sala Especializada de lo Laboral de Corte Nacional de Justicia dentro el proceso No. 13354-2018-00031, aclaró que, para hacer uso de forma efectiva de la causal materia de estudio, no es necesario que todas las

sucursales o áreas productivas de una empresa hayan colapsado, que solo basta que se haya producido la imposibilidad de continuar con la actividad económica en el lugar donde se efectuó el suceso.

Esta aclaración dada por la Corte, se debe a una errónea interpretación de la norma, Dado que, existen empresas que tienen sub-empresas o fábricas a nivel nacional; que es ilógico que estas empresas no se puedan acoger al caso fortuito o fuerza mayor después de que el lugar donde se desarrollaba la actividad económica habitual se encontrase destruida, imposibilitando el trabajo en esa área.

La Sala sostuvo que el fallo dictado por el tribunal de segunda instancia no aplicó en estricto rigor la causal 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, dado que, si ambas partes contractuales de forma voluntario y sin coerción se acogieron al acta de finiquito aseverando la existencia del evento de fuerza mayor, se descartaba el despido intempestivo.

- **COVID 19**

No. proceso: 09359-2020-01824

En la Unidad Judicial de Trabajo con Sede en el Cantón Guayaquil, se presenta una demanda de indemnización por despido intempestivo, seguido por Collantes Esperanza María en contra de Guimsa - Organización Empresarial Guim S.A.

En síntesis, se manifiesta que la actora laboró para la empresa en cuestión en calidad de vendedora, que fue notificada mediante correo electrónico por parte de su empleador la decisión unilateral de terminar la relación laboral.

La parte demandada manifiesta que la relación laboral terminó conforme lo establece el artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo debido a que la compañía cerró por motivo de fuerza mayor ocasionado por el COVID 19. Dentro de las pruebas que

presenta la parte demandada se encuentran documentos en los cuales se evidencia que la empresa ha cerrado sus locales donde operaba, y una solicitud de liquidación anticipada a efectos de evidenciar que se encuentra cerrado sin actividad económica alguna.

El juzgador menciona en su decisión que si bien la parte accionada presentó las pruebas de que se ha iniciado un trámite de disolución anticipada y voluntaria de la Compañía ante la Superintendencia de Compañías, éste es un trámite de naturaleza estrictamente societario posterior a la terminación de la relación laboral, que el efecto de ese acto voluntario en materia laboral no es otro que lo prescrito en el artículo 193 del Código del Trabajo, donde se establecen los presupuestos, procedimientos cuando se trata de la liquidación del negocio.

En este contexto al haber aseverado la parte accionada que la terminación de la relación laboral fue en base a lo prescrito en el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, estaba en la obligación de justificar que a esa fecha 30 de abril de 2020 su actividad estaba enlazada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, circunstancia que no lo demostró. Que el empleador no demostró haber intentado algún mecanismo, procedimiento para garantizar el trabajo a sabiendas de que el Estado había dictado directrices a través del mismo decreto de estado de excepción, acuerdos ministeriales como la de reducción, modificación o suspensión de la jornada laboral durante la declaratoria de emergencia sanitaria, lo que conlleva al juzgador al convencimiento de que el empleador realizó una interpretación a su conveniencia del alcance del numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo bajo el concepto de caso fortuito fuerza mayor para concluir la relación laboral con la trabajadora, aspectos que evidencian un mecanismo de pretender eludir su responsabilidad y desconocer los derechos laborales de la actora que tienen el carácter de irrenunciables, bajo estas consideraciones ha primado la voluntad del empleador de terminar la relación laboral con

la actora; por lo tanto, no habiendo justificado la fuerza mayor o caso fortuito los accionados conforme era su obligación, se reconoce el despido intempestivo y la consecuente indemnización.

No. proceso: 09359-2020-01860

Se presenta una demanda de Indemnización Por Despido Intempestivo seguida por Navarrete León Carolina Elizabeth contra Panadería California Pancali S.A. donde la accionante manifestó que laboró desde el 2007, hasta el 28 de abril del 2020, con una remuneración mensual de \$409.87. Que el día 28 de abril del 2020, fue notificada vía correo electrónico por el Departamento de Recursos Humanos PANCALI S.A., en el cual se le indica que había terminado la relación laboral existente entre las partes, de acuerdo a lo que determina el artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo, que tiene que ver con el caso fortuito o fuerza mayor. Por su parte la compañía demandada niega todos los fundamentos de hecho,

El juzgador, manifiesta que existe despido intempestivo, dado que la parte accionante ha demostrado que la relación laboral finiquitó de forma unilateral, que, si bien la parte demandada alega la terminación del contrato en aplicación de la causal 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, ésta no presentó prueba alguna de existir la imposibilidad de mantener a la actora en su puesto de trabajo, así como tampoco se ha justificado el cese total y definitivo de las actividades de la demandada.

No. proceso: 09359-2020-03120

Demanda presentada por Quijije Navarrete Susana Narcisa, en contra de Entretenimiento Y Diversión Familiar ENDIFA S.A. (Play Zone)

La demandante manifestó en su demanda que el día 14 de agosto del 2020, en circunstancias que se encontraba en su domicilio con descanso médico, por motivos de embarazo, recibió una comunicación vía email donde se le notificaba el término de la relación laboral con la compañía demandada debido a la pandemia COVID 19.

Por su parte la parte demandada manifiesta que no se generó despido intempestivo, dado que la terminación se generó debido a la pandemia COVID 19, que se acogieron a la causal 6 del artículo 169 del código de trabajo, para lo cual se adjuntó Copia certificada del documento que acredita que ciertamente terminó el contrato donde funcionaba el local Play Zone del centro comercial Mall del Sur.

El juzgador manifiesta que si bien la parte actora procede a señalar que la causa se debe de tramitar bajo el procedimiento sumario por despido ineficaz, al momento de señalar los puntos de debate con los que se ha trabado la litis, la actora olvida considerar el hecho prioritario de la presente acción que es la declaratoria de ineficaz del despido alegado y procede a trabar la litis única y exclusivamente en el despido intempestivo, ha presentado a dos testigos amigos de la actora ajenos a la relación laboral quienes dicen que han estado con ella al momento de ser despedida sin determinar de forma clara y eficaz el hecho del supuesto despido, esto considerando que la actora señala en libelo de la demanda que estando en su casa recibió el comunicado donde se le hace conocer de la terminación de la relación laboral; la parte demandada ha señalado que efectivamente la relación laboral concluyó al tenor de lo señalado en el Art. 169 numeral 6 del Código de Trabajo; ha presentado un documento consistente con el cual demuestra que la compañía demandada ha cerrado sus operaciones laborales en el local donde trabajaba la actora de esta causa; con estos hechos pronunciados por la parte demandada en su contestación a la demanda le correspondía a la parte actora contradecir la referida prueba y demostrar que la compañía demandada aún se encuentra operativa en esta ciudad de Guayaquil; En

conclusión no se da la procedencia del pago de la indemnización de mujer embarazada. Pues, no existe declaratoria de ineficacia del despido alegado por la actora; la relación laboral ha quedado evidenciado que a criterio de la juzgadora concluyó por fuerza mayor o caso fortuito al tenor de lo dispuesto en el Art. 169 numeral 6 del Código de Trabajo; sin que la actora haya desvirtuado esta forma de conclusión de la relación laboral, al no presentar prueba que contradiga la presentada por la parte demandada, ni se haya evidenciado procesalmente que la compañía para la cual trabajaba en esta ciudad de Guayaquil se encuentre operativa, por tanto no tiene derecho al pago del rubro reclamado.

- **Análisis**

Como podemos denotar las resoluciones de la Corte Nacional hacen alusión ciertamente a la imposibilidad como tal; pero no hace alusión alguna del cese total ni definitivo de las funciones del empleador; como ciertamente sí lo hace la interpretación dada por medio de la Ley Humanitaria al artículo 169 numeral 6.

Debemos tener en claro que los efectos de ambos casos fortuitos no son los mismos, a pesar de que son la misma figura jurídica, en la práctica no producen los mismos resultados. El terremoto fue un evento totalmente inesperado, no se preveía que sucediera, a diferencia de la pandemia que era una crisis anunciada. De la misma forma el terremoto obviamente debido a su naturaleza produce una imposibilidad física de continuar con el negocio al empleador, sin embargo, la pandemia en conjunto con todas las resoluciones tomadas para mitigarlo, produjeron y producen una imposibilidad económica, donde por crisis y falta de solvencia el empleador se ve obligado a terminar los contratos de forma anticipada.

Vale mencionar que, en la crisis producida por el terremoto del 2016, también se buscó mitigar el uso de la causal del numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo, otorgando facilidades tanto al empleador como al trabajador, se implementó conforme el

acuerdo ministerial No. MDT-2016-0121 recuperación de horas, teletrabajo, reducción de la jornada, suspensión temporal no remunerada de la jornada laboral (hasta 3 meses), Asegurando que una vez que se reactive la actividad económica, sus efectos continuarán con todos los derechos y obligaciones vigentes antes de la suspensión.

Centrándonos en la pandemia COVID 19, podemos denotar de las sentencias que anteceden, que los juzgadores, ciertamente exigen la imposibilidad total de continuar con el negocio, y que ésta debe ser probada por la parte que la alega, pero tampoco es menos cierto que también se busca que las empresas no abusen de esta causal. Si nos centramos en el caso GUIMSA podemos denotar que la ya mencionada empresa, justamente estaba imposibilitada para continuar sus labores, pero la empresa no probó que dicha imposibilidad se debía justamente a la pandemia, de la misma forma no demostró ante el juzgador que había tomado todas las medidas necesarias para poder continuar con las relaciones laborales, que en palabras del juzgador solo había tomada la causal de caso fortuito fuerza mayor para evadir responsabilidades patronales, cuando la figura ciertamente era una liquidación anticipada.

De acuerdo a Gabriela Alarcón (2020), citada por (Primicias, 2020) “El cese definitivo de la actividad económica de una entidad para aplicar la causal de fuerza mayor atenta contra la libertad de empresa, contra la posibilidad de trabajar”

Como ya hemos visto, aplicar esta causal, desde el punto de vista de la Ley humanitaria consistiría en exigir el cese total de las actividades del empleador, entonces si el empleador que tiene un negocio el cual consta de varias áreas y/o sucursales, si desea acogerse a la causal, se le obliga a cerrar cada una de ellas, incluso aquellas que no se han visto afectadas por la pandemia, en otras palabras, el empresario debe extinguirse del todo y para siempre.

Esta “interpretación” no solo afecta directamente al empleador, sino que también de forma involuntaria afecta al trabajador, dado que la Ley les empuja a cesar de sus funciones a todos los trabajadores de su cargo, sin distinción alguna de aquellos que sí pueden continuar con sus labores, produciéndose realmente el efecto contrario a lo que se deseaba con la ley.

Las consecuencias o incidencias de todo lo sucedido a nivel legislativo, se van a ver realmente reflejadas en un futuro, dado que, ciertamente el empleador puede quedar inmerso en el cese definitivo, pero al ser éste de carácter también permanente, significa que si el empleador llegase a superar la pandemia, queriendo abrir nuevamente la actividad económica, los ex – empleados, podrían, basándose en la ley, demandar por despido intempestivo, si es que no han prescrito sus derechos.

Puede estar configurado el caso fortuito por la concurrencia de los requisitos que se exigen... Con todo, el impedimento puede ser de consecuencias definitivas, invariables; o bien, por el contrario, de efecto transitorio, temporal, sólo retardando el cumplimiento y eximiendo al deudor de la responsabilidad solamente por la mora. Sin embargo, haciéndole pesar la obligación de cumplir una vez vencido el obstáculo. La exigibilidad, entonces, revive...Las cosas no son para cualquier tiempo o circunstancia, sino sólo para un instante determinado o un espacio de tiempo razonable que le siga. (Fueyo Laneri, 2004)

Como podemos denotar la doctrina laboral prevé la posibilidad de suspender la jornada laboral sin remuneración, al igual como sucedió con el Acuerdo Ministerial suscitado tras el terremoto 2016, entonces, porque la legislatura no vio como procedente en aplicar dicha medida como medio de conservación de fuente de empleo.

2.1.12.- Efectos de la Interpretativa al artículo 169 numeral 6

Para poder abarcar este tema, primero debemos tener en claro que es una ley interpretativa. Más allá de lo que nos dicta la lógica sobre el concepto de ley

interpretativa, podemos acudir a jurisprudencia donde la Corte Constitucional nos dice que *“la Ley interpretativa únicamente puede declarar el sentido de aplicación de una ley precedente, mas no contener nuevos enunciados normativos”* (Corte Contitucional, Sentencia N° 009-13-SIN-CC, 2013)

Ahora bien, al ser de índole interpretativa, la ley, la jurisprudencia y la doctrina le otorga el efecto de retroactividad, así lo encontramos en el código civil Articulado 7, N° 23 donde indica que por regla general la Ley no es retroactiva, es decir que tiene la imposibilidad de que obre sobre el pasado, pero al ser interpretativa la ley se considera que esta está incorporada a la norma principal, lo que permite que sus efectos surtan en el pasado.

El jurista Julio Cesar Rivera expresa: *“es claro que la norma regirá a situaciones jurídicas que surjan en el futuro... pero que clásicamente se han aplicado tres criterios como excepciones a la retroactividad de la ley: 1) las leyes de orden público, 2) las leyes interpretativas y 3) las leyes expresamente retroactivas.”* Centrándonos solo en el área de estudios, es decir en las leyes interpretativas, el autor manifiesta que *“son en esencia lo mismo que la ley que se interpreta y por lo tanto se entienden vigentes desde el momento de existencia de esta última... por ende ...la aplicación retroactiva de la ley interpretativa no puede afectar a las situaciones jurídicas con carácter de cosa juzgada.”* (Rivera, 1997).

Cabe preguntarse entonces si la Ley De Apoyo Humanitario, es realmente interpretativa en cuanto a la aplicación del artículo 169 numeral 6, dado que estas leyes de interpretación como característica principal deben y tienen que solo limitarse a esclarecer partes oscuras de la ley original, además debemos tener claro que no está permitido establecer conceptos distintos o nuevos a los ya establecidos. El abogado Emilio Gallardo, en su artículo para la revista IND industrias, de la Cámara de industrias

de Guayaquil, considera que, si leemos conjuntamente los dos cuerpos legales (Ley de Apoyo humanitario y el Código de Trabajo) podemos observar que la Ley de Apoyo Humanitaria agrega nuevos elementos y condiciones a la causal de terminación de contrato por caso fortuito o fuerza mayor al estipular como requisito para hacer uso del mismo al “cese definitivo y permanente” de la actividad económica (2020)

Entonces bajo esas premisas, se podría considerar que se trata de una ley reformativa al código de Trabajo dado que agrega condiciones de uso ajenas al cuerpo legal de origen, lo cual conforme al artículo 7 del código civil, la vuelve irretroactiva.

2.2. Marco conceptual

2.2.1. Estabilidad laboral. -

Según Cabanellas: Principio de estabilidad laboral: “*Consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas, o de no acaecer especialísimas circunstancias*” (Cabanellas, 2006)

Por su parte el autor mexicano José Manuel Lastra (2001) manifiesta “*el principio de estabilidad evita al trabajador el riesgo de quedar constantemente sin empleo...*”. Otros autores por su parte consideran que este principio de estabilidad laboral “*debe entenderse como la responsabilidad conjunta, compartida del empleador y el empleado*” (Pedraza, Amaya , & Conde, 2021)

Otros autores consideran que este principio no solo protege a la clase trabajadora, sino que se da un beneficio mutuo a las partes contractuales pues se considera que “*La estabilidad laboral también es un beneficio para el patrono, porque favorece a ambientes agradables de trabajo, reduce la rotación de personal, forja lazos de lealtad del*

trabajador hacia la empresa, y todo ello en conjunto repercute en mayor productividad”
(Valdizón, 2015)

2.2.2. Trabajador.-

El profesor Luis Mario de la Cueva (1979) define al trabajador como el eje en torno del cual gira el estatuto laboral.

Para el doctor Guillermo Cabanellas el trabajador es *“el que trabaja, es decir al que realiza una labor útil y de contenido económico, el que realiza una labor social, el que trabaja en su domicilio por cuenta ajena y por cuenta propia, el propio patrono por sus iniciativas y directivas”* (Cabanellas, 2006)

En otras palabras, es, *“la persona que se obliga a trabajar, cediendo el fruto de su actividad a otra persona que sería el empleador, siendo dirigido por este en la producción de los frutos.”* (Pla Rodríguez, 1978)

2.2.3. Empleador. -

Podemos definirlo como *“la persona que inicialmente se apropia de los frutos de la actividad del trabajador, dirige esta actividad, y la va a remunerar.”* (Pla Rodríguez, 1978)

Para Martín Valverde, el empleador es *“La persona que ofrece un empleo al trabajador asalariado, que lo emplea efectivamente y que utiliza sus servicios”* (Martín Valverde, 1992)

2.2.4 Caso fortuito y fuerza mayor. -

El autor Brebbia en su libro Construcción conceptual, temas de Derecho Civil, considera al caso fortuito como un *“hecho azaroso ajeno a las partes (...) independiente de la voluntad humana que hace imposible el cumplimiento de las obligaciones*

independiente de la voluntad del deudor... constituye una acción ajena al sujeto que el deudor no puede superar” (Brebbia, 1980)

Afirma Guillermo Cabanellas (2006) en sus definiciones: *“Caso Fortuito. El suceso inopinado, que no se puede prever ni resistir”*.

“El caso fortuito, ...exonera al deudor en cuanto rompe la relación de causalidad entre las acciones u omisiones del deudor y los daños experimentados por el acreedor ...Lo que no priva al deudor de su deber de diligencia en orden al cumplimiento, ni de los deberes de previsión y seguridad, sino al contrario: solo el deudor diligente podrá exonerarse porque si el hecho ha podido ser previsto con la diligencia exigible o evitado con una actividad diligente, no habrá caso fortuito o forzoso ni, consecuentemente, liberación o exoneración” (Montes Penades, 1998)

“Caso fortuito y fuerza mayor son expresiones que guardan sinonimia. No cabe distinguir las ni por sus efectos ni conceptualmente. La responsabilidad por culpa es la imputable a un factor subjetivo. Siendo más preciso el vocable culpabilidad comprensivo de la culpa, el dolo y la malicia. Es requisito de la configuración del caso fortuito que el hecho sea extraño o ajeno.” Jorge Mosset Iturraspe citado por (Jimenez Bolaños, 2010)

2.2.5 Despido intempestivo. -

Para (Mingo Morocho, 2019), *“El despido intempestivo es la terminación de la relación laboral, realizada de manera unilateral por parte del empleador, dicho en otras palabras, es el aviso mediante el cual, el empleador le hace conocer al trabajador, que es su voluntad dar por terminada la relación laboral”*.

La terminación de las relaciones laborales se consideran intempestivas, cuando se da de forma súbita, violenta y sin previo aviso, terminación que se da sin ningún tipo de respeto a las causales invocadas por el respectivo código de trabajo, vale mencionar que este tipo de despido produce sanciones económicas para el empleador; las cuales sirven para compensar al trabajador quien fue deslindado de su puesto de trabajo de forma arbitraria.

2.3. Marco Legal

2.3.1. Normativa Internacional.-

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Art. 6.- # 1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho (...)" (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966).

Análisis.- Como podemos ver en el artículo precedente, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, firmado y suscrito también por Ecuador, concibe al trabajo como un derecho fundamental de todo ser humano, y otorga la obligación al Estado de garantizarlo, para lo cual se deben tomar las medidas adecuadas para no dejar a tan importante derecho en indefensión alguna.

- **Convenio sobre la política del empleo.**³

1. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. (Convenio sobre la Política de Empleo, 1964)

2. La política indicada deberá tender a garantizar: (a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo; (b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible; (c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá

³ Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) celebrado en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y ratificado por Ecuador el 13 noviembre 1972

todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social. (Convenio sobre la Política de Empleo, 1964)

3. La indicada política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales. (Convenio sobre la Política de Empleo, 1964)

Análisis.- el cuerpo legal que precede le otorga la obligación al Estado Ecuatoriano al ser país suscriptor del mismo, de velar por el derecho laboral de sus habitantes, de crear políticas para fomentar, garantizar el empleo, de resolver problemas de desempleo que se puedan suscitar en el tiempo.

2.3.2. Normativa nacional

- **Constitución del Ecuador**

Art. 33.- 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. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:... 2- El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios... 7- 17. El derecho a la libertad de trabajo.

Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Análisis.- Nuestra Constitución de la República, la norma suprema por excelencia enviste al trabajo la condición de derecho fundamental de todo ser humano, lo envuelve de garantías para lograr su preservación, le establece principios necesarios para lograr una protección íntegra al trabajador, quien al ser la parte más indefensa llega a estar inmerso en abusos patronales no favorables.

- **Código de Trabajo**

Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina:

6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar; (Codigo de Trabajo Ecuatoriano, 2020)

Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo. - El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio. (Codigo de Trabajo Ecuatoriano, 2020)

Análisis. - Como podemos denotar el código de trabajo regula las relaciones laborales entre empleador y trabajador, tratando de evitar al igual que nuestra Constitución que se produzca menoscabo al derecho fundamental del trabajo; por ende, enviste de garantías al derecho laboral siendo estas más favorables al trabajador, puesto que, éste es la clase más vulnerable dentro de la relación laboral.

Si bien el trabajo es un derecho Constitucional, acorazado de principios y garantías, tampoco es menos cierto que la relación laboral puede terminar de forma unilateral o de forma bilateral dependiendo del caso. La Ley nos estipula 9 causales por medio de las cuales la relación laboral puede terminar de forma unilateral, lo que obliga al empleador (que se acoja a una de las causales) al pago del finiquito por terminación de la relación laboral, pero dado que ninguna de las causales corresponde despido intempestivo no existe el derecho al pago de indemnización.

El despido intempestivo, según la ley se da cuando se da por terminada la relación laboral de forma unilateral, sin motivo ni causa alguna, es decir de forma abrupta, mermando el derecho del trabajador, por lo que se le condena al pago de indemnizaciones.

- ***Código Civil***

Art. 30.- Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc. (Codigo Civil Ecuatoriano, 2021)

Análisis. - El código Civil nos intenta dar un concepto de caso fortuito y fuerza mayor, asimilando a las dos figuras como iguales, pero ciertamente es un concepto bastante general, no nos determina los elementos ni demás requisitos para perpetuarlo lo que ciertamente si nos deja la doctrina y la jurisprudencia.

- **Ley Orgánica de Apoyo Humanitario**

Art. 1.- Objeto.- La presente Ley tiene por objeto establecer medidas de apoyo humanitario, necesarias para enfrentar las consecuencias derivadas de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, a través de medidas tendientes a mitigar sus efectos adversos dentro del territorio ecuatoriano; que permitan fomentar la reactivación económica y productiva del Ecuador, con especial énfasis en el ser humano, la contención y reactivación de las economías familiares, empresariales, la popular y solidaria, y en el mantenimiento de las condiciones de empleo. (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020)

Art. 16.- 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 (...)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. (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020)

Art. 20.- De la reducción emergente de la jornada de trabajo.- Por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, el empleador podrá reducir la jornada laboral, hasta un máximo del 50%. El sueldo o salario del trabajador

corresponderá, en proporción, a las horas efectivamente trabajadas, y no será menor al 55% de la fijada previo a la reducción; y el aporte a la seguridad social pagarse con base en la jornada reducida. El empleador deberá notificar a la autoridad de trabajo, indicando el período de aplicación de la jornada reducida y la nómina del personal a quienes aplicará la medida. Esta reducción podrá aplicarse hasta por un (1) año, renovable por el mismo periodo, por una sola vez. (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020)

DISPOSICIONES REFORMATARIAS Primera.- Agréguese el siguiente artículo innumerado a continuación del artículo 16 del Código del Trabajo: "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 empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020)

DISPOSICIONES INTERPRETATIVAS Única.- Interprétese 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. (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020)

Análisis. - La ley Humanitaria es una normativa realizada para poder socavar los efectos económicos – laborales que ha dejado la pandemia COVID 19 en el territorio nacional. Con la presente ley, se busca precautelar el ámbito laboral dando las debidas

facilidades y/o flexibilidades para que los empleadores puedan continuar con su flujo económico sin tener la necesidad imperiosa de terminar relaciones laborales para con sus trabajadores debido a la crisis que se atraviesa.

De la misma forma, dado que las empresas empezaron a hacer uso de la causal 6 del articulado 169 de forma desmesurada, se dio la necesidad de establecer una interpretativa a la norma para poder no solo aplicar el artículo establecido sino también para evitar el uso continuo de la causal caso fortuito fuerza mayor y por ende lograr mantener las fuentes d trabajo en su mayoría, para lograr una estabilidad laboral.

2.4. Legislación comparada.

- **Argentina.**

En la República de Argentina, la Ley de Contrato de Trabajo es la que regula las relaciones laborales, y sus causales de terminación; una vez iniciado el contrato laboral, éste no puede disolverse sin previo aviso a las partes.

Las causales de terminación laboral, las podemos encontrar a partir del Título XII de la ya mencionada ley, entre las cuales podemos encontrar extinción del contrato por renuncia del trabajador, por mutuo acuerdo, por justa causa, por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo, por fallecimiento del trabajador o del empleador, por incapacidad permanente y definitiva del trabajador, por jubilación del trabajador, por vencimiento del plazo y por quiebra.

A pesar de que se permite la extinción por fuerza mayor, debemos tener en cuenta que en la legislación argentina se permite también la suspensión del contrato por la justa causa, la cual no es otra cosa que la suspensión que se deba a falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, a razones disciplinarias o a fuerza mayor debidamente comprobada. (Ley de Contrato de Trabajo, 1976)

El art. 221 de la Ley de Contrato de Trabajo ampara la suspensión de sus trabajadores por razones de fuerza mayor, ésta debe responder únicamente a hechos ajenos a la voluntad del empleador y debe estar indudablemente justificado, la suspensión debe tener plazo fijo, se puede dar hasta por 75 días en el término de 1 año.

La misma como requisito de validez debe ser debidamente notificada si se cumplen todos los requisitos ya mencionados y previstos en la ley, la suspensión se da sin el pago de sueldos ni otro tipo de compensación económica. Caso contrario, el trabajador tiene la facultad de oponerse a ello y considerarlo despido para solicitar la debida indemnización.

En cuanto a la ley si se llegase a efectuar la terminación de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor, el empleador tendrá la obligación de liquidar solo el 50% de lo establecido por la ley (Ley de Contrato de Trabajo, 1976, art. 247).

Los conceptos que podemos observar en la doctrina sobre este tipo de despido, es que la falta o disminución de trabajo en los términos del art. 247 de la LCT debe consistir en la imposibilidad de seguir produciendo o prestando servicios, no siendo suficiente con probar una crisis general del mercado que hagan antieconómica la actividad, sino que debe ser una situación que afecte particularmente a quien lo alega. (García & Carattoni, 2020)

En cuanto lo acontecido a la pandemia COVID 19 la república Argentina dicta el 31 de marzo del 2020 el Decreto de Necesidad y urgencia DNU 329/2020 en el cual se dispuso la prohibición de los despidos sin justa causa y los despidos y suspensiones (art. 219 LCT) por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por el plazo de sesenta (60) días, a fin de precautelar las plazas de trabajo.

El presente decreto afirma que, si se llegasen a generar despidos o suspensiones aun estando vigente, dicho acto no producirá ningún tipo de efecto. (Decreto de Necesidad

y Urgencia 329, 2020). La medida fue prorrogada por otros 60 días (hasta el 29 de julio de 2020) por el DNU 487/2020

De igual forma, dado la emergencia generada se crea el decreto DNU 332/2020, donde se da origen al Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción para empleadores y trabajadores afectados por la emergencia sanitaria. (Art. 1) por medio del cual se subsidian sueldos y se reduce hasta un 95% el pago de las contribuciones Patronales al Sistema Integrado Previsional Argentino⁴.

- **Colombia**

En la legislación laboral colombiana, el cuerpo legal que regula las relaciones empleador – trabajador es el código sustantivo de trabajo, el caso fortuito y fuerza mayor no configura una causal para que se dé la terminación del contrato laboral, por lo contrario lo que se consolida es una causal para la suspensión de la misma (Código Sustantivo de trabajo, 2011, Art. 51) es decir que una vez verificada los requisitos esenciales para que se perfeccione el caso fortuito o fuerza mayor, esto es imprevisibilidad, irresistibilidad, inimputabilidad e imposibilidad absoluta de cumplir con las obligaciones contractuales, el empleador debe notificar a las autoridades la suspensión del contrato de trabajo, por consiguiente, no tendrá la obligación de seguir pagando las remuneraciones y el trabajador no tendrá que prestar el servicio contratado. (Código Sustantivo de trabajo, 2011, Art. 53)

⁴ El Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) es un el sistema estatal que administra los fondos generados con los aportes jubilatorios realizados por los trabajadores públicos y privados del país. Pertenece a la Administración Nacional de la Seguridad Social.

En caso de que el empleador decida terminar el contrato laboral alegando caso fortuito, la terminación será considerada sin justa causa y se deberán cancelar los valores por indemnización.

Para que se configure la fuerza mayor o el caso fortuito que permita al empleador librarse de su obligación de pagar el salario y al trabajador de prestar el servicio, el hecho debe cumplir con los siguientes requisitos: a) debe ser imprevisible, b) debe colocar a las partes en absoluta imposibilidad de cumplir con dichas obligaciones y c) debe ser temporal o pasajero, para que, una vez cese, se pueda reanudar el trabajo. (Benrey-Zorro, 2011)

- **Chile**

Chile, regula sus relaciones laborales en el Código de Trabajo, que al igual que la legislación ecuatoriana contempla el caso fortuito y fuerza mayor como una causal para dar por terminado el contrato individual de trabajo.

Art. 159. El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos: 6.- Caso fortuito o fuerza mayor.

Chile al ser un país con frecuentes acontecimientos telúricos posee gran variedad de jurisprudencia sobre el tema de caso fortuito, por ejemplo, conforme a las ordenanzas N°s 4055/0297 del 27 de septiembre de 2000, 1412/021 del 19 de marzo de 2010 y 1922/034 del 20 de abril de 2015, se considera que el caso fortuito no produce el efecto legal de indemnizar al trabajador afectado, pues queda a la potestad y voluntad del empleador resarcir los daños provocados por la aplicación de la ya mencionada causal.

De la misma forma, se menciona que, para poder aplicar la causal de caso fortuito y fuerza mayor, se debe cumplir de forma taxativa, es decir de forma restrictiva cada uno de los siguientes requisitos:

1. Que sea imprevisible

2. Que sea totalmente ajena a la voluntad de las partes
3. Que sea inevitable
4. sus efectos directos sean irresistibles
5. La imposibilidad de cumplir la obligación contractual debe ser causa directa del caso fortuito o fuerza mayor, en otras palabras, si el daño provocado ocasiona despidos, este debe ser una consecuencia inmediata del evento.
6. Las consecuencias provocadas por la fuerza mayor o caso fortuito deben tener efectos permanentes.

También la legislación chilena buscó atenuar los efectos producidos por esta causa en algunos casos específicos y se estableció a través del Dictamen No. ORD. N°569/6 que, en función de la calidad del evento o fenómeno ocurrido, el mismo podría ser calificado como caso fortuito pero los efectos no serían la terminación de la relación laboral sino la suspensión de la misma.

Como podemos ver, la legislación chilena tiene bien determinadas las directrices del uso del articulado de terminación por caso fortuito y fuerza mayor, para una mejor comprensión por parte no solo de los empleadores sino también de los trabajadores en cuanto a su correcta aplicación.

También podemos denotar que la mencionada causal no se usa de forma generalizada para todos los casos, pues se estudia y analiza el caso de forma singularizada para aplicar la terminación o la suspensión según corresponda

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1. Metodología de la investigación

Para poder sistematizar la información obtenida, y llevar a cabo una investigación ordenada con el objetivo de adquirir un estudio completo, en consideración a las variables cuantitativas y cualitativas se utilizó el método:

- **DEDUCTIVO.** - en la presente tesis, el razonamiento en el proceso de investigación nos permitirá pasar de principios generales a particulares, en otras palabras, *“una vez comprobado y verificado que determinado principio es válido, se procede a aplicarlo a contextos particulares”* (Bernal Torres, 2006), y de este modo se organizan los hechos y se infiere una conclusión válida y pertinente.

3.2. Tipo de investigación

Los tipos de investigación elegidos responden al método deductivo, con el fin de recolectar y/o desarrollar la información necesaria que nos conlleve a resolver la hipótesis planteada y por ende cumplir con los objetivos del estudio.

Documental. - Por medio de este método, de forma sistemática y secuencial se procedió a la recolección, clasificación, evaluación y análisis de diferentes contenidos documentales tanto físicos como virtuales, de gran importancia y utilidad para la construcción de conocimientos que permitieron la redacción y estructura ordenada del presente trabajo.

Según Alfonso Ilis, en su libro Técnicas de investigación manifiesta que:

La investigación documental no consiste, en la simple transcripción (o copiado) de libros; tampoco se reduce a la elaboración de un resumen de un texto, ni a las meras referencias documentales. Investigar es indagar, buscar, averiguar, inquirir sobre cierta información... es el procedimiento general que guía a la investigación documental, que

recopila, organiza y presenta información de fuentes documentales.
(Alfonso, 1995)

Socio – jurídica. - esta forma de investigación se concentra en las normas jurídicas estudiadas desde una perspectiva especial; dado que se centra en la efectividad y/o eficacia de las normas jurídicas para dar cumplimiento a los objetivos esperados por el legislador en representación del Estado frente a los hechos o personas reguladas. En otras palabras, la relación entre el sistema normativo y la realidad social se estrecha.

De campo. - Se centra en la compilación de datos certeros, por medio de diversos mecanismos estructurados e instrumentos previamente diseñados tales como: encuestas, entrevistas, estudios de caso, etcétera con el fin de ampliar los conocimientos para poder realizar un mejor estudio. Es decir nos permite obtener una visión global de la realidad nacional, dejándonos palpar la verdadera problemática objeto de estudio.

3.3. Enfoque

MIXTO.- El enfoque mixto puede ser definido como “(...) *un proceso que recolecta, analiza y vierte datos cuantitativos y cualitativos, en un mismo estudio*” (Tashakkori y Teddlie, 2003) citado por (Barrantes, 2014)

Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (Hernandez Sampieri & Mendoza, 2018)

Haciendo uso del enfoque mixto su busca alcanzar un enfoque más profundo y amplio en cuanto a la amplitud y magnitud (cuantitativa), así como profundidad y complejidad (cualitativa) de la investigación; dado que nuestra percepción sería más completa al escoger las fortalezas y debilidades propias de cada enfoque,

permitiéndonos efectuar indagaciones más dinámicas a través de una exploración y explotación de datos. Debemos tener en cuenta la importancia del uso del método mixto, es decir ambos métodos (cualitativo y cuantitativo), dado que, al hacer uso de este se produce un refuerzo a la credibilidad general de los resultados y procedimientos.

3.4. Técnica

En el presente trabajo de investigación se hizo uso de las técnicas de encuestas y entrevistas, técnicas escogidas por su gran importancia dentro de la recolección y el recabado de información y datos, el mismo que nos permite ampliar el rango de conocimiento.

Se plantean preguntas cerradas a una población determinada, así como también entrevistas a expertos de la materia laboral, para que de esa forma se pueda recabar información y ampliar el rango de conocimiento

Encuestas. - Podemos definir a la encuesta como una técnica desarrollada con fines investigativos, realizada a un grupo de personas representativa a una población más amplia, a quienes se les formulan preguntas con el fin de obtener de forma ordenada información sobre un tema determinado.

Las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo. (Trespalacios Gutiérrez, Vázquez Casielles, & Bello Acebrón, 2005)

Las encuestas se las realizará a los abogados de la ciudad de Guayaquil, debidamente inscritos en el Colegio de Abogados del Guayas.

Entrevistas. - Corbetta (2007) opina que las entrevistas se pueden considerar como una conversación con un número considerable de sujetos elegidos según un plan determinado, generado por una persona neutral llamada entrevistador con una finalidad de recabar información.

Sierra (1998) asegura que la entrevista constituye un instrumento de gran precisión y eficaz dado que se basa en la investigación humana.

Como podemos ver, según los conceptos anteriores, podemos denotar que el objeto fundamental de la entrevista como técnica de investigación es la de recabar información pertinente, que el entrevistador debe enfocar y dirigir de manera ordenada la conversación con el entrevistado para conseguir el objetivo propuesto.

En el presente trabajo las entrevistas se las realizará a ex trabajadores de la ciudad de Guayaquil, que hayan sido despedidos en los años 2020 - 2021 bajo la causal 6 del artículo 169; también se entrevistará a diferentes empleadores, así como también abogados especializados en la materia.

3.5. Población

La población según Arias es “*un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas conclusiones de la investigación*”. (Arias, 2012).

Tabla 1.

Tabla de la población de los Abogados inscritos en el Colegio de Abogados

Detalle	Población	Muestra
Abogados	16,303	375

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas, lista de abogados al 26/02/2020

Elaborado por: Montero A. (2021)

3.6. Muestra

La muestra en el presente proyecto de investigación corresponde específicamente al número específico de encuestados que van a representar a la población objeto de estudio, siendo ésta la determinante de la cantidad de cuestionarios que van a aplicarse.

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (n - 1) + (Z^2 * p * q)}$$

En la aplicación de la fórmula para determinar la muestra de Abogados, el nivel de confianza sobre la validez y probabilidad de los resultados confirma la veracidad de los mismos, en los cuales:

N = Población. -	16,303
P = Probabilidad de éxito. -	0,5
Q = Probabilidad de fracaso. -	0,5
p*q= Varianza de la Población. -	0,25
E = Margen de error =	5% - (0.05) ²
NC (1-α) =Confianza =	95%
Z = Nivel de Confianza =	1,96

$$n = \frac{(1.96^2) * 16,303 * 0,5 * 0,5}{(0.05^2) * (16,303 - 1) + (1.96^2) * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{3.84 * 16,303 * 0,5 * 0,5}{0.0025 * 16,302 + 3.84 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{15.650,88}{40.75 + 0.96}$$

$$n = \frac{15.650,88}{41.71}$$

$$n = 375.32$$

3.7. Análisis de los resultados

Tabla 2.

Resumen de resultados generales de las encuestas

TEMA: incidencia e implicaciones jurídicas del artículo 169 del código de trabajo numeral 6, caso fortuito y fuerza mayor, para la terminación del contrato individual de trabajo en el cantón Guayaquil a causa de la pandemia COVID-19					
OBJETIVO Determinar las incidencias jurídicas de la aplicación del artículo 169.6 del Código de trabajo y su interpretativa en la Ley humanitaria en cuanto a los derechos y principios laborales.					
Analice, elija y marque el cuadro según corresponda: Totalmente de acuerdo: 1; Parcialmente de acuerdo: 2; En desacuerdo: 3; Totalmente desacuerdo: 4					
PREGUNTAS		ALTERNATIVAS DE RESPUESTA			
		1	2	3	4
1	¿Considera usted que el código de trabajo vigente, precautela de forma equitativa los derechos tanto del trabajador como del empleador?	13%	33%	46%	8%
2	¿Considera usted, conocer el derecho a la estabilidad y continuidad laboral que gozan los trabajadores, consagrados en las disposiciones legales ecuatorianas y los Tratados Internacionales?	40%	57%	3%	0%
3	¿Considera usted que la pandemia COVID 19 debe ser considerada como causal para terminar la relación laboral por caso fortuito y fuerza mayor?	14%	52%	28%	6%
4	¿Considera usted que la pandemia COVID 19 debe ser valorada jurídicamente igual que el terremoto suscitado el 16 de abril 2016, en cuanto a ser causal de terminación de contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor?	6%	40%	45%	9%

5	¿Considera usted que la Ley de Apoyo Humanitario cumple con su objetivo de preservar las fuentes de trabajo y garantizar la estabilidad de los trabajadores?	5%	27%	39%	29%
6	¿Considera usted necesaria la promulgación de la interpretativa al artículo 169 numeral 6 del código de trabajo consagrada en la Ley de apoyo humanitario?	26%	58%	11%	5%
7	¿Está usted de acuerdo con la condición del cese total y definitivo de la actividad económica del empleador para poder hacer uso del numeral 6 del artículo 169?	6%	20%	48%	26%
8	¿Considera usted, que la interpretativa al artículo 169 numeral 6 del código de trabajo consagrada en la Ley de apoyo humanitario al solicitar el cese total y definitivo de la actividad económica del empleador está atentando al derecho de libre empresa consagrado en la Constitución?	27%	57%	11%	5%
9	¿Considera usted, que le Ley interpretativa agrega nuevos elementos y condiciones a la causal de terminación de contrato por caso fortuito o fuerza mayor al estipular como requisito para hacer uso del mismo al “cese definitivo y permanente” de la actividad económica, y por ende debe ser considerada reformatoria?	24%	53%	18%	5%
10	¿Considera usted necesario una reforma al código de trabajo más integral y humanitario que protejan los intereses de ambas partes (trabajador y empleador) para precautelar la seguridad laboral y empresarial?	48%	40%	8%	4%

Fuente: Abogados del Colegio de Abogados del Guayas (2020)
Elaborado por: Montero A. (2021)

3.8.- Análisis e interpretación de resultados de las encuestas realizadas a los Abogados de Guayaquil

1. ¿Considera usted que el código de trabajo vigente, precautela de forma equitativa los derechos tanto del trabajador como del empleador?

Tabla 3.
Resultados pregunta 1

Opciones	Encuestados	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	47	13%
Parcialmente de acuerdo	125	33%
Desacuerdo	173	46%
Totalmente desacuerdo	30	8%
TOTAL	375	100%

Fuente: Abogados del Colegio de Abogados del Guayas (2020)
Elaborado por: Montero A. (2021)

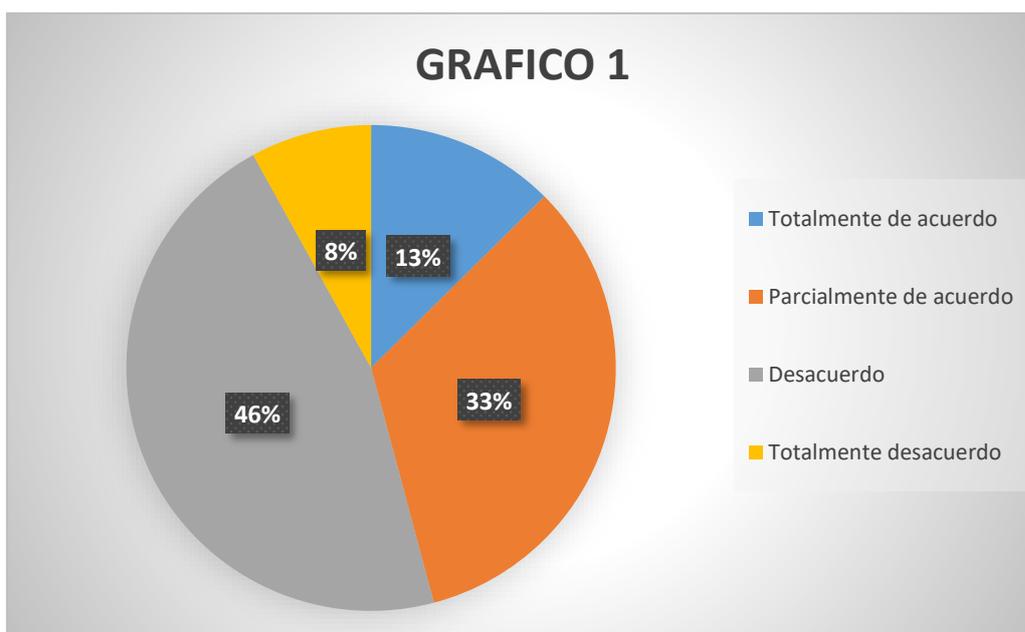


Figura 1
Fuente: Abogados del Colegio de Abogados del Guayas (2020)
Elaborado por: Montero A. (2021)

De la figura se observa que el 13% de los abogados encuestados están totalmente de acuerdo y el 33% parcialmente de acuerdo con que el código de trabajo vigente, precautela de forma equitativa los derechos tanto del trabajador como del empleador, mientras que el 46% están en desacuerdo y totalmente desacuerdo tan solo el 8%

2. ¿Considera usted, conocer el derecho a la estabilidad y continuidad laboral que gozan los trabajadores, consagrados en las disposiciones legales ecuatorianas y los Tratados Internacionales?

Tabla 4.
Resultados pregunta 2

Opciones	Encuestados	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	152	40%
Parcialmente de acuerdo	212	57%
Desacuerdo	10	3%
Totalmente desacuerdo	0	0%
TOTAL	375	100%

Fuente: Abogados del Colegio de Abogados del Guayas (2020)
Elaborado por: Montero A. (2021)

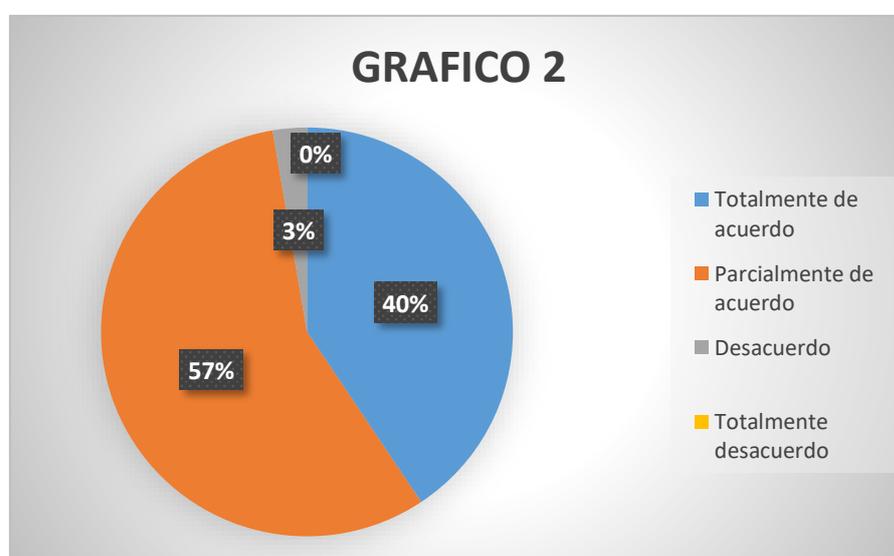


Figura 2
Fuente: Abogados del Colegio de Abogados del Guayas (2020)
Elaborado por: Montero A. (2021)

Se evidencia que el 40% de los abogados encuestados están totalmente de acuerdo, mientras que una mayoría del 57% se manifiestan parcialmente de acuerdo con conocer el derecho a la estabilidad y continuidad laboral que gozan los trabajadores, consagrados en las disposiciones legales ecuatorianas y los Tratados Internacionales; por otro lado solo el 3% de los abogados manifiestan estar en desacuerdo y un resultado de 0% de totalmente desacuerdo, con lo que se interpreta que existe conocimiento sobre los derechos de estabilidad y continuidad laboral.

3. ¿Considera usted que la pandemia COVID 19 debe ser considerada como causal para terminar la relación laboral por caso fortuito y fuerza mayor?

Tabla 5.
Resultados pregunta 3

Opciones	Encuestados	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	53	14%
Parcialmente de acuerdo	195	52%
Desacuerdo	105	28%
Totalmente desacuerdo	22	6%
TOTAL	375	100%

Fuente: Abogados del Colegio de Abogados del Guayas (2020)
Elaborado por: Montero A. (2021)

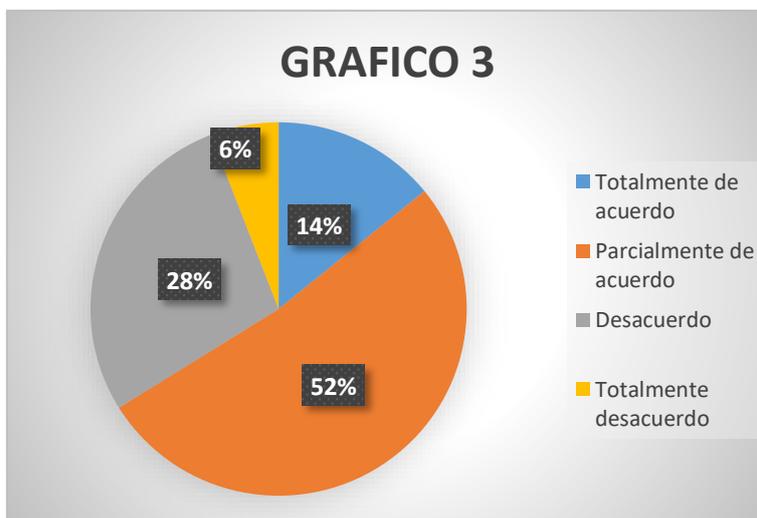


Figura 3
Fuente: Abogados del Colegio de Abogados del Guayas (2020)
Elaborado por: Montero A. (2021)

Se observa como resultado que el 14% de los encuestados ésta totalmente de acuerdo y el 52 % ésta parcialmente de acuerdo que la pandemia COVID 19 debe ser considerada como causal para terminar la relación laboral por caso fortuito y fuerza mayor, y por lo contrario el 28 y el 6% de los encuestados están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo en ese orden, con el ya mencionado anunciado.

4. ¿Considera usted que la pandemia COVID 19 debe ser valorada jurídicamente igual que el terremoto suscitado el 16 de abril 2016, en cuanto a ser causal de terminación de contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor?

Tabla 6.
Resultados pregunta 4

Opciones	Encuestados	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	23	6%
Parcialmente de acuerdo	150	40%
Desacuerdo	167	45%
Totalmente desacuerdo	35	9%
TOTAL	375	100%

Fuente: Abogados del Colegio de Abogados del Guayas (2020)
Elaborado por: Montero A. (2021)

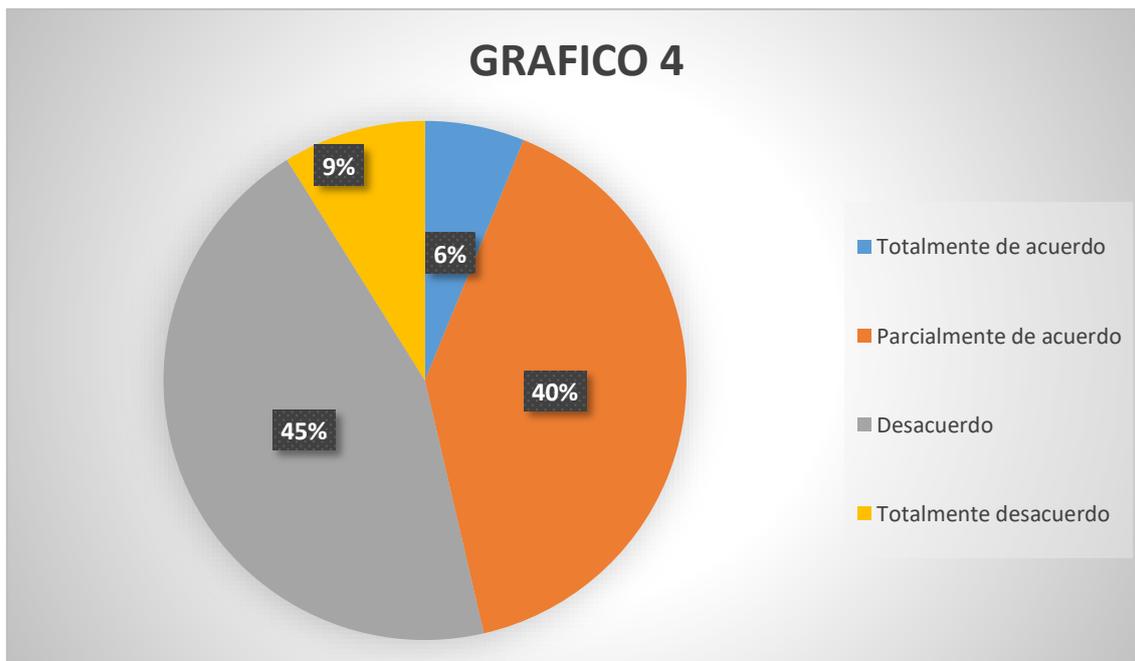


Figura 4

Fuente: Abogados del Colegio de Abogados del Guayas (2020)

Elaborado por: Montero A. (2021)

Como podemos evidenciar de la figura que antecede, tenemos una diversidad de criterios entre los abogados encuestados, dado que solo el 6% de los mismos se consideran totalmente de acuerdo con valorar a la pandemia COVID 19 jurídicamente igual que el terremoto suscitado el 16 de abril 2016 en el territorio Ecuatoriano, en cuanto a ser causal de terminación de contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, mientras que un porcentaje bastante significativo, es decir un 40% se consideran parcialmente de acuerdo; sin embargo desde la otra arista, podemos denotar que la mayoría, es decir el 45% están en desacuerdo, mientras que el 9% totalmente desacuerdo.

5. ¿Considera usted que la Ley de Apoyo Humanitario cumple con su objetivo de preservar las fuentes de trabajo y garantizar la estabilidad de los trabajadores?

Tabla 7.
Resultados pregunta 5

Opciones	Encuestados	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	17	5%
Parcialmente de acuerdo	102	27%
Desacuerdo	146	39%
Totalmente desacuerdo	110	29%
TOTAL	375	100%

Fuente: Abogados del Colegio de Abogados del Guayas (2020)

Elaborado por: Montero A. (2021)

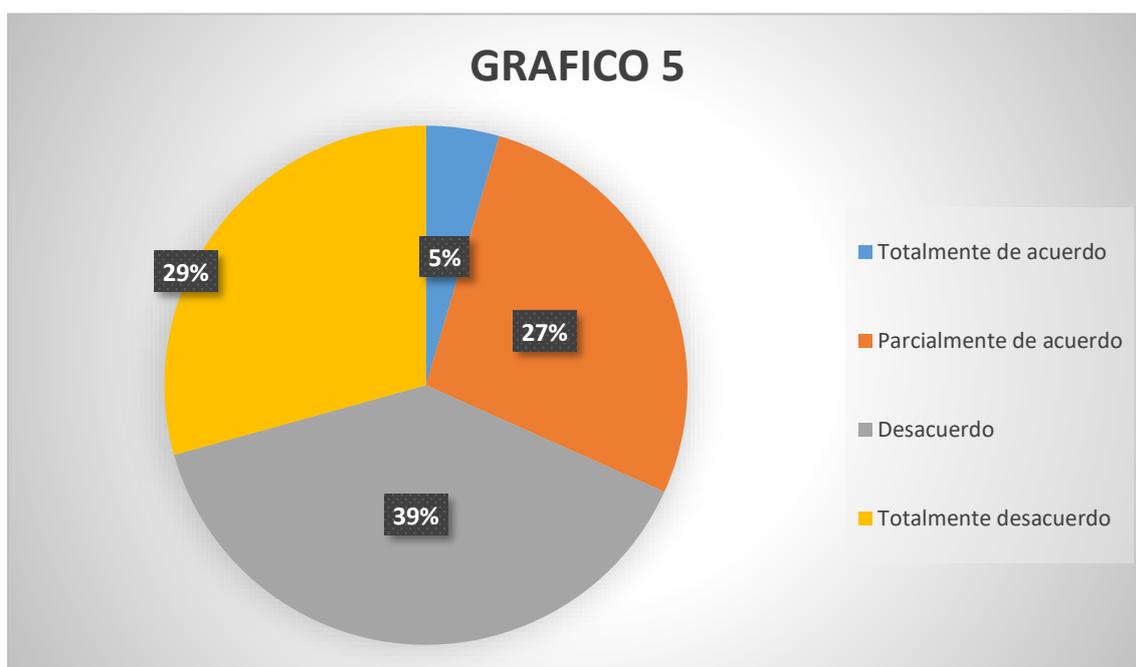


Figura 5

Fuente: Abogados del Colegio de Abogados del Guayas (2020)

Elaborado por: Montero A. (2021)

Se interpreta que solo el 5% de los encuestados y el 27% están totalmente de acuerdo y parcialmente de acuerdo que la Ley de Apoyo Humanitario cumple con su objetivo de preservar las fuentes de trabajo y garantizar la estabilidad de los trabajadores; sin embargo el 39% de los abogados encuestados consideran estar en desacuerdo con que la Ley de Apoyo Humanitario cumpla con su objetivo, mientras que un porcentaje del 29% está en total desacuerdo.

6. ¿Considera usted necesaria la promulgación de la interpretativa al artículo 169 numeral 6 del código de trabajo consagrada en la Ley de apoyo humanitario?

Tabla 8.
Resultados pregunta 6

Opciones	Encuestados	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	98	26%
Parcialmente de acuerdo	217	58%
Desacuerdo	43	11%
Totalmente desacuerdo	17	5%
TOTAL	375	100%

Fuente: Abogados del Colegio de Abogados del Guayas (2020)
Elaborado por: Montero A. (2021)

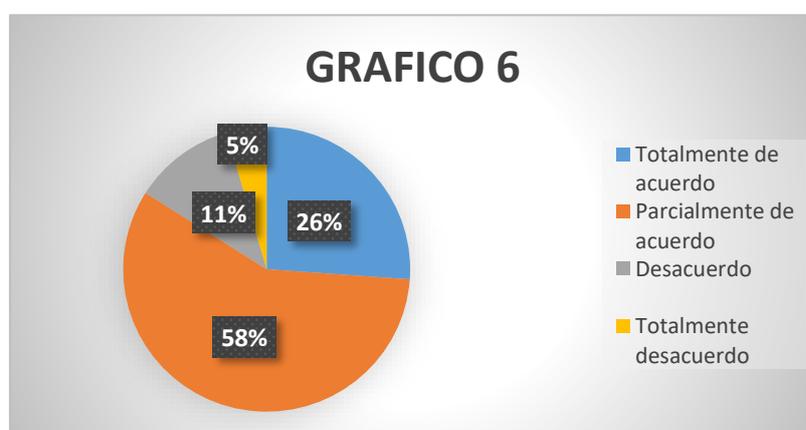


Figura 6
Fuente: Abogados del Colegio de Abogados del Guayas (2020)
Elaborado por: Montero A. (2021)

De la gráfica que antecede se evidencia que el 26 % de los encuestados están totalmente de acuerdo y el 58% están parcialmente de acuerdo en considerar necesaria la promulgación de la interpretativa al artículo 169 numeral 6 del código de trabajo consagrada en la Ley de apoyo humanitario; sin embargo el 11% está en desacuerdos y solo el 5% en total desacuerdo.

7. ¿Está usted de acuerdo con la condición del cese total y definitivo de la actividad económica del empleador para poder hacer uso del numeral 6 del artículo 169?

Tabla 9.
Resultados pregunta 7

Opciones	Encuestados	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	23	6%
Parcialmente de acuerdo	74	20%
Desacuerdo	180	48%
Totalmente desacuerdo	98	26%
TOTAL	375	100%

Fuente: Abogados del Colegio de Abogados del Guayas (2020)
Elaborado por: Montero A. (2021)

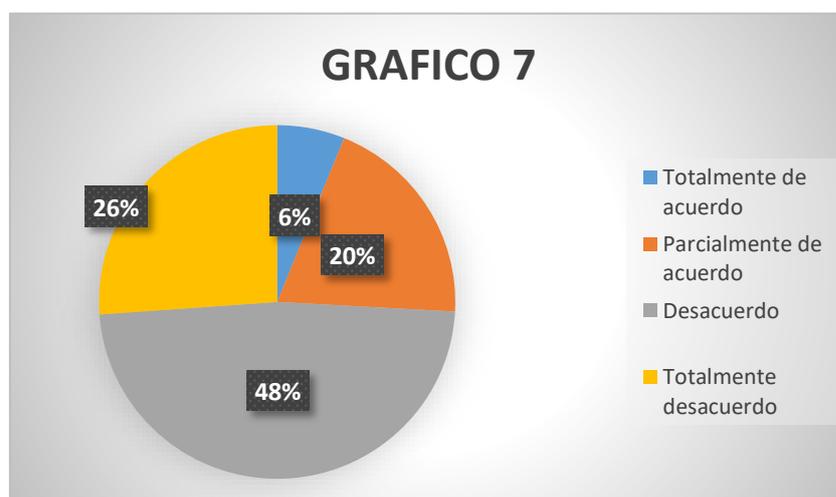


Figura 7
Fuente: Abogados del Colegio de Abogados del Guayas (2020)
Elaborado por: Montero A. (2021)

Se puede denotar que solo el 6% de los abogados se consideran totalmente de acuerdo con la condición del cese total y definitivo de la actividad económica del empleador para poder hacer uso del numeral 6 del artículo 169, el 20 % de los mismos están parcialmente de acuerdo, mientras que el 48% están en desacuerdo y 26% en total desacuerdo con la condición ya mencionada.

8. ¿Considera usted que la interpretativa al artículo 169 numeral 6 del código de trabajo consagrada en la Ley de apoyo humanitario al solicitar el cese total y definitivo de la actividad económica del empleador está atentando al derecho de libre empresa consagrado en la Constitución?

Tabla 10.
Resultados pregunta 8

Opciones	Encuestados	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	102	27%
Parcialmente de acuerdo	213	57%
Desacuerdo	41	11%
Totalmente desacuerdo	19	5%
TOTAL	375	100%

Fuente: Abogados del Colegio de Abogados del Guayas (2020)
Elaborado por: Montero A. (2021)

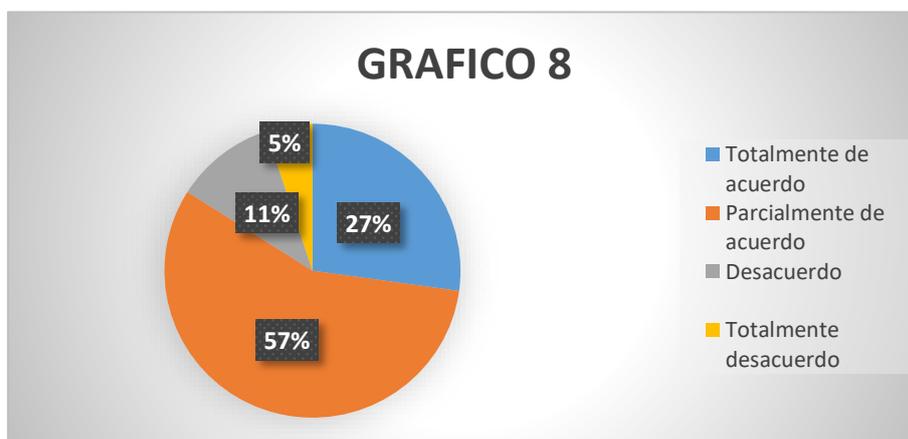


Figura 8
Fuente: Abogados del Colegio de Abogados del Guayas (2020)
Elaborado por: Montero A. (2021)

Se puede evidenciar que un 27% de los abogados encuestados están totalmente de acuerdo y un 57% parcialmente de acuerdo en que existe un atentado al derecho de libre empresa consagrado en la Constitución al solicitar el cese total y definitivo de la actividad económica en la interpretativa al artículo 169 numeral 6 del código de trabajo consagrada en la Ley de apoyo humanitario; sin embargo, un 11% de los encuestados se consideran en desacuerdo y solo un 5% en total desacuerdo.

9. ¿Considera usted, que la Ley interpretativa agrega nuevos elementos y condiciones a la causal de terminación de contrato por caso fortuito o fuerza mayor al estipular como requisito para hacer uso del mismo al “cese definitivo y permanente” de la actividad económica, y por ende debe ser considerada reformatoria?

Tabla 11.
Resultados pregunta 9

Opciones	Encuestados	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	89	24%
Parcialmente de acuerdo	201	53%
Desacuerdo	67	18%
Totalmente desacuerdo	18	5%
TOTAL	375	100%

Fuente: Abogados del Colegio de Abogados del Guayas (2020)
Elaborado por: Montero A. (2021)

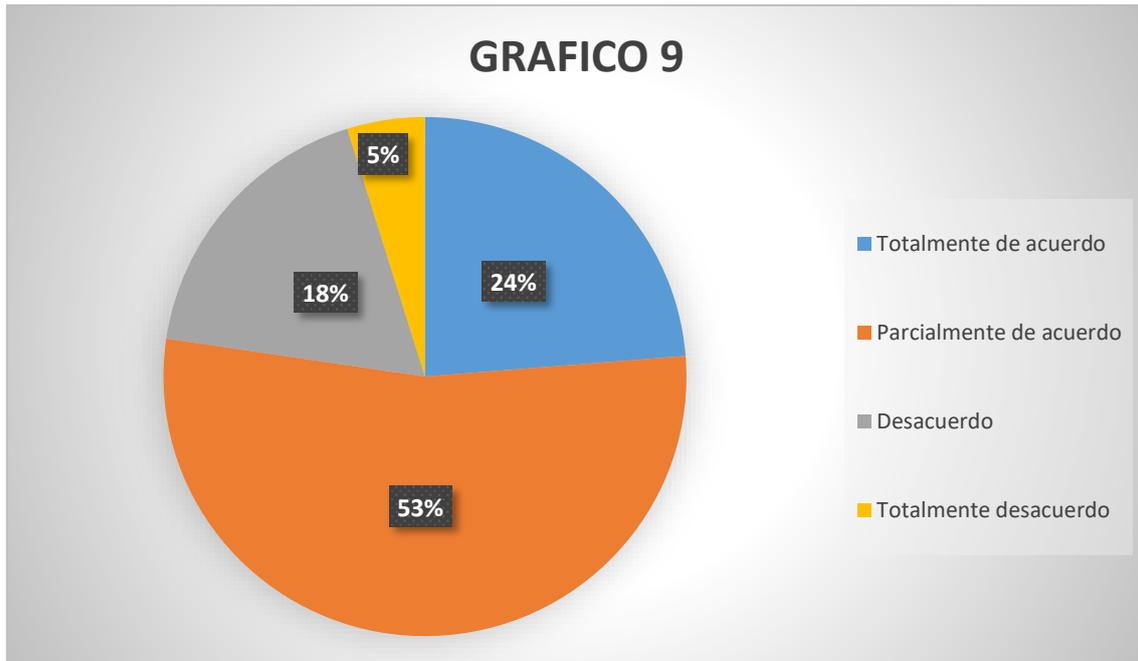


Figura 9
 Fuente: Abogados del Colegio de Abogados del Guayas (2020)
 Elaborado por: Montero A. (2021)

Se puede observar en el grafico que antecede que el 24% de los encuestados se consideran totalmente de acuerdo y el 53% parcialmente de acuerdo en considerar que la Ley interpretativa al estipular como requisito el “cese definitivo y permanente” de la actividad económica para hacer uso de la causal de terminación de contrato por caso fortuito o fuerza mayor, agrega nuevos elementos a la causal y por ende debe ser considerada reformatoria; sin embargo un 18% y un 5% manifiestan estar en desacuerdo y total desacuerdo respectivamente.

10. ¿Considera usted necesario una reforma al código de trabajo más integral y humanitario que protejan los intereses de ambas partes (trabajador y empleador) para precautelar la seguridad laboral y empresarial?

Tabla 12.
Resultados pregunta 10

Opciones	Encuestados	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	180	48%
Parcialmente de acuerdo	150	40%
Desacuerdo	30	8%
Totalmente desacuerdo	15	4%
TOTAL	375	100%

Fuente: Abogados del Colegio de Abogados del Guayas (2020)
Elaborado por: Montero A. (2021)

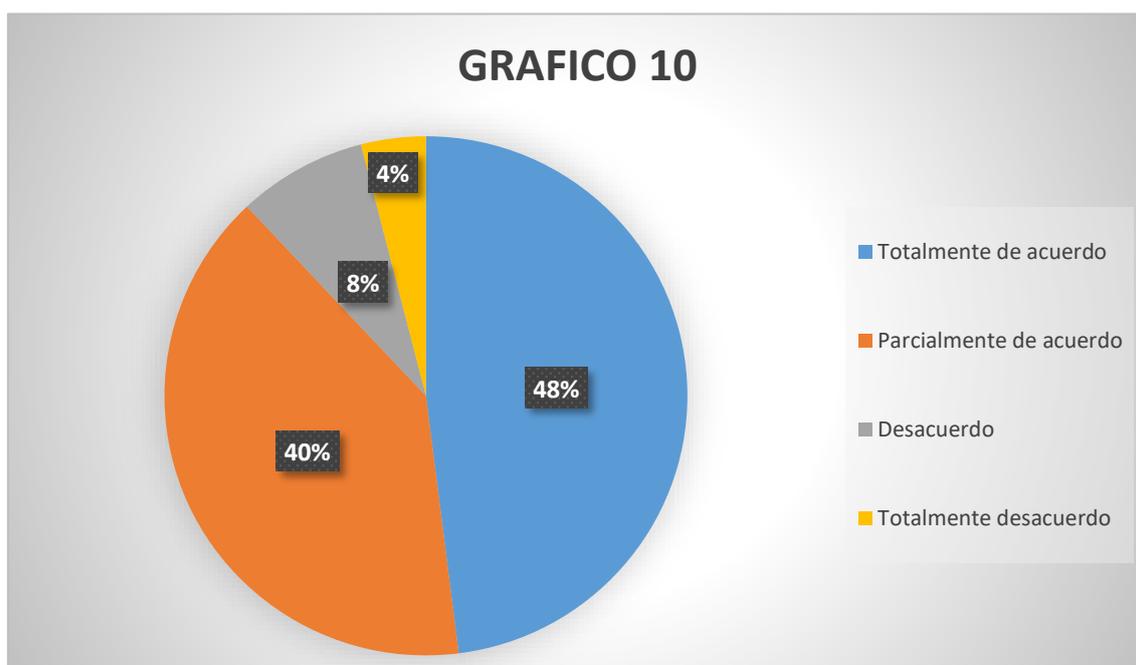


Figura 10
Fuente: Abogados del Colegio de Abogados del Guayas (2020)
Elaborado por: Montero A. (2021)

Se puede evidenciar que del total de los encuestados el 48% considera totalmente de acuerdo y el 40 % parcialmente de acuerdo que es necesario una reforma al código de trabajo más integral y humanitario que protejan los intereses de ambas partes (trabajador y empleador) para precautelar la seguridad laboral y empresarial; sin embargo, existe un 8% en desacuerdo y un 4% en total desacuerdo con una reforma al código.

ENTREVISTAS APLICADAS

TABLA 13

Numero de entrevistados	Nombres y Apellidos	Cargo y/o ocupación
Entrevistado 1	Abg. Héctor Lozano Rojas, Mgtr.	Funcionario Público consejo de la judicatura.
Entrevistado 2	Abg. Claudia Álvarez Acevedo, Mgtr.	Abogada libre ejercicio, docente de la ECOTEC
Entrevistado 4	Psic. Arelly Zapata Choez	Gerente General de CEAPS
Entrevistado 5	Ing. Gino Alvarado Mejia, Mgts.	Ex – profesor universitario
Entrevistado 6	Lcda. Rosario Mejía	Ex trabajadora del sector privado

Fuente: Entrevistas aplicadas (2021).

Elaborado por: Montero. A (2021)

➤ ENTREVISTADO. - ABG. HÉCTOR LOZANO ROJAS, MGTR.

1. Según su criterio, ¿Por qué La pandemia COVID 19 debe ser considerada como causal para terminar la relación laboral por caso fortuito y fuerza mayor?

A mi criterio personal se puede dar por terminada la relación laboral por caso fortuito y fuerza mayor por motivo de la pandemia de covid-19 en aquellas labores que por motivo de la actividad se requiera la presencia del trabajador en su lugar de trabajo. Por cuanto nuestra normativa laboral también contempla el teletrabajo; en consecuencia, se puede dar por terminada la relación laboral por la pandemia de COVID – 19 en aquellos tipos de contratos laborales que por su naturaleza se requiere la presencia del trabajador en el lugar de trabajo, debido a que la pandemia del COVID-19 se encuadra en las características de lo que es un caso fortuito o fuerza mayor.

2. ¿Considera usted que la Ley de apoyo humanitario, cumple con su objetivo de preservar las fuentes de trabajo y garantizar la estabilidad de los trabajadores?

No, más bien afecta las fuentes de trabajo y la estabilidad de los trabajadores, al momento que se faculta a disminuir el salario que recibe el trabajador, al momento que permite afectar la estabilidad laboral y el salario digno se afectan derechos reconocidos en la Constitución y en el código de trabajo. Las estadísticas lo avalan, la ley de apoyo humanitario en vez de preservar las fuentes de trabajo, ha afectado las mismas; desde el momento que estipula una reducción del salario del trabajador, afectando el derecho a una remuneración justa, en consecuencia, se afecta la estabilidad laboral, porque ningún trabajador quiere ganar menos de lo que estaba percibiendo y lastimosamente, la parte más débil de la relación laboral es la que termina pagando las consecuencias.

3. ¿De qué manera evalúa usted el grado de cumplimiento de las medidas adoptadas por Ley de Apoyo Humanitario en Ecuador frente al compromiso del estado de velar por la estabilidad laboral?

El grado de cumplimiento de las medidas adoptadas por la ley de apoyo humanitario en Ecuador frente al compromiso del estado de velar la estabilidad laboral ha sido mediocre; debido a que no ha existido un verdadero control por parte de la entidad del ramo Ministerio de Relaciones Laborales, a través de los inspectores de trabajo en garantizar el cumplimiento de la ley de apoyo humanitario, cuando uno de sus deberes de acuerdo a lo que expresa el código de trabajo y la Constitución es ser un ente veedor de respeto a los derechos de los trabajadores.

4. Según se criterio se puede considerar necesaria la promulgación de la interpretativa al artículo 169 numeral 6 del código de trabajo consagrada en la Ley de apoyo humanitario?

No fue necesaria la interpretación, considero que en vez de solucionar dudas conllevó a más preguntas. En el Ecuador existe una manera errónea de crear leyes y reglamentos. El

código de trabajo es claro, que quieran interpretar el art. 169 a conveniencia provoca estas ambigüedades y confusiones innecesarias.

5. Conforme a su opinión, considera que la interpretativa al artículo 169 numeral 6 del código de trabajo consagrada en la Ley de apoyo humanitario está vulnerando algún derecho Constitucional del trabajador o del empleador?

Si se está vulnerando los derechos constitucionales del trabajador estipulados en el art. 325, 326 de la Constitución numerales 1, 2, 3, 4 y el artículo 328 de la carta magna.

6. ¿Considera usted, que le Ley interpretativa agrega nuevos elementos al solicitar el “cese definitivo y permanente” de la actividad económica como requisito para el uso de la causal de terminación de contrato por caso fortuito o fuerza mayor

Si considero que la ley interpretativa agrega nuevos elementos como el cese definitivo y permanente, aspecto que no está contemplado en la causal del art. 169 numeral 6 del código de trabajo

7. Conforme a su opinión, considera usted que la interpretativa al artículo 169 del Código de trabajo establecida en la Ley Humanitaria está correctamente designada como interpretativa o debe ser considerada reformatoria.

Considero que está mal llamada interpretativa porque no aclara sino más bien cambia el sentido del art. 169 numeral 6 del código de trabajo, al momento que le agrega la palabra cese definitivo.

8. Según su opinión que consecuencias jurídicas futuras podría acarrear el uso de la causal de caso fortuito fuerza mayor para dar por terminado los contratos individuales de trabajo

Las consecuencias de la causal por caso fortuito o fuerza mayor, puede traer que se prostituya dicha circunstancia prevista en el código de trabajo a conveniencia. Considero que la norma es clara, lo que hay que evitar es que se pretenda terminar la relación laboral de personas que pueden trabajar bajo la modalidad de teletrabajo a pretexto de que están en caso fortuito o fuerza mayor. Cada caso tiene sus peculiaridades por lo tanto es un error generalizar.

9. Considera usted necesaria una reforma al artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo ecuatoriano, en cuanto a la terminación de los contratos por caso fortuito y fuerza mayor para asegurar una estabilidad laboral, sin menoscabar los derechos de ambas partes contractuales.

Si considero que las normas del código de trabajo deben reformarse y adaptarse a la época y circunstancias actuales sin menoscabar derechos adquiridos y respetando el principio de progresividad de derechos y no regresividad estipulado en el art. 11 numeral 8 de la Constitución. La estabilidad laboral no solo es un derecho de rango constitucional sino de rango internacional garantizados por convenios internacionales ratificados por el Ecuador, en consecuencia se debe garantizar el principio pro operario, garantizando los derechos de los trabajadores, que es la parte más débil de la relación laboral.

10. Como usted cree que puede garantizarse una estabilidad laboral frente a la pandemia COVID – 19.

Se puede garantizar la estabilidad laboral, analizando cada caso y no generalizando respetando la actividad laboral y aplicando el teletrabajo, el error es generalizar y prostituir la norma, vuelvo a recalcar que aquellas actividades laborales que por su naturaleza pueden realizarse bajo la modalidad de teletrabajo es factible garantizarle a dicho trabajador la estabilidad laboral. Cabe indicar que habrá actividades

que se requieren la presencia física del trabajador, para aquellas circunstancias se pueden dar por terminada la relación laboral, pero con el pago respectivo de los valores que le corresponden por derecho durante el tiempo de trabajo. Es decir, garantizando una liquidación justa y que permita al trabajador mantenerse mientras encuentra una nueva actividad laboral. Otra solución es que el Estado pueda responder solidariamente, es decir incentivando a los empleadores que mantenga los contratos de sus trabajadores a través de exenciones tributarias, es decir el Estado asume la responsabilidad y garantiza los derechos laborales de manera indirecta al dar incentivos a los empleadores, exonerando tributos durante la vigencia de situaciones como la pandemia, con la finalidad de mantener la estabilidad laboral, porque es importante mencionar que el Estado como ente ficticio creado para dotar de derechos a los ciudadanos, su principal y más alto deber es el respeto a los derechos de todos los ciudadanos, tal como refleja el art. 11 numeral 9 primer inciso de la Constitución.

➤ **ENTREVISTADA. – ABG. CLAUDIA ÁLVAREZ ACEVEDO, MGTR.**

1. Según su criterio, ¿Por qué La pandemia COVID 19 debe ser considerada como causal para terminar la relación laboral por caso fortuito y fuerza mayor?

Eso depende, al inicio pudo ser considerada porque la naturaleza del caso fortuito o de fuerza mayor es de un evento imposible de prevenir. Sin embargo, la pandemia es oficial y mundial y ya no debe ser considerada un evento fortuito.

2. ¿Considera usted que la Ley de apoyo humanitario, cumple con su objetivo de preservar las fuentes de trabajo y garantizar la estabilidad de los trabajadores?

No, Tiene vacíos legales y no es conforme a los derechos del art. 66 de la Constitución Ecuatoriana. La estabilidad incluso fue la más afectada ya que los trabajadores algunos fueron despedidos y otros contratados bajo condiciones. Lamentablemente empresas que no estaban en peligro de quiebra también despidieron trabajadores

3. ¿De qué manera evalúa usted el grado de cumplimiento de las medidas adoptadas por Ley de Apoyo Humanitario en Ecuador frente al compromiso del estado de velar por la estabilidad laboral?

El grado de compromiso fue obligatorio ya que quieran o no, el aporte era descontado. Por parte del Estado no se han visto resultados contundentes respecto a la estabilidad laboral y las garantías del trabajador

4. Según se criterio se puede considerar necesaria la promulgación de la interpretativa al artículo 169 numeral 6 del código de trabajo consagrada en la Ley de apoyo humanitario?

La diferencia entre imposibilidad temporal y permanente no están definidas en el artículo por tal motivo si hace falta una aclaración ante esta falta de claridad. Ya que los casos fortuitos no se pueden prever y es necesario especificar duración de esa imposibilidad o si realmente existe.

5. Conforme a su opinión, considera que la interpretativa al artículo 169 numeral 6 del código de trabajo consagrada en la Ley de apoyo humanitario está vulnerando algún derecho Constitucional del trabajador o del empleador?

Por supuesto, además de no ser claro, va en contra de la carta Magna en el sentido de que no se puede obligar al empleador a contratar, pero si se lo puede obligar a pagar lo que debe al trabajador. Y no es válido escudarse en que la empresa no está en capacidad. En la práctica muchas empresas decidieron pagar despidos en partes por medio de centros de mediación.

6. ¿Considera usted, que le Ley interpretativa agrega nuevos elementos al solicitar el “cese definitivo y permanente” de la actividad económica como requisito para el uso de la causal de terminación de contrato por caso fortuito o fuerza mayor

Si, definitivamente se están agregando nuevos parámetros al solicitar el cese definitivo, dado que aquello no se encuentra estipulado en el Código de Trabajo, y recordemos que lo que no está escrito no existe en la Ley, al agregarlos se pueden considerar como elementos nuevos.

7. Conforme a su opinión, considera usted que la interpretativa al artículo 169 del Código de trabajo establecida en la Ley Humanitaria está correctamente designada como interpretativa o debe ser considerada reformatoria.

Debió ser considerada reformatoria, está mal llamada interpretativa.

8. Según su opinión que consecuencias jurídicas futuras podría acarrear el uso de la causal de caso fortuito fuerza mayor para dar por terminado los contratos individuales de trabajo

Las consecuencias serán negativas, hay una oscuridad en la Ley que no permite que el derecho cumpla con su función de hacer justicia.

9. Considera usted necesaria una reforma al artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo ecuatoriano, en cuanto a la terminación de los contratos por caso fortuito y fuerza mayor para asegurar una estabilidad laboral, sin menoscabar los derechos de ambas partes contractuales.

Si considero que debe existir una reforma más encajada a la época, una reforma que no deje cabos sueltos, que permita administrar justicia de forma impecable sin menoscabar los derechos de ambas partes.

10. Como usted cree que puede garantizarse una estabilidad laboral frente a la pandemia COVID – 19.

Aplicando contratos a medio tiempo, por tarea etc. Pero no abusando de esto.

➤ **ENTREVISTADA. - PSIC. ARELLY ZAPATA CHOEZ**

EMPLEADORA – DIRECTORA TITULAR CEAPS

1.- ¿Considera usted que el código de trabajo vigente, precautela de forma equitativa los derechos tanto del trabajador como del empleador?

Definitivamente no, el código de trabajo precautela más los derechos del trabajador que los derechos del empleador, se considera al trabajador como la parte más vulnerable, pero no se piensa en las pequeñas empresas como la mía, que no se puede manejar fácilmente a más de 5 trabajadores.

2. ¿Se encuentra usted familiarizado con la causal de caso fortuito fuerza mayor para dar por terminado los contratos laborales?

No realmente, lo único que tengo conocimiento que es un acontecimiento que no se puede prever.

3. ¿Ha hecho usted uso de la mencionada causal, me podría contar su experiencia?

Soy dueña de un pequeño negocio de terapias psicológicas, antes de la pandemia tenía un buen flujo de clientes, lo que me permitió durante más de 5 años mantener 8 trabajadores a mi haber, a consecuencia de la pandemia debí cerrar mi negocio, algunos de mis trabajadores no se los liquidó debido a que no tenían un contrato fijo, pues no trabajaban con relación de dependencia, sino que eran servicios prestados, pero tuve tres de mis trabajadores que si estaban enrolados y afiliados, a quienes tuve que despedir y se les pagó valores de mutuo acuerdo.

4. ¿Conoce usted cuales son los requisitos para poder hacer uso de esta causal, los considera necesarios?

Solicitan el cierre definitivo de la empresa, y no, no lo considero necesario, porque a lo mejor como empresa debido a la pandemia y la crisis económica que acarreo no pueda mantener mis ocho empleadores bajo mi dependencia, pero la situación puede que me permita tener uno o dos trabajadores, en otras palabras, me obligan a despedir a todos y a cerrar mi negocio para no acarrear problemas legales.

5. Considera usted que al solicitar el cese total y definitivo de la actividad económica para poder hacer uso de la causal se está vulnerando su derecho a la libre empresa

Claramente se está vulnerando nuestro derecho, dado que se me está obligando a cerrar mi negocio

6. Se considera usted beneficiado con las medidas adoptadas por la ley de apoyo humanitario para mitigar el desempleo; medidas como por ejemplo el teletrabajo, la reducción de horas, de salario, etc.

Realmente no, mi empresa era pequeña y debido al trabajo que se desempeñaba no cabía adoptar esas medidas, pues de nada sirve reducir las horas, el salario o aplicar teletrabajo si no hay flujo de activos, es decir no hay clientes, pero se sigue manejando los mismos o mayores gastos como pago de alquiler, servicio básico, etc. A lo mejor a las grandes empresas si las beneficia, pero realmente a mi no.

7. ¿Según su opinión, considera que la Ley humanitaria brinda seguridad al trabajador y al empleador en igual proporción?

Realmente no da garantía a ninguna de las dos partes

8. Como usted cree que puede garantizarse una estabilidad laboral frente a la pandemia COVID 19

Realmente es complicado, pero considero que el Estado debe dar más apoyo a las pequeñas empresas que son las que realmente están sufriendo los estragos de la pandemia, no fomentar al cierre de las mismas sino impulsarlas, ofrecer préstamos, beneficios tributarios o algún incentivo económico que permita mantener no solo a la empresa en pie, sino mantener también a los trabajadores bajo nuestra dependencia, a lo mejor con estas leyes los que más se benefician son las grandes empresas que botan a sus trabajadores sin existir realmente un motivo real enmarcándose en la pandemia.

➤ **ENTREVISTADO. - ING. GINO ALVARADO. MGS**

EX TRABAJADOR SECTOR PRIVADO

1. ¿Conoce usted las causas para terminación anticipada de contratos individuales de trabajo?

No todas, tengo cierto conocimiento

2. ¿Qué causas conoces?

Por voluntad de ambas partes, por muerte y ahora con lo acontecido por caso fortuito.

3. ¿Se encuentra usted familiarizado con la causal de caso fortuito fuerza mayor para dar por terminado los contratos individuales de trabajo?

Si, debido a la pandemia uno debe mantenerse informado, para de esa manera evitar ser sorprendido.

4. ¿La empresa en la que usted laboraba hizo uso de esta causal para dar por terminado su contrato laboral y como procedió la misma?

Realmente la empresa me hizo firmar la renuncia por medio de engaños, pues se había llegado a un acuerdo extrajudicial verbal, pero nunca se cumplió por parte de la institución, por ende, mi finiquito salió como renuncia voluntaria, pero ciertamente fue a causa de la pandemia, pues no fue el único que cesó sus funciones.

5. ¿Considera usted al COVID 19 como el motivo por el cual se dio por terminado su contrato individual de trabajo?

La crisis económica que trajo consigo la pandemia. A pesar de que la empresa en la que laboraba tenía la solvencia suficiente.

6. ¿Conoce usted cuales son los requisitos necesarios para que la empresa pueda hacer uso de esta causal?

Si se necesita el cierre definitivo del negocio

7. ¿Considera que su empleador hizo buen uso de esta causal? ¿Por qué?

La empresa no hizo uso de la causal de forma directa, justamente porque no cumplía los requisitos, es por ello que nos hizo renunciar a través de engaños.

8. ¿Considera usted que la aplicación de esta causal ha afectado sus derechos? ¿Cuáles y por qué?

Si bien no hubo uso de la causal, sin duda alguna la empresa menoscabo muchos derechos.

9. ¿Considera usted que las medidas adoptadas en la ley de apoyo humanitario para mitigar el desempleo por la pandemia COVID 19 han ayudado a precautelar y/o mantener puestos de trabajo?, ¿Por qué?

No, porque se presta para el abuso de poder por parte de las empresas, el empleador explota, abusa a sus empleados, y el empleado acepta por necesidad.

10. ¿Según su opinión considera usted que el Estado cumple con garantizar el derecho a la estabilidad laboral?

No

➤ **ENTREVISTADA. - SRA. ROSARIO MEJIA**

1. ¿Conoce usted las causas para terminación anticipada de contratos individuales de trabajo?

Si no todas, pero si conozco algunas

2. ¿Qué causas conoces?

Por la muerte de cualquiera de las partes, por voluntad del trabajador, por caso fortuito.

3. ¿Se encuentra usted familiarizado con la causal de caso fortuito fuerza mayor para dar por terminado los contratos individuales de trabajo?

Si me he puesto leer sobre el tema, así como he escuchado noticias y demás.

4. ¿La empresa en la que usted laboraba hizo uso de esta causal para dar por terminado su contrato laboral y como procedió la misma?

Realmente salí del trabajo por el hecho de la pandemia, mi empleadora ya no podía mantener mi contrato laboral debido a que el trabajo bajo radicalmente, mi empleadora me comentó lo que era visible a simple vista, que el trabajo había bajado, por ende los ingresos también, me dijo que iba a intentar mantener un par de meses más mi contrato, pero realmente ya no pudo más y lo dio por terminado, y se llegó a un acuerdo mutuo de la liquidación a percibir.

5. ¿Considera usted al COVID 19 como el motivo por el cual se dio por terminado su contrato individual de trabajo?

Definitivamente

6. ¿Conoce usted cuales son los requisitos necesarios para que la empresa pueda hacer uso de esta causal?

Si se necesita el cierre definitivo del negocio

7. ¿Considera que su empleador hizo buen uso de esta causal? ¿Por qué?

Realmente no hizo buen uso de la causal, dado que mi empleadora siguió con el giro del negocio, aunque ya no lo hacía con la misma continuidad, pero no cumplió con el cierre definitivo del negocio, pero realmente hay que ser consciente, mi empleadora ya no podía mantenerme más en el negocio, dado que las ganancias bajaron casi un 80%

8. ¿Considera usted que la aplicación de esta causal ha afectado sus derechos?

¿Cuáles y por qué?

Realmente no, si bien todos tenemos derecho al trabajo, también debemos ser conscientes de cuando alguien está obrando de buena fe, que fue el caso de mi empleadora.

9. ¿Considera usted que las medidas adoptadas en la ley de apoyo humanitario para mitigar el desempleo por la pandemia COVID 19 han ayudado a precautelar y/o mantener puestos de trabajo?, ¿Por qué?

Realmente no, mi caso es diferente porque era un negocio sumamente pequeño y familiar, sin embargo, he visto que grandes empresas como hoteles han despedido desmesuradamente a sus empleados, empresas que a lo mejor si tienen la capacidad económica de mantenerlos o de liquidarlos como se debe, pero han abusado de su poder.

10. ¿Según su opinión considera usted que el Estado cumple con garantizar el derecho a la estabilidad laboral?

Definitivamente no

CAPITULO IV

4.1 CONCLUSIONES

1. La emergencia sanitaria COVID-19 se puede determinar como el suceso principal y/o preliminar que desencadenó varios acontecimientos que repercutieron en el ámbito laboral.

2. Si bien la enfermedad como tal no se puede considerar como un caso fortuito, las consecuencias que acarrearón fueron imprevisibles para las partes contratantes, ya que se dieron actos de autoridad de cumplimiento obligatorio que ningún trabajador ni empleador pudo prever ni resistir.

3. Las consecuencias irresistibles e imprevisibles del COVID-19 provocaron en alguno de los casos la imposibilidad de trabajar, haciendo que se configure como causal para las terminaciones laborales por caso fortuito y fuerza mayor, cumpliéndose de aquella manera los requisitos de ley.

4. El uso desmesurado de la causal de caso fortuito y fuerza mayor para terminar las relaciones laborales de forma anticipada, trajo consigo una ola de desempleo en el país, lo que obligó a las autoridades a crear normativas que salvaguarden el empleo, así como también a hacer una interpretación al artículo 169.6 del Código del trabajo, que conforme a lo que se ha estudiado a lo largo de esta investigación no brindó las garantías necesarias que le permitan mantener una estabilidad laboral, es más, se puede evidenciar con las entrevistas y las encuestas realizadas que existió un atropello a ciertos derechos consagrados en nuestra Carta Magna.

5. Tanto los profesionales del derecho entrevistados, como los profesionales a quienes se les realizó la correspondiente encuesta coincidieron que, si bien era necesaria la creación de una ley interpretativa al articulado, ésta estuvo mal encaminada, pues se considera que al estipular como requisito el “cese definitivo y permanente” de la actividad laboral para hacer uso de la causal de terminación de contrato por caso fortuito o fuerza mayor, ciertamente se están agregando nuevos elementos y condiciones al mismo, por ende, debe ser considerada una ley reformativa.

6. Darle el nombre de interpretativa a una ley no quita que su contenido sea reformativo, como pudimos denotar en la investigación precedente la Corte Nacional de Justicia en su Sentencia No. 009-13-SIN-CC menciona que una ley interpretativa no puede contener nuevos enunciados normativos, condición que sin duda alguna no se cumple en la presente ley, por ende, es inconstitucional su contenido y sus efectos, por lo que hay una vulneración legal.

7. A través de la investigación realizada, así como de las encuestas y entrevistas, se puede evidenciar de forma fehaciente que existe la necesidad imperiosa de realizar una reforma al actual código de trabajo, más específicamente al articulado 169, enfatizando, interpretando y aclarando el numeral 6 con respecto al caso fortuito, fuerza mayor, para de aquella manera proteger los derechos de ambas partes contractuales, sin menoscabar ningún derecho Constitucional, sin permitir abusos de la clase empleadora ni sobre victimizar a la clase trabajadora.

8. Si analizamos las preguntas efectuadas tanto en las entrevistas como en las encuestas podemos observar que la Ley de apoyo humanitario no cumple con su función de preservar las fuentes de trabajo y garantizar la estabilidad de los trabajadores.

9. A través del estudio de legislación comparada podemos concluir que a la legislación laboral ecuatoriana tiene un largo camino por recorrer para alcanzar una

equidad y estabilidad laboral, puesto que, le falta ampliar las directrices para el uso del articulado de terminación por caso fortuito y fuerza mayor, teniendo en cuenta que la causal no se puede usar de forma generalizada.

4.2. RECOMENDACIONES

Conforme a los estudios e investigaciones realizadas, así como del análisis de los resultados del presente trabajo de investigación se pudo colegir las conclusiones antes expuestas, al igual que se plantean las siguientes recomendaciones a fin de garantizar el cumplimiento del derecho a la estabilidad laboral al presentarse un acontecimiento de caso fortuito o fuerza mayor:

1. Se recomienda a la Asamblea Nacional Legislativa, tomar en cuenta la propuesta planteada de reforma el artículo 169 en su numeral sexto, en lo referente a la terminación anticipada de contratos individuales de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, para garantizar el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral.
2. Al Ministerio de Trabajo, así como al Órgano Judicial competente, se le recomienda, manejar de forma singularizada el caso fortuito o fuerza mayor como causal de terminación anticipada de contratos individuales de trabajo, dado que se debe analizar y estudiar cada caso en cuestión para precautelar el derecho de ambas partes contractuales.
3. El Estado Ecuatoriano a través de sus gobernantes deben fortalecer las medidas de protección social, sobre todo para las partes más vulnerables (trabajador), aquello implicaría tomar medidas que respalden a los empleadores para que logren mantener su nómina de trabajadores, y de la misma forma brindar apoyo financiero para aquellos trabajadores que a causa del caso fortuito o fuerza mayor se les imposibilite realizar su función laboral.
4. Es crucial que el Gobierno mantenga un diálogo social activo entre trabajadores y empleadores, para lograr evaluar si las políticas laborales actuales proveen el suficiente apoyo a los trabajadores.

5. Se recomienda a los legisladores revalorar la interpretativa al articulado 169, dado que la imposibilidad de trabajo no debe ser considerada como un cese total del negocio, sino más bien se debe valorar si el evento extraordinario considerado como fortuito permite o no la realización de la actividad económica para la que el trabajador (de forma individual) fue contratado y así lograr mitigar contingencias legales y judiciales a futuro.

4.3.- PROPUESTA

Dadas las conclusiones y recomendaciones expuestas en el presente trabajo, así como aportar positivamente al objetivo de la presente investigación científica me permito proponer la siguiente reforma al numeral 6to del articulado 169 del Código de Trabajo, cuyo contenido sugerido es el siguiente:

Reforma del Código de Trabajo

EL PLENO DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA CONSIDERANDO

Que, el numeral 9 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que *“El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución. (...)”*

Que, el artículo 33 de la constitución de la República del Ecuador indica que *“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”*.

Que, el artículo 66 numeral de la Constitución de la República del Ecuador indica que *“Se reconoce y se garantiza: El derecho a una vida digna, que asegure ... el trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.”*

Que, el artículo 284 de la Constitución de la República del Ecuador señala que, *“la política económica tendrá como objetivos Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales, así como Mantener la*

estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo”.

Que el artículo 326 manifiesta que “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: *Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.*”

Que, de acuerdo al artículo 120 numeral 20 de la Constitución “*La Asamblea Nacional podrá... Expedir, codificar, reformar y derogar las leyes, e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio.*”

Que es imperioso reformar el Código de trabajo ecuatoriano con la finalidad de implementar el correcto uso de la causal caso fortuito y fuerza mayor, para dar por terminada de forma anticipada la relación laboral, respetando los derechos laborales de ambas partes contractuales.

En el ejercicio de las facultades que confiere la Constitución de la República del Ecuador, la Asamblea Nacional resuelve expedir la siguiente:

REFORMA DEL CÓDIGO DE TRABAJO

Art. 1.- Sustitúyase el numeral 6 del artículo 169, por el siguiente texto:

Por caso fortuito o fuerza mayor como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario, imprevisible, irresistible, inimputable y que imposibilite definitivamente de forma comprobable el cumplimiento de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, esto es, para el empleador la de proporcionar el trabajo convenido, y para el trabajador prestar el servicio para el que fue contratado.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente reforma entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial. Dado y suscrito en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, dado y firmado.

BIBLIOGRAFIA

- Acosta, A. (Mayo de 2020). *El coronavirus en los tiempos del Ecuador*. Obtenido de Revista Política Sinpermiso: <https://www.sinpermiso.info/textos/el-coronavirus-en-los-tiempos-del-ecuador>
- Alfonso, I. (1995). *Técnicas de investigación bibliográfica*. Caracas: editorial Contexto.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas: Editorial Episteme.
- Barrantes, R. (2014). *Investigación, Un camino al conocimiento, Un Enfoque Cualitativo, Cuantitativo y Mixto*. San Jose de Costa Rica: Editorial EUNED.
- Benrey-Zorro, J. (2011). “Análisis de la figura de la suspensión de contrato de trabajo del trabajador particular en Colombia y algunas menciones a la legislación. *Revista Estudios Socio-Jurídicos*, 379-410.
- Brebbia. (1980). *Construcción conceptual, temas de Derecho Civil*. Buenos Aires: Editorial Universidad de Buenos Aires.
- Buitrango, L. (1985). *Derecho y obligaciones de trabajadores y empleadores*. Bogotá: Editorial Jurídica Wilches.
- Cabanellas, G. (2006). *Diccionario Jurídico Elemental*. Editorial Heliasta.
- Caldera, R. (1984). *Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Castro J. (2015) Caso fortuito o fuerza mayor como causal de término de la relación laboral. Requisitos del caso fortuito se confunden con la inimputabilidad del empleador. En *Revista Chilena De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, VoL. 6, N 11.
- Código Civil Ecuatoriano. (2021).
- Código de Trabajo Ecuatoriano. (2020). Registro Oficial Suplemento 167. *Codificación 17*.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008).
- Convenio sobre la Política de Empleo. (1964).
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación*. Italia: McGrawHill editorial.
- Corte Contitucional, Sentencia N° 009-13-SIN-CC, 00008-12-IN (Corte Contitucional 14 de Agosto de 2013).
- Corte Provincial de justicia de Manabí, Sala especializada de lo laboral, Sentencia 13354 - 2016 - 00389, Sentencia 13354 - 2016 - 00389 (Sala especializada de lo laboral 2016).
- Coutasse, A. (1958). *El caso fortuito ante el Derecho civil*. Santiago.
- Diario Digital Primicias. (Agosto de 2020). *676 compañías se cancelaron, disolvieron o liquidaron hasta junio*. Obtenido de <https://www.primicias.ec/noticias/economia/companias-cierre-disolucion-liquidacion-junio-2020/>

- Diario El Universo. (26 de Noviembre de 2020). *Exempleados de hotel del centro de Guayaquil efectúan plantón para pedir el pago de sus liquidaciones.*
- Diario El Universo. (2020). *Trabajadores realizan huelga por causal de fuerza mayor y exigen reintegro.*
- Díaz, J. (2011). *Administración de personal y liquidación de nómina: Aspectos prácticos y Jurídicos* . 4ta edición. editorial Universidad del Norte
- Forero Rodriguez, R. (s.f). El empleador. En N. Buen Lozano, *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Mexico: Universidad Nacional Autonoma de Mexico.
- Fueyo Laneri, F. (2004). *Cumplimiento e incumplimiento de las obligaciones*. Santiago de Chile: Editorial Juridica de Chile.
- Gallardo, E. (2020) Ley de apoyo Humanitario: Inconstitucionalidad de dos normas laborales relacionadas con la causal de fuerza mayor o caso fortuito. REVISTA INDUSTRIAS
- García , J. A., & Carattoni, M. (03 de abril de 2020). *La implicancia del COVID 19 en las relaciones laborales*. Obtenido de Revista Ideides - UNTREF: <http://revista-ideides.com/la-implicancia-del-covid-19-en-las-relaciones-laborales/>
- Hernandez Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación, Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.*. Mexico: Editorial McGrawHill.
- Jimenez Bolaños, J. (2010). Caso fortuito, fuerza mayor diferencia conceptual. *Revista de Ciencias Jurídicas N° 123* .
- Lastra, J. (2001). Principios ordenadores de relaciones del trabajo. *Revista Juridica de Derecho Comparado*.
- Ley de Constrato de Trabajo. (1976). Argentina.
- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. (Junio de 2020). Para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19. Registro Oficial Suplemento 229.
- Loja Erreyes, V. (19 de Marzo de 2020). El teletrabajo en la emergencia sanitaria. *Diario El Correo*.
- Martin Valverde, A. (1992). *Derecho del Trabajo*. Madrid : Tecnos.
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2020) Comportamiento COVID-19 Ecuador. Recuperado de https://public.tableau.com/profile/publicaciones.dneais.msp#!/vizhome/COVID19ecu_MSP_15866333883550/COVID-19MSP
- Ministerio de Trabajo - Ecuador. (2020). Cifras 31 de diciembre de 2020. Recuperado de <https://www.trabajo.gob.ec/cifras-31-de-dicembre/>
- Mingo Morocho, M. (01 de abril de 2019). *Despido intempestivo*. Obtenido de Derecho Ecuador.com: <https://www.derechoecuador.com/despido-intempestivo#:~:text=El%20despido%20intempestivo%20es%20la,por%20terminada%20la%20relaci%C3%B3n%20laboral.>

- Monesterolo, L. G. (2013). *Instituciones de derecho laboral individual*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Montes Penades, V. (1998). *Derecho Civil. Obligaciones y contratos*. Valencia: Editorial Tirant lo Blanch.
- Ortega, L. (30 de Marzo de 2020). Después de 11 años de arduo trabajo mi padre y al rededor de 140 personas más fueron despedidas hoy de #confiteca con una carta y un cartón de caramelos vulnerando sus derechos en esta emergencia. Guayaquil.
- Parraga Lino , A. (2017). *El rol de las autoridades administrativas laborales como custodios del derecho a la estabilidad del trabajo frente a los problemas laborales generados por desastres naturales de gran magnitud. Secuelas del 16A*. Quito: INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES LA UNIVERSIDAD DE POSGRADO DEL ESTADO.
- Pedraza, E., Amaya , G., & Conde, M. (2021). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Obtenido de Revista de Ciencias Sociales v.16 n.3 : http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Pla Rodriguez, A. (1978). *Los principios del derecho del Trabajo*. Buenos Aires.
- Real Academia de la Lengua. (2019). *Diccionario de la Real Academia de la Lengua*. Obtenido de <https://www.rae.es/>
- Rivera, J. C. (1997). *Instituciones de derecho civil, parte general, tomo I*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Sanchez, K. T. (2011). Estabilidad en el empleo y despido individual en la Legislación Mexicana. *El Cotidiano*, 79.
- Tapia, E. (10 de Octubre de 2020). Quejas por despidos y vulneración de derechos laborales crecen en Ecuador. *Diario El Comercio*.
- Trespalcios Gutiérrez, J., Vázquez Casielles, R., & Bello Acebrón, L. (2005). *Investigación de Mercados*. Editorial International Thomson.
- Valdizón, M. (2015). *Estudio De Los Factores Que Conllevan A La Estabilidad Laboral Del Personal Que Trabaja En La Distribuidora San Pablo, San Pedro Carchá*. Guatemala: Universidad Rafael Landivar.
- Vasquez Lopez, J. (2004). *Derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito: Libreria Juridica Cevallos.
- Zamora, R. M. (s.f.). *La estabilidad laboral en Costa Rica, realidad del mito y mito de la realidad*.

ANEXOS

Anexo 1

Encuestas realizadas a abogados

TEMA: incidencia e implicaciones jurídicas del artículo 169 del código de trabajo numeral 6, caso fortuito y fuerza mayor, para la terminación del contrato individual de trabajo en el cantón Guayaquil a causa de la pandemia COVID-19					
OBJETIVO Determinar las incidencias jurídicas de la aplicación del artículo 169.6 del Código de trabajo y su interpretativa en la Ley humanitaria en cuanto a los derechos y principios laborales.					
Analice, elija y marque el cuadro según corresponda: Totalmente de acuerdo: 1; Parcialmente de acuerdo: 2; En desacuerdo: 3; Totalmente desacuerdo: 4					
PREGUNTAS		ALTERNATIVAS DE RESPUESTA			
		1	2	3	4
1	¿Considera usted que el código de trabajo vigente, precautela de forma equitativa los derechos tanto del trabajador como del empleador?				
2	¿Considera usted, conocer el derecho a la estabilidad y continuidad laboral que gozan los trabajadores, consagrados en las disposiciones legales ecuatorianas y los Tratados Internacionales?				
3	¿Considera usted que la pandemia COVID 19 debe ser considerada como causal para terminar la relación laboral por caso fortuito y fuerza mayor?				
4	¿Considera usted que la pandemia COVID 19 debe ser valorada jurídicamente igual que el terremoto suscitado el 16 de abril 2016, en cuanto a ser causal de terminación de contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor?				
5	¿Considera usted que la Ley de Apoyo Humanitario cumple con su objetivo de preservar las fuentes de trabajo y garantizar la estabilidad de los trabajadores?				
6	¿Considera usted necesaria la promulgación de la interpretativa al artículo 169 numeral 6 del código de trabajo consagrada en la Ley de apoyo humanitario?				

7	¿Está usted de acuerdo con la condición del cese total y definitivo de la actividad económica del empleador para poder hacer uso del numeral 6 del artículo 169?				
8	¿Considera usted que la interpretativa al artículo 169 numeral 6 del código de trabajo consagrada en la Ley de apoyo humanitario al solicitar el cese total y definitivo de la actividad económica del empleador está atentando al derecho de libre empresa consagrado en la Constitución?				
9	¿Considera usted, que le Ley interpretativa agrega nuevos elementos y condiciones a la causal de terminación de contrato por caso fortuito o fuerza mayor al estipular como requisito para hacer uso del mismo al “cese definitivo y permanente” de la actividad económica, y por ende debe ser considerada reformatoria?				
10	¿Considera usted necesario una reforma al código de trabajo más integral y humanitario que protejan los intereses de ambas partes (trabajador y empleador) para precautelar la seguridad laboral y empresarial?				

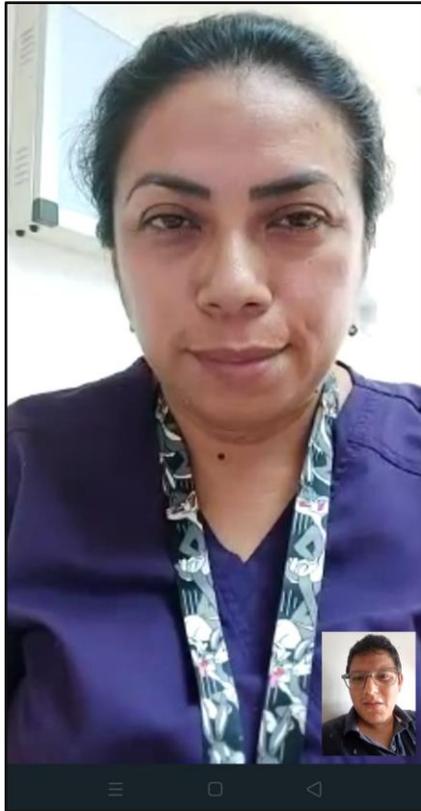
Anexo 2

Foto entrevista a Ingeniero Gino Alvarado



Anexo 3

Foto entrevista a Psicóloga Arelly Zapata



Anexo 4

Foto entrevista a Abogado Héctor Lozano

