



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS
SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

TEMA:

“LA ESTABILIDAD LABORAL Y CESE DEL CONTRATO INDIVIDUAL POR
FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO POR COVID-19, ECUADOR”

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del título de Abogada de los Juzgados y
Tribunales de la República del Ecuador.

AUTORA

VANESSA ESTHEFANÍA CUADRADO COBA

TUTORA

DRA. MARÍA GABRIELA ACOSTA MORALES

AMBATO-ECUADOR

2021

CERTIFICACIÓN DE LA TUTORA

En calidad de Tutora del Trabajo de Investigación sobre el tema: “LA ESTABILIDAD LABORAL Y CESE DEL CONTRATO INDIVIDUAL POR FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO POR COVID-19, ECUADOR” de la señorita Vanessa Esthefanía Cuadrado Coba, Egresada de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo de Graduación reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a Evaluación del Tribunal de Grado, que el H. Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 19 de noviembre del 2021



Firmado electrónicamente por:
**MARIA GABRIELA
ACOSTA MORALES**

DRA. MARÍA GABRIELA ACOSTA MORALES
TUTORA

AUTORÍA DEL TRABAJO

Los criterios emitidos en el trabajo de investigación “LA ESTABILIDAD LABORAL Y CESE DEL CONTRATO INDIVIDUAL POR FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO POR COVID-19, ECUADOR”, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuestas son de responsabilidad del autor.

Ambato, 04 de noviembre del 2021

LA AUTORA



Vanessa Esthefanía Cuadrado Coba

C.C.: 0604627992

DERECHOS DEL AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además, apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia Económica y se realice respetando mis derechos del autor.

Ambato, 04 de noviembre del 2021

LA AUTORA



Vanessa Esthefanía Cuadrado Coba

C.C.: 0604627992

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los Miembros del Tribunal de Grado APRUEBAN el Trabajo de Investigación sobre el Tema: “LA ESTABILIDAD LABORAL Y CESE DEL CONTRATO INDIVIDUAL POR FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO POR COVID-19, ECUADOR”, presentado por la señorita Vanessa Esthefanía Cuadrado Coba, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la UTA.

Ambato, _____

Para constancia firman:

.....

Presidente

.....

Miembro

.....

Miembro

DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico enteramente a mi familia por siempre estar a mi lado de manera especial a mis padres por ser ejemplo de sacrificio y superación constante en la vida, por enseñarme a superar los obstáculos y ser cada vez más fuerte para enfrentarlas desavenencias.

AGRADECIMIENTO

Mi sincera gratitud a la Universidad Técnica de Ambato, a su cuerpo docente porque impartieron sus enseñanzas y conocimientos, a mis compañeros que compartieron aulas conmigo por su ayuda y amistad.

ÍNDICE GENERAL

PÁGINAS PRELIMINARES	PÁG.
CERTIFICACIÓN DE LA TUTORA.....	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO	iii
DERECHOS DEL AUTOR	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	v
DEDICATORIA	vi
ÍNDICE GENERAL.....	viii
ÍNDICE DE CUADROS	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiii
RESUMEN EJECUTIVO	xiv
ABSTRACT.....	xv
CAPÍTULO I.....	1
MARCO TEÓRICO.....	1
Antecedentes de la investigación.....	1
OBJETIVOS	5
Objetivo General	5
Objetivos Específicos.....	5
RÉGIMEN JURÍDICO DE LA APLICACIÓN DE LA CAUSAL DE CASO	
FORTUITO O FUERZA MAYOR.....	5
Antecedentes del régimen jurídico de la aplicación de la causal.....	5
El caso fortuito o fuerza mayor en el Código Civil.....	7
El caso fortuito o fuerza mayor en el Código Orgánico Integral Penal.....	9
El caso fortuito o fuerza mayor en el Código Orgánico Administrativo	9
PRINCIPIOS JURÍDICOS APLICABLES EN MATERIA LABORAL.....	10
Principios de aplicación previstos en la Constitución de la República.....	11
Igualdad y no discriminación	11

Principio de irrenunciabilidad	12
Principio pro-operario	12
Principio de igualdad de remuneración	13
El principio de continuidad laboral	13
LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA Y LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD LABORAL	16
El contrato a tiempo indefinido	16
El contrato de temporada	16
En caso de huelga.....	17
Excepciones al principio de la estabilidad laboral.....	17
Por visto bueno en contra del trabajador	17
Por conclusión del plazo contractual.....	18
Por conclusión de la obra	18
Por renuncia del trabajador.....	19
Por causas ajenas a la voluntad de las partes.....	19
Casos en los cuales el empleador transgrede el principio de la estabilidad laboral....	19
Disminución de las remuneraciones de manera permanente	20
Descuentos del sueldo no autorizados por el trabajador.....	20
Cambios imprevistos y repentinos en los horarios de trabajo	20
Por actos de acoso laboral	20
Por conclusión del contrato antes del plazo pactado	21
Por cambios de ocupación o cargo del trabajador	21
Cuando el empleador dispone al trabajador, realizar trabajo en horas suplementarias y extraordinarias desmedidas	21
Todo acto de explotación laboral y acto de acoso sexual.....	22
LA INJUSTIFICADA APLICACIÓN DE LA CAUSAL E INDEMNIZACIÓN	22
La pandemia COVID-19 como caso fortuito o fuerza mayor	22
Aplicación injustificada de la causal de caso fortuito o fuerza mayor	24
Indemnizaciones por la inadecuada aplicación	27
ESTUDIO COMPARADO DEL RÉGIMEN JURÍDICO.....	30
Aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor en Chile	30

Aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor en España	31
Aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor en Perú	31
CAPÍTULO II.....	33
METODOLOGÍA	33
Materiales.....	33
Recursos Humanos	33
Recursos Institucionales	33
Recursos Tecnológicos.....	33
Materiales.....	34
Métodos.....	34
Enfoque de la investigación	34
Modalidad de la Investigación	34
Bibliografía documental.....	34
De campo.....	34
Nivel o tipo de la investigación.....	35
Tipo Explicativo.....	35
Métodos.....	35
Cualitativo y Cuantitativo	35
Cualitativo.....	36
Cuantitativa	36
Deductivo	36
Comparativo.....	37
Fuentes Primarias.....	37
Secundarias	37
Técnica	38
Técnica Documental.....	38
Técnica de la Observación	38
Instrumento.....	38
Encuestas.....	38
Entrevistas	39
Matriz de Análisis de Contenido	39
CAPÍTULO III.....	42

RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	42
Verificación de la Hipótesis	56
Planteamiento de hipótesis	56
Hipótesis alternativa H_a	56
Hipótesis nula H_0	56
Comprobación de la hipótesis.....	56
Decisión.....	58
CAPÍTULO IV	59
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	59
Conclusiones	59
Recomendaciones.....	60
Bibliografía	61
ANEXOS	65
Anexo No. 1	66
Anexo No. 2	68

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro No. 1 Pregunta Nro. 1.....	46
Cuadro No. 2 Pregunta Nro. 2.....	47
Cuadro No. 3 Pregunta Nro. 3.....	48
Cuadro No. 4 Pregunta Nro. 4.....	49
Cuadro No. 5 Pregunta Nro. 5.....	50
Cuadro No. 6 Pregunta Nro. 6.....	51
Cuadro No. 7 Pregunta Nro. 7.....	52
Cuadro No. 8 Pregunta Nro. 8.....	53
Cuadro No. 9 Pregunta Nro. 9.....	54
Cuadro No. 10 Verificación de las hipótesis.....	55

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico No. 1	Indemnizaciones por despido intempestivo..... 31
Gráfico No. 2	Suspensión del contrato de trabajo en Perú..... 34
Gráfico No. 3	Pregunta Nro. 1..... 46
Gráfico No. 4	Pregunta Nro. 2..... 47
Gráfico No. 5	Pregunta Nro. 3..... 48
Gráfico No. 6	Pregunta Nro. 4..... 49
Gráfico No. 7	Pregunta Nro. 5..... 50
Gráfico No. 8	Pregunta Nro. 6..... 51
Gráfico No. 9	Pregunta Nro. 7..... 52
Gráfico No. 10	Pregunta Nro. 8..... 53
Gráfico No. 11	Pregunta Nro. 9..... 54

RESUMEN EJECUTIVO

El caso fortuito o fuerza mayor es una de las formas mediante las cuales termina la relación laboral, misma que se encuentra establecida en el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo. Los acontecimientos que se presentaron en el ámbito laboral deben imposibilitar de manera total la realización de actividades empresariales; es decir, se debe producir el cierre de los negocios, la quiebra de la empresa etc., caso contrario el empleador está obligado a mantener la relación laboral. Durante el Estado de Excepción emitido mediante Decreto Ejecutivo 1017 de 16 de marzo de 2020, para mitigar la propagación del COVID19, se paralizaron las actividades laborales. La metodología aplicada en la presente investigación se desarrolló en base a un enfoque cualitativo y cuantitativo los mismos que permitieron corroborar la aplicación injustificada de esta figura jurídica. La línea de investigación utilizada fue la exclusión e integración social debido a que la problemática analizada justifica la exclusión a los trabajadores por parte de los empleadores. En tal sentido, la utilización abusiva e injustificada de esta causal afectó a una parte del sector obrero del país ya que, en aquel entonces, la normativa jurídica ecuatoriana, no era suficiente para garantizar el principio de la estabilidad laboral ya que no se permitía la suspensión de actividades laborales hasta que se supere el caso fortuito o fuerza mayor que se presentó con posterioridad al Estado de Excepción, lo cual es analizado dentro de la presente investigación desde un enfoque teórico-práctico.

PALABRAS CLAVES: Covid19, Estado de Excepción, Terminación laboral, caso fortuito, fuerza mayor, continuidad laboral.

ABSTRACT

The fortuitous event or force majeure is one of the ways by which the employment relationship ends, which is established in article 169, numeral 6 of the Labor Code. For this cause to operate, the events that occurred in the workplace must totally make it impossible to carry out business activities; In other words, the business must be closed, the company bankrupt, etc., otherwise the employer is obliged to maintain the employment relationship. During the State of Exception issued by Executive Decree 1017 of March 16, 2020, to mitigate the spread of COVID19, work activities were paralyzed. For this reason, certain employers applied the act of unforeseeable circumstances or force majeure to disengage workers, but there were certain cases in which work activities were not paralyzed and despite this, employment contracts were illegally terminated. arbitrarily and unjustifiably, the violation of the principle of labor continuity and the right to work in general, which affected part of the country's labor sector since at that time, Ecuadorian legal regulations were not enough to guarantee the principle of labor continuity. Since the suspension of work activities was not allowed until the fortuitous event or force majeure is overcome, there was also no possibility of reducing the working day, alternatives that were presented after the State of Exception, which is analyzed within the present investigation from a practical theoretical approach.

KEY WORDS: Covid19, State of Exception, Termination of employment, fortuitous event, force majeure, work continuity.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la investigación

En nuestra legislación, el caso fortuito o la fuerza mayor se encuentran, definidos en el artículo que determina “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” (**Código Civil, 2019, Artículo 30**).

Según la naturaleza del evento, la mayoría de los tratadistas consideran que la fuerza mayor se refiere a hechos provenientes de la naturaleza, mientras que el caso fortuito se trataría más bien de un hecho proveniente del ser humano, que resulta imposible de resistir para el deudor. Según la imprevisibilidad o inevitabilidad, los autores definen al caso fortuito como un evento imprevisible, aun utilizando una conducta diligente. Por su parte, la fuerza mayor es un acontecimiento que, aunque pudiera preverse es inevitable.

Existen varias otras categorías, sin embargo, por medio de las analizadas se puede determinar que el caso fortuito es el evento proveniente de fuerzas de la naturaleza que imposibilita el cumplimiento de la obligación pues es una situación imprevisible para el deudor; algo que el deudor no pudo prever aun tomando todos los cuidados del buen padre de familia y que le impiden realizar debidamente la prestación, mientras que la fuerza mayor es una fuerza irresistible generalmente proveniente de hechos del hombre, como los actos de autoridad de funcionarios públicos, y que resulta ser inevitable aunque a veces pueda ser previsible (**Quezada, 2020**).

En la práctica lo que distingue al caso fortuito de la fuerza mayor no es trascendental ya que los efectos que producen son los mismos y es por lo que varios cuerpos

normativos se refieren a estos hechos de forma indistinta, otorgándoles la característica de “imprevisto que no se puede resistir”, mismos que en la mayoría de los casos operan como un eximente de responsabilidad en el cumplimiento de obligaciones contractuales.

En el caso de la pandemia por COVID-19, hay que tener claridad de que en realidad el hecho que es materia de análisis para determinar si se configura un eximente de responsabilidad civil contractual, o si opera la causal de terminación de la relación laboral, no es la presencia del virus o la declaratoria de pandemia como tal, pues esta por sí sola no genera ningún tipo de efectos para los ciudadanos.

En este sentido, cabe indicar que los hechos que configuran una fuerza mayor son los Decretos Ejecutivos No. 1017 y 1074 que declararon el estado de excepción en el país, así como también las diferentes resoluciones de las autoridades gubernamentales y seccionales que han establecido restricciones tanto a nivel nacional como local, pues son estos actos de autoridad los que verdaderamente generan efectos para las compañías, trabajadores y ciudadanía en general.

Es importante mencionar que nuestra legislación no ha otorgado mayor definición acerca de cómo opera el caso fortuito o fuerza mayor. Del concepto otorgado por el Código Civil ecuatoriano se puede deducir únicamente que el legislador ha referido a estos hechos como “imprevistos” e “irresistibles”. Sin embargo, tanto la doctrina como la jurisprudencia han desarrollado los requisitos que deben observarse a fin de que un evento pueda llegar a ser catalogado como un caso fortuito o fuerza mayor.

Con relación a los antecedentes doctrinarios, se manifiesta que la doctrina mayoritaria, se plantea la distinción como una cuestión terminológica, ya que se equiparán los efectos jurídicos de la sucesión del caso fortuito, y de la fuerza mayor. Las corrientes de opinión monista, para sostendrá que ambos términos son sinónimos o encierran un mismo concepto y las que se pueden denominar dualistas, que defienden que ambas expresiones denotan contenidos diferentes.

Las razones históricas, se basan en que en el derecho romano no se hacía la distinción entre “caso fortuito” y “fuerza mayor”. Si bien la vis mayor, aludía a la irresistibilidad

del suceso, y el “caso fortuito” a su imprevisibilidad, no había diferencias en sus efectos. Para algunos autores, para configurar el eximente, debía reunir ambos requisitos: ser imprevisible e irresistible.

Al remontarse en el origen del caso fortuito o fuerza mayor se establecen dos supuestos en que un desastre de la naturaleza, la riada o inundación, la sequía, u otro fenómeno divino que "devaste" el sembrado, liberan al deudor del pago de la deuda o la limitan en proporción del devaste. Uno en caso de arrendamiento y el segundo, en todos los supuestos de deuda que genere intereses. Se trata de la inclusión del caso fortuito o fuerza mayor en el campo obligacional. En la locación, si el caso sucede luego de pagado el alquiler, las consecuencias dañosas, las carga el locatario (**Quezada, 2020**).

Si aconteciera antes del pago de la renta, los daños se atribuyen en la proporción medias o tercias en que se hubiere pactado el arrendamiento. En el segundo, el préstamo de dinero, la pérdida de la cosecha por caso fortuito, libera al deudor de la devolución de lo debido y sus intereses, por el término de un año.

Las leyes de los pueblos mesopotámicos, compiladas en el Código de Hammurabi, contemplaron los estragos causados por eventos de la naturaleza o designo de los dioses, en los campos caso fortuito o fuerza mayor- como causal de exclusión de la responsabilidad por el incumplimiento del pago de una deuda, por el arrendamiento de la propiedad, y por el incumplimiento relativo en el pago de una deuda contraída, que genere intereses. Y también, las pérdidas de animales causadas por el caso, la soportaba el dueño de los animales, eximiendo de responsabilidad al locatario o custodio (**Díaz, 1987**).

Es doctrina reiterada que para que se aplique la exención de responsabilidad por la existencia de caso fortuito o fuerza mayor se requiere que el suceso sea imprevisible o insuperable e irresistible y que, por tanto, no se deba a la voluntad del obligado, que haga imposible el cumplimiento de la obligación, así como que exista una relación entre el evento y el resultado.

Ahora bien, **Monforte** señala que a la hora de definir los rasgos diferenciales entre la fuerza mayor y el caso fortuito la doctrina se ha definido en distintas posiciones, aludiendo a los siguientes criterios:

- a) Por el origen del evento, se considera fuerza mayor al daño provocado por fuerzas de la naturaleza y el caso fortuito al suceso acontecido a causa de la interferencia de la actuación de un tercero; b) Por sus efectos, se entiende que en el caso fortuito es la cosa la que soporta inmediatamente la acción del hecho extraño; por el contrario, en la fuerza mayor es la persona del deudor la directamente afectada; c) Por la evitabilidad mediante la previsión, la fuerza mayor es un obstáculo invencible, aun habiéndolo previsto, y el caso fortuito constituye un impedimento no previsible usando una diligencia normal, aunque no absolutamente insuperable y d) por la producción del hecho, el caso fortuito produce en la esfera interna de la actividad del deudor; la fuerza mayor constituye un evento extraño al círculo de tal actividad, en la que irrumpe como un obstáculo externo **(2019, p.45)**.

En este supuesto no se pierde de vista el grado de previsibilidad, pero se apunta hacia un enfoque más objetivo. De este modo, los hechos integrantes del caso fortuito, aunque se confíe implícitamente en su no concurrencia, suelen ser tenidos en cuenta en el curso normal de la vida, son eventos connaturales, aunque esporádicos a la actividad empresarial, industrial o de servicio en que acaecen. La fuerza mayor deriva de un suceso totalmente extraño a dicho círculo de actividad, el cual hace acto de presencia de un modo inesperado, violento e insuperable.

Así, para que tal suceso origine exención de responsabilidad es necesario que sea imprevisible e inevitable, y cuando el acaecimiento dañoso fue debido al incumplimiento del deber relevante de previsibilidad, no puede darse la situación de caso fortuito, debido a que con ese actuar falta la adecuada diligencia por omisión de atención y cuidado requerido con arreglo a las circunstancias del caso, denotando una conducta interferente frente al deber de prudencia y cautela exigibles, que como de tal índole es excluyente de la situación de excepción, al implicar la no situación de imprevisibilidad, insufribilidad e irresistibilidad requeridas al efecto.

OBJETIVOS

Objetivo General

- Determinar de qué manera se garantizó el principio de la estabilidad durante el estado de excepción por el COVID-19 al cese del contrato individual por caso fortuito o fuerza mayor.

Objetivos Específicos

- Identificar el régimen jurídico aplicable en el estado de excepción por COVID-19 para garantizar el principio de la estabilidad.
- Analizar las bases legales expedidas durante el estado de excepción por COVID-19 para la garantía del principio de la estabilidad en el cese del contrato individual.
- Determinar qué derechos se vulneraron en el cese del contrato individual por caso fortuito o fuerza mayor por el COVID-19 en el Ecuador.

RÉGIMEN JURÍDICO DE LA APLICACIÓN DE LA CAUSAL DE CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR

Antecedentes del régimen jurídico de la aplicación de la causal

Desde la doctrina se indica que los antecedentes históricos más antiguos de las instituciones jurídicas como el caso fortuito o fuerza mayor aparecieron por primera vez en el Código de Hammurabi y en el imperio romano con el Corpus Iuris Civiles de Justiniano, en los siguientes términos:

Las leyes de los pueblos mesopotámicos, compiladas en el Código de Hammurabi, contemplaron los estragos causados por eventos de la naturaleza o designo de los dioses, en los campos caso fortuito o fuerza mayor- como causal de exclusión de la responsabilidad por el incumplimiento del pago de una deuda, por el arrendamiento de la propiedad, y por el incumplimiento relativo en el pago de una deuda contraída, que

genere intereses. Y también, las pérdidas de animales causadas por el caso, la soportaba el dueño de los animales, eximiendo de responsabilidad al locatario o custodio (**Díaz, 1987**).

Por su parte, **De Nardis Lori (2020)**, manifiesta que “El caso fortuito o fuerza mayor aparece por primera vez en el Corpus Iuris Civiles de Justiniano, en el cual incluye algunos elementos que en ciertos casos no pueden preverse ni resistirse, lo cual fue confirmado en el Digesto como caso fortuito, en el cual se indica que estos casos no pueden provocarse por fuerza humana” (**pág. 84**)

Por su parte, la Ex Corte Suprema de Justicia, en una de sus sentencias en las cuales se analizaban estas instituciones jurídicas señaló lo siguiente:

En la terminología del Derecho Romano, los vocablos caso fortuito, deben reservarse a los hechos de la naturaleza, en tanto que los vocablos fuerza mayor designan los hechos realizados por el hombre. Hay tratadistas que sostienen que la expresión fuerza mayor indican una fuerza irresistible, mientras que el caso fortuito señala un acontecimiento imprevisible. (**Gaceta Judicial 4, 22 de febrero del 2007, Serie 18, pág. 4**)

En el Ecuador, uno de los antecedentes históricos más antiguos del caso fortuito o fuerza mayor desde el ámbito normativo, en los siguientes términos: “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” (**Código Civil, 03 de diciembre de 1860, Art. 40**)

De lo expuesto, se colige que en aquel entonces, los actos ejercidos por autoridad pública, eran considerados como caso fortuito o fuerza mayor, es decir que los funcionarios del Estado al emitir actos en el ejercicio de sus funciones, no generaban responsabilidades, o eran eximentes de responsabilidad a los ciudadanos en contra de quienes se dirigían estos actos, por cuanto se consideraba que el ciudadano estaba obligado a soportar jurídicamente estos actos emitidos por autoridades; es decir, no tenían la obligación jurídica de responder por esas decisiones emitidas por los órganos del poder público.

En materia laboral, también se aplica la causal de caso fortuito o fuerza mayor, la misma que se analizará de manera pormenorizada e individualmente, más adelante, por ser parte central de la investigación.

El caso fortuito o fuerza mayor en el Código Civil

En la teoría de las responsabilidades toda persona debe responder por sus acciones u omisiones que provoquen daños a terceros, entendiéndose como daño al detrimento de una situación personal o patrimonial como efecto de una acción u omisión ilícita. Al respecto **Patiño (2011)** señala que son tres requisitos que deben comprobarse para que una persona pueda ser imputable por cualquier tipo de responsabilidad: a) el hecho, b) el daño y c) el nexo causal.

El nexo causal vincula a la acción de la persona con el hecho que provocó el daño, es decir debe existir necesariamente una relación de causalidad entre la conducta y los efectos que ocasionó tal conducta. Al hablar de caso fortuito o fuerza mayor no se cumplen con los requisitos antes expuestos, motivo por el cual no se podría imputar responsabilidad a persona alguna.

En base de lo expuesto, se indica que el caso fortuito o fuerza mayor son instituciones jurídicas que se encuentran reguladas en varios cuerpos legales del Ecuador, así por ejemplo el Código Civil del Ecuador señala: “Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir...” (**Código Civil, 2021, art. 30**).

Monforte señala que a la hora de definir los rasgos diferenciales entre la fuerza mayor y el caso fortuito la doctrina se ha definido en distintas posiciones, aludiendo a los siguientes criterios:

- a) Por el origen del evento, se considera fuerza mayor al daño provocado por fuerzas de la naturaleza y el caso fortuito al suceso acontecido a causa de la interferencia de la actuación de un tercero; b) Por sus efectos, se entiende que en el caso fortuito es la cosa la que soporta inmediatamente la acción del hecho extraño; por el

contrario, en la fuerza mayor es la persona del deudor la directamente afectada; c) Por la inevitabilidad mediante la previsión, la fuerza mayor es un obstáculo invencible, aun habiéndolo previsto, y el caso fortuito constituye un impedimento no previsible usando una diligencia normal, aunque no absolutamente insuperable y d) por la producción del hecho, el caso fortuito se produce en la esfera interna de la actividad del deudor; la fuerza mayor constituye un evento extraño al círculo de tal actividad, en la que irrumpe como un obstáculo externo **(2019, p.45)**.

En este supuesto no se pierde de vista el grado de previsibilidad, pero se apunta hacia un enfoque más objetivo. De este modo, los hechos integrantes del caso fortuito, aunque se confíe implícitamente en su no concurrencia, suelen ser tenidos en cuenta en el curso normal de la vida, son eventos naturales, aunque esporádicos a la actividad empresarial, industrial o de servicio en que acaecen. La fuerza mayor deriva de un suceso totalmente extraño a dicho círculo de actividad, el cual hace acto de presencia de un modo inesperado, violento e insuperable.

De lo expuesto por los tratadistas indicados anteriormente, se puede decir que se ha podido apreciar que la fuerza mayor se refiere a los eventos generados por la naturaleza, tales como: terremotos, tsunamis, inundaciones. Por otra parte, la fuerza mayor hace relación a que los eventos se generan por la intervención del hombre, tales como: la guerra, negligencia que produce incendios, entre otros, pero en ambos casos, en el caso fortuito o fuerza mayor, los eventos no pudieron prevenirse ni evitarse por parte de ninguna persona; es decir, aparecen de manera repentina e imprevista originando daños y/o perjuicios a las personas o a sus bienes.

En el ámbito civil, por ejemplo, existiría caso fortuito si como consecuencia de un terremoto una casa se derrumba encima de otra ocasionándose daños cuantiosos a la propiedad. En este caso, los afectados no podrán reclamar indemnizaciones de daños y perjuicios por los daños provocados en su hogar, por cuanto no existió ninguna acción u omisión por parte del agente que provocó una acción ilícita, sino existió caso fortuito.

Así mismo, en las relaciones de familia, no se podría acusar a una madre de abandono del hijo, si la desaparición del niño, niña y adolescente se produjo durante el escape de un tsunami, inundaciones, entre otros, criterios que se aplican a varias instituciones del derecho civil.

El caso fortuito o fuerza mayor en el Código Orgánico Integral Penal

En el ámbito penal el caso fortuito o fuerza mayor aparecen bajo la figura denominada como fuerza física irresistible, la cual constituye como causa de exclusión de la conducta prevista en el artículo 24 del Código Orgánico Integral Penal, lo que quiere decir, que, si se verifica que se cometió un delito por fuerza física irresistible, la persona no tendrá responsabilidad penal.

La fuerza física irresistible se puede presentar por ejemplo cuando, se provoca unos vientos fuertes, que ocasionan que una persona que estuvo al lado de otra se vaya encima de ella y por una mala caída le provoque la muerte. Es este caso, el agente, no pudo prever que esos vientos iban a provocar la muerte de la persona, tampoco pudo evitarlo porque es producto de la naturaleza, por lo tanto, no podría incurrir en el tipo penal de homicidio, porque no tuvo la intención de causar ningún daño, que en este caso se provocó como fuerza física irresistible como consecuencia de vientos fuertes; en otros casos podrán provocarse por terremotos, tsunamis, y otros eventos de la naturaleza.

El caso fortuito o fuerza mayor en el Código Orgánico Administrativo

Así mismo en el Código Orgánico Administrativo, cuerpo legal que regula las relaciones entre particulares con el Estado, señala que "...el caso fortuito o fuerza mayor, son eximentes de responsabilidad" (**Código Orgánico Administrativo, 2021, Art. 337**), lo que quiere decir que cuando por caso fortuito o fuerza mayor se produzcan efectos jurídicos que ocasione la trasgresión de los derechos de las personas, no se responsabiliza en contra del ciudadano, ni tampoco en contra del Estado.

Así, por ejemplo: En una determinada localidad, se producen fuertes lluvias que ocasionen derrumbes en las vías y se produce un accidente de tránsito que resultan

muertas una o más personas, el Estado no podrá responder por los daños provocados, por cuanto el accidente de tránsito se produjo por un caso fortuito provocado por las fuertes lluvias, mas no por los daños producidos en las carreteras.

En tal sentido, se indica que toda acción u omisión de carácter ilícita o al margen de la ley, que a su vez provoque un daño o vulneración de los derechos de las personas, puede generar responsabilidades civiles, administrativas, laborales, penales, entre otras, pero cuanto medie caso fortuito o fuerza mayor, no habría motivo alguno para que la persona responda por hechos ajenos a su voluntad.

En este contexto, es preciso señalar que en el régimen jurídico de caso fortuito o fuerza mayor se desvanece totalmente la responsabilidad del agente, por cuanto el mismo no cometió ningún hecho que provoque daños a terceros, es decir no existe la relación de causalidad entre la acción u omisión de la persona con los efectos provocados por ese hecho, por cuanto las causas que originan el caso fortuito o fuerza mayor no se produjeron por la voluntad del agente sino por circunstancias que no pudieron ser prevenidas, por ello, es eximente de responsabilidad.

PRINCIPIOS JURÍDICOS APLICABLES EN MATERIA LABORAL

Una vez que de manera general se han identificado algunos antecedentes del caso fortuito o fuerza mayor, se realiza un análisis de algunos de los principios aplicables a materia laboral, motivo por el cual es necesario identificar en primer lugar que el término principio se lo define por **García (1989)** como: “Las directrices de carácter ético y moral que se encuentran establecidos en las Constituciones y demás cuerpos legales que conforman un ordenamiento jurídico, los mismos que tienen fuerza vinculante, en especial cuando tienen a desarrollar derechos” (**pág. 133**).

Al respecto, es preciso señalar que, si los principios se encuentran establecidos en la Constitución, se los denomina principios constitucionales y/o fundamentales y si se encuentran en normas infra constitucionales, se los denomina principios legales.

En el caso del Ecuador, varios de los principios constitucionales se encuentran plasmados en códigos y leyes, en los mismos términos, como por ejemplo: tanto en la

Constitución como en el Código de Trabajo, se estableció que los derechos de los trabajadores son irrenunciables; en otros casos, estos principios constitucionales son desarrollados de mejor manera en las leyes, como por ejemplo en la Constitución se indica que los trabajadores deben acceder a remuneraciones justas; y, para ello el Código de Trabajo ha establecido una serie de medidas que permitan fijar las remuneraciones mínimas anuales.

Con estos antecedentes, a continuación, se realiza un análisis de varios de los principios que se encuentran en la Constitución de la República, en primer lugar: a) los principios de aplicación de los derechos en general y en segundo lugar los principios específicos que se aplican en materia laboral.

Principios de aplicación previstos en la Constitución de la República

Para **Ávila (2015)**, al referirse a estos principios señala: “Los principios de aplicación son de carácter general y tienen que leerse en conjunto para todos y cada uno de los derechos” (**pág. 66**). Según el tratadista Ramiro Ávila, al indicar que los principios deben leerse para cada uno de los derechos, constituirían un eje transversal en la aplicación de los derechos, es decir que, si en el ámbito laboral se presentan algunos casos en particular, si podrían aplicarse, entre otros, los siguientes principios:

Igualdad y no discriminación

Este principio se encuentra establecido en el artículo 11 numeral 2 de la constitución, con el cual se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de edad, discapacidad, etc. En este contexto, **Fernández, (2010)**, señala lo siguiente: “La discriminación se produce cuando por acciones u omisiones se realice cualquier tipo de distinción que, sin justificación alguna, atente o cause un perjuicio a la dignidad de una o un grupo de personas” (**pág. 263**).

En el ámbito laboral, la igualdad debe observarse durante todo el tiempo de la relación laboral, es decir, desde el inicio mismo de la contratación de los trabajadores se debe evitar utilizar criterios discriminatorios o que denoten cualquier tipo de exclusión que

pueda afectar la dignidad o cualquier derecho laboral de los trabajadores.

Así mismo, se debe evitar utilizar dichos criterios al momento de desvincular a los trabajadores, como por ejemplo mal utilizando figuras jurídicas como el caso fortuito o fuerza mayor para despedir o dar por terminadas las relaciones laborales con los trabajadores, en especial con aquellos que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad o desventaja.

Principio de irrenunciabilidad

Este principio se encuentra previsto en la Constitución de la República del Ecuador en los siguientes términos: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles...” (**Constitución de la República del Ecuador, 2021, Artículo 326, numeral 2**), indicándose que toda disposición que atente o inobserve este principio será nula.

La irrenunciabilidad de los derechos laborales implica que la voluntad del trabajador en renunciar a sus derechos laborales no puede ser aceptada por el empleador; es decir, no surtiría ningún efecto legal ninguna acción u omisión que limite o vulneren los derechos de los trabajadores. Esto se podría dar, por ejemplo, en el caso de que un trabajador renuncie a la seguridad social.

En este caso, si ello es aceptado por el empleador, no surtiría ningún efecto legal, motivo por el cual el IESS, podría emitir glosas al empleador por no haber afiliado al trabajador en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y, de hecho, el trabajador tendría derecho a acceder a los beneficios de salud de dicha entidad del Estado, y en este caso el empleador se encontraría en moral patronal.

Principio pro-operario

Al respecto, Código de Trabajo citado por **Angarita (2016)** señala que este principio: “Tiene por objeto el de esclarecer los hechos dudosos, debiendo resolverse a favor del trabajador” (**Código de Trabajo, 2016, Art. 40**), en base de lo expuesto, se manifiesta que este principio es muy común en materia laboral, mismo que se aplica cuando existe

una duda respecto de la aplicación de normas jurídicas que pueden estar presentes en leyes, reglamentos o contratos, en un determinado caso en particular.

Según este principio, cuando varias normas puedan aplicarse a un caso en concreto, se deberá elegir la norma jurídica que más favorezca los derechos laborales del trabajador, el cual se encuentra establecido en el artículo 326 numeral 4 de la Constitución de la República del Ecuador, por ejemplo, si se presenta un conflicto por la terminación de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor, se deberá elegir la norma que más favorezca a los trabajadores, claro está siempre y cuando exista una duda razonable por parte de la autoridad administrativa o judicial que conozca el caso.

Principio de igualdad de remuneración

Este principio se encuentra en la Constitución de la República, en los siguientes términos: “A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración”, (**Constitución de la República del Ecuador, 2021, Art. 326 numeral 4**). Es muy importante que, en la práctica laboral, si dos personas cumplen una misma función y/o actividad, su sueldo sea igual, ya que resultaría injusto que una persona perciba una remuneración menor que otra, si cumple con las mismas actividades laborales y dentro del mismo tiempo de labor.

Una vez que se han analizado algunos principios aplicables en materia laboral, a continuación, se inicia con el estudio de la aplicación de la causa de caso fortuito o fuerza mayor en el derecho laboral internacional.

El principio de continuidad laboral

En el derecho social de trabajo, la estabilidad laboral también conocida como el principio de continuidad laboral, ha sido uno de los objetivos de las luchas sociales entre los empleadores y trabajadores, pues los obreros buscan que en las relaciones de trabajo acceder a una estabilidad laboral o en su defecto mantener la misma durante el paso de los años.

Para **Guzmán (2012)** “El principio de continuidad laboral debe entenderse como un derecho fundamental de los trabajadores a que su situación o garantía de permanencia el empleo permanezca en el transcurso del tiempo, para lo cual la situación jurídica o económica del trabajador no debe cambiar, peor aún producir un detrimento de los intereses del trabajador” (**pág. 611**).

Se debe entender que la estabilidad laboral permite que el trabajador mantenga sus mismas condiciones de trabajo durante la vigencia del contrato individual de trabajo y a no ser cambiadas y/o modificadas de manera arbitraria por parte del empleador. Al hablar de condiciones de trabajo se hace referencia que cuando cambian las mismas, se podría atentar a la estabilidad laboral del trabajador, como, por ejemplo: si el empleador de manera injustificada le cambia de puesto al trabajador en otra provincia del país.

Por su parte, la Ex Corte Suprema de Justicia, señaló además que la estabilidad laboral responde a uno de los principios de la garantía social del Trabajador: “De conservar su empleo como fuente segura y permanente de ingresos honestos que le garanticen su existencia y la de la familia, su estabilidad y tranquilidad económica y que aseguren junto a otros elementos, su mejor rendimiento y productividad; por eso el derecho al trabajo y la estabilidad laboral, son elementos básicos y esenciales entre las instituciones del Derecho Laboral” (**Gaceta Judicial 10, 21 de noviembre de 1990**).

En este contexto se indica que, en la Organización Internacional de Trabajo, en el convenio Nro. 158 de 1982, se indica que la terminación de la relación laboral debe darse únicamente por causas justificadas relacionadas con la capacidad o conducta del trabajador o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa y/o del negocio del empleador.

Al respecto, se indica que la OIT, trata de precautelar el principio de continuidad laboral al indicar que solo por causas previamente establecidas en la ley, se podría concluir con una relación de trabajo; estas causas pueden tener relación con las capacidades del trabajador y su conducta, es decir, que el trabajador podría ser separado por actos indisciplinarlos, previo el debido proceso, pero mas no realizar

despidos intempestivos de manera directa.

La Constitución de la República del Ecuador y el principio de la estabilidad laboral del trabajador

La Constitución de la República señala que el trabajo: “Es un derecho y un deber social, fuente de realización personal y base de la economía...” (**Constitución de la República del Ecuador, 2021, Art. 34**) De este precepto constitucional, se indica que el trabajo al ser la fuente de realización de los ciudadanos, el Estado está obligado a protegerlo, no solo en lo relacionado con la estabilidad laboral, sino el acceso al empleo en condiciones justas y dignas que permitan precautelar los derechos de los trabajadores.

En base de lo expuesto, se indica además que en la Constitución se han previsto algunas normas específicas que permiten garantizar la estabilidad laboral, entre las cuales se hace alusión a que los miembros de las FFAA y Policía Nacional se les debe garantizar “Su estabilidad y profesionalización” (**Constitución de la República del Ecuador, 2021, Art. 160**).

Así mismo, para los servidores públicos en general, en el cual se incluyen los obreros que trabajan en las entidades públicas, en el artículo 229 constitucional, se ha establecido que los derechos de los servidores públicos son irrenunciables; y, uno de dichos derechos es el de la estabilidad laboral, que prevé la misma norma legal al indicar que el órgano rector en materia de recursos humanos regulará la estabilidad laboral.

Por otra parte, en el artículo 332 de la Ley Suprema del Estado, se establece algunos derechos reproductivos de las personas, entre los cuales se incluyen el acceso y estabilidad en un trabajo, prohibiéndose además el despido a la mujer trabajadora que se encuentra embarazada, incluso esta protección se extiende hasta el tiempo de duración de la lactancia.

En virtud de lo expuesto, se indica que el principio de continuidad de la relación laboral

ha sido desarrollado de una manera más amplia en el Código de Trabajo, lo cual se analiza a continuación.

LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA Y LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD LABORAL

La estabilidad laboral se encuentra protegida en varias normas del ordenamiento jurídico ecuatoriano, pero en especial en el Código de Trabajo, el cual tiene por objeto de que el trabajador permanezca en su puesto de trabajo de manera permanente; y en caso de separación de este, el empleador deba pagar las indemnizaciones por despido intempestivo. A continuación, se analizan dichas normas:

El contrato a tiempo indefinido

Este tipo de contrato es aquel que otorga mayor estabilidad a los trabajadores el mismo que se encuentra establecido en el artículo 14 del Código de Trabajo, que se caracteriza porque tiene una fecha de suscripción o inicio, pero mas no tiene una fecha de finalización del contrato. Es decir, la relación laboral es permanente.

Cabe indicar que esta es la modalidad típica por la cual deben ser contratados los trabajadores. Sin embargo, en la práctica se ha podido apreciar que ciertos empleadores tratan de evadir la estabilidad laboral, suscribiendo otros tipos de contratos al margen de la ley y/o para evitar suscribir un contrato a tiempo indefinido con el trabajador.

El contrato de temporada

Este es un contrato establecido en el artículo 17 del Código de Trabajo, en el cual existe estabilidad laboral discontinua, es decir, el trabajador solo goza de estabilidad durante un cierto periodo en el año de manera interrumpida y/o solo hasta que dure la temporada, en la cual debe cumplir sus funciones. Cuando termina la temporada, se suspende la relación de trabajo, pero el empleador está obligado a contratar a los mismos trabajadores en la siguiente temporada, caso contrario se configura un

despido intempestivo (**Código de Trabajo, 2020, art.17**).

En caso de huelga

De acuerdo con lo previsto en el artículo 503 del Código de Trabajo, cuando exista una huelga lícita, los trabajadores gozarán de estabilidad de al menos de un año posterior a la conclusión de la huelga, en donde no podrán ser despedidos o separados (**Código de Trabajo, 2020, art. 503**).

Excepciones al principio de la estabilidad laboral

Para abordar este tema se indica que, si bien los trabajadores tienen derecho a la estabilidad y/o continuidad laboral, cabe indicar que este derecho no es absoluto, ya que en algunos casos el empleador pueda dar por terminadas las relaciones laborales con el trabajador sin que se vulnere el principio de estabilidad laboral. Entre estos casos se anotan los siguientes:

Por visto bueno en contra del trabajador

Según **Layedra (2017)**, “El visto bueno es una institución que se encuentra establecida en el Código de Trabajo, que tiene por objeto sancionar a los trabajadores con la conclusión del contrato de trabajo, al haber cometido faltas graves, y/o cuando el trabajador haya incurrido en una de las causales de visto bueno previstas en el artículo 173 del Código de Trabajo”.

De acuerdo con lo expuesto por el autor, se manifiesta que, ante las faltas graves del trabajador, el empleador podrá solicitar a la autoridad administrativa del Ministerio de Trabajo, que es el Inspector de Trabajo dar por terminadas las relaciones laborales con uno o más trabajadores, previo el debido proceso establecido en el Código de Trabajo.

Es decir, si el trabajador comete faltas que incidan negativamente en el normal desenvolvimiento de la empresa o del empleador, o que cause algún perjuicio, podrá activar esta institución jurídica, entre dichas faltas se anuncian entre otras las

siguientes: abandonar el trabajo por más de 3 días, llegar al trabajo en estado etílico, injuriar de palabra u obra al empleador o sus representantes, mantener relaciones sexuales en los lugares de trabajo o cometer delitos penales, como robos, hurtos de la materia prima o cualquier objeto de propiedad del empleador, indudablemente el trabajador mismo habrá puesto en riesgo su estabilidad laboral y podría perder su trabajo.

Por conclusión del plazo contractual

Ciertos contratos de trabajo tienen fecha de finalización del contrato, motivo por el cual termina la relación laboral cuando se haya concluido dicho plazo. Esto suele ocurrir en los contratos eventuales cuyo tiempo de duración es de 6 meses y pueden ser renovados una sola vez durante un año. Es decir, los trabajadores solo tendrán estabilidad laboral durante los tiempos antes indicados, fenecido el tiempo, termina automáticamente el contrato.

Así mismo, en los contratos ocasionales que sirven para satisfacer necesidades emergentes del empleador, tienen un tiempo máximo de duración de hasta 30 días en un año de conformidad con lo establecido en el artículo 17 del Código de Trabajo, estos contratos no pueden renovarse, motivo por el cual, los trabajadores contratados bajo esta modalidad no tienen estabilidad laboral (**Código de Trabajo, 2020, art.17**).

Por conclusión de la obra

Esta forma de terminación de la relación laboral procede únicamente en los contratos por obra cierta, tarea o destajo y en los contratos por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, según lo previsto en el artículo 16 del Código de Trabajo. En estos contratos, cuando concluye la obra, la tarea o el destajo, termina el contrato, motivo por el cual los trabajadores no gozan de estabilidad laboral y la terminación de esta es permitida por la ley, sin que los trabajadores tengan derecho a ningún tipo de indemnización de carácter económica o pecuniaria.

Por renuncia del trabajador

En este caso, el trabajador, por su propia voluntad pierde la estabilidad laboral al presentar la renuncia a su cargo. Para **Ordoñez, (2018)** “La renuncia del trabajador, suele pasar cuando el trabajador tiene mejores oportunidades de trabajo, es decir, por superación profesional o personal” (**pág. 57**). En otros casos, el trabajador presenta su renuncia cuando no quiere trabajar para el empleador por aspectos relacionados con los climas organizacionales o similares.

Por causas ajenas a la voluntad de las partes

Existen causas en las cuales el trabajador estable o permanente pierde su estabilidad laboral, pese a que tenga un contrato indefinido de trabajo, si pudiera perder su trabajo, esto se puede presentar en los siguientes casos:

- 1) Por caso fortuito o fuerza mayor, que será analizado más adelante;
- 2) Por muerte del empleador; sin que existan herederos que permitan continuar con la relación laboral
- 3) Por extinción de la persona jurídica o en el caso de liquidación de los negocios. Es decir, cuando la empresa quiebra.
- 4) Cuando el trabajador ha adquirido una incapacidad total o permanente para realizar el trabajo.

Por el contrario, se pueden presentar casos en los cuales el empleador, al margen de la ley, pueda transgredir el derecho a la estabilidad laboral, lo cual se analiza a continuación.

Casos en los cuales el empleador transgrede el principio de la estabilidad laboral

En la práctica laboral, se ha podido apreciar que ciertos empleadores realizan acciones u omisiones con el objeto de vulnerar los derechos de los trabajadores que de manera directa o indirecta incide en la estabilidad laboral. Entre estos casos se encuentran los siguientes:

Disminución de las remuneraciones de manera permanente

Una de las primeras obligaciones del empleador y posiblemente la más importante, es pagar las remuneraciones previstas en el contrato, lo cual en ciertos casos es irrespetado por el empleador cuando decide bajarle el sueldo al trabajador de forma ilegal, lo cual no solo vulnera el derecho a percibir la remuneración, sino además constituye un despido intempestivo y consecuentemente pone en riesgo el principio de continuidad laboral.

Descuentos del sueldo no autorizados por el trabajador

En ciertos casos el empleador efectúa descuentos de la remuneración no autorizados por el trabajador, ni por la ley, de manera eventual. Uno de estos casos, se podría dar cuando el empleador multa al trabajador sin tener un reglamento interno de trabajo legalmente aprobado, lo cual impide que el empleador imponga multas. Cuando estas actitudes son reiteradas, podría amenazar la estabilidad laboral de trabajador.

Cambios imprevistos y repentinos en los horarios de trabajo

El empleador puede realizar cambios en el horario de trabajo, pero cuando lo realiza fuera de lo permitido por la ley, o fuera de lo acordado en el contrato entre el empleador y trabajador de igual forma amenaza con vulnerar la estabilidad laboral. Estos casos se pueden presentar cuando el empleador, por ejemplo, le cambia de jornadas de trabajo de manera arbitraria o le somete al trabajador a turnos rotativos sin que se cuente con la autorización del Ministerio de Trabajo y Servicio Público.

Por actos de acoso laboral

De igual forma, ciertos empleadores con el afán de hacer despechar a sus trabajadores y/o por otras causas relacionadas, realizan tratos degradantes, humillantes, denominados como actos de acoso laboral por parte del empleador o sus representantes en contra de los trabajadores, los cuales se caracterizan por afectar la dignidad humana, que también se considera como una forma de amenazar y/o transgredir el principio de

continuidad y/o estabilidad laboral

Por conclusión del contrato antes del plazo pactado

Esto se puede presentar cuando el empleador inobserve el tiempo de duración del contrato individual de trabajo; es decir, terminar el contrato en un tiempo menor al establecido y/o acordado entre las partes, lo cual suele presentarse en los contratos indefinidos y eventuales.

Por cambios de ocupación o cargo del trabajador

Para abordar este tema se cita a **Lencioni (2018)**, quien señala: “El cambio de ocupación, se produce cuando el trabajador se le cambia de una función a otra de manera arbitraria o injustificadamente por parte del empleador, lo cual es prohibido y constituye un despido intempestivo conforme lo señala el artículo 193 del Código de Trabajo” (pág. 115).

De lo expuesto por la autora, se indica que el cierre del negocio o liquidación de este constituye una forma de despido intempestivo, lo cual es lógico, por cuanto el trabajador pierde el empleo por causas ajenas a su voluntad, y el empleador deberá liquidar a los trabajadores por el daño provocado a sus derechos laborales ante el quiebre de la empresa, en especial el principio de continuidad laboral.

Cuando el empleador dispone al trabajador, realizar trabajo en horas suplementarias y extraordinarias desmedidas

Este caso se presenta cuando el empleador dispone a los trabajadores realizar en exceso trabajos suplementarios que superan las 12 horas semanales, lo cual es prohibido por el artículo 55 del Código de Trabajo; y, peor aun cuando estas horas no son pagadas, puede generar incertidumbre a los trabajadores ya que laboran en exceso sin paga, lo cual también podría amenazar su continuidad o estabilidad laboral (**Código de Trabajo, 2020, art. 55**).

Todo acto de explotación laboral y acto de acoso sexual

En los casos anteriormente expuestos, el trabajador se puede ver amenazado o incluso a veces forzado a concluir las relaciones laborales, por cuanto el empleador ejecuta actos con el objeto de que el trabajador abandone su trabajo y por su voluntad renuncie, lo cual si se ha presentado en las empresas del Ecuador.

LA INJUSTIFICADA APLICACIÓN DE LA CAUSAL E INDEMNIZACIÓN

En este tema se identificarán algunos de los casos en los cuales el empleador habría mal utilizado la causal de caso fortuito o fuerza mayor para dar por terminadas las relaciones laborales, de manera especial durante la pandemia COVID-19, en tal razón previo el análisis respectivo, a continuación, se indica lo siguiente:

La pandemia COVID-19 como caso fortuito o fuerza mayor

La pandemia COVID-19, ocasionó que el Presidente de la República del Ecuador, emita el Decreto Ejecutivo 1017, de fecha 16 de marzo de 2020, mediante el cual se expidió el Estado de Excepción en todo el territorio nacional, produciéndose la limitación del derecho constitucional de libertad de tránsito o movilidad, ya que se dispuso el confinamiento durante las 24 horas del día, tal es así que las personas solo podía movilizarse para adquirir medicinas, alimentos, entre otros enseres necesarios para subsistir.

En el ámbito laboral, el Decreto de Estado de Excepción antes indicado, produjo la paralización de las actividades laborales, no solo en el sector privado, sino además en el sector público, puesto que los trabajadores no podían concurrir a los establecimientos de trabajo, porque los mismos debían permanecer cerrados, hasta que sea superada la calamidad pública generada por la propagación del coronavirus en el país.

En base de lo expuesto, la pandemia COVID-19 empezó a generar serios impactos en el ámbito social y productivo del Ecuador, tal es así que las empresas empezaron a

perder su liquidez y consecuentemente a dejar de cancelar las remuneraciones a sus trabajadores y en caso peores quebraron, originando la pérdida de empleo y trabajo para cientos e incluso miles de trabajadores.

De acuerdo con un estudio realizado en la Universidad Politécnica Nacional por el investigador **Franco (2020)**, se han logrado obtener los siguientes datos: “Las empresas redujeron en un 80% los ingresos durante el confinamiento, de las cuales el 51 de las empresas consideraron cerrar sus puertas necesitando al menos 6 meses para pagar las obligaciones contraídas durante el tiempo de la pandemia” (**pág. 8**). En esta misma investigación se concluyó que en el mes de marzo de 2020 que el 22% de personas se quedaron sin empleo en Pichincha y el 36% en mayo.

Por otra parte, en el estudio realizado por la FLACSO, Ecuador, se ha logrado evidenciar que, en el período analizado de junio de 2019 a junio de 2020, muchas personas han perdido su trabajo, conforme la tabla que se indica a continuación:

CUADRO COMPARATIVO DE LAS PERSONAS CON EMPLEO AJUNIO DE 2019 Y SU AFECTACIÓN POR COVID 19 EN EL SECTOR EMPRESARIAL A JUNIO DE 2020		
TIPO DE EMPLEO	JUNIO 2019	JUNIO 2020
Servidor público	608,815	574,841
Empleado privado	2,190,704	1,709,198
Jornaleros	856,942	691,690
Trabajos por cuenta propia	2,744,060	2,453,558
Empleados domésticos	206,523 1	145,025

Fuente: Flacso Ecuador, Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública, Vol. 7 No. 2, pág. 37

Elaborado por: La autora.

De los datos expuestos, se evidencia claramente que a junio de 2020, el sector empresarial y laboral del país fue seriamente afectado, tal es así que los trabajadores del sector privado, disminuyeron en este período de tiempo en 481.506 personas que

perdieron su empleo, los cuales son datos alarmantes de como afectó el COVID19 en el Ecuador, manifestando que la pérdida de trabajo se extendió a otro tipo de trabajos, como los de los trabajadores de la construcción, entre otros; manifestando además que como consecuencia de la pérdida de empleo, el sector laboral informal creció luego del confinamiento.

Esta situación se fue incrementando, ya que gracias a datos del medio de comunicación social “**El País**” (2020), que a su vez refiere a datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadísticas y censos INEC, se tiene que, desde marzo a octubre del 2020, existió un millón de desempleados; y, aproximadamente 5.3 millones de personas en condiciones laborales precarias” (pág. A1).

Por las consideraciones expuestas, se manifiesta que el COVID19, impactó negativamente a los empleadores y trabajadores; pero en ciertas ocasiones también se identificaron casos prácticos en los cuales los empleadores, decidieron dar por terminadas las relaciones laborales aduciendo quiebra del negocio cuando en la realidad no fue así, ya que buscaban la evasión de responsabilidades patronales frente a un despido intempestivo; es decir aplicaron la causal de caso fortuito o fuerza mayor de manera injustificada lo cual produjo la vulneración de los derechos de los trabajadores, tema que se analiza a continuación.

Aplicación injustificada de la causal de caso fortuito o fuerza mayor

Para abordar este tema de estudio en primer lugar se manifiesta que el caso fortuito o fuerza mayor es una de las formas mediante las cuales termina la relación laboral, misma que se encuentra establecida en el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo. Para que opere esta causal, los acontecimientos que se presentaron en el ámbito laboral, deben imposibilitar de manera total la realización de actividades obrero-patronales (**Código de Trabajo, 2020, art.169 numeral 6**).

Es decir, que, si el caso fortuito o fuerza mayor interrumpe las actividades laborales, de manera parcial sin causar mayor impacto al empleador, el mismo no podrá suspender las actividades económicas, por ejemplo; en estos casos, no se configurará

esta causal y el patrono estará obligado a mantener la elación laboral; y, en caso de que separe a los trabajadores sin que se configure de manera adecuada el caso fortuito, podría producirse en un despido intempestivo.

Con estos antecedentes, es preciso desarrollar la causal de caso fortuito o fuerza mayor en el ámbito laboral. Al respecto, **Herrera (2017)**, señala que para que se configure la causal de caso fortuito o fuerza mayor es necesario que los acontecimientos u hechos que provocan la terminación de las elaciones laborales tengan las siguientes características: “Que sean: a) imprevisibles; b) inevitables; c) ajenos a la voluntad de las partes; d) generen consecuencias y/o daños gravosos” (**pág. 413**). Desarrollando este criterio doctrinario, a continuación, se indica lo siguiente:

Que el caso fortuito o fuerza mayor sea:

- a) **Imprevisible.** Quiere decir que los hechos pueden aparecer en cualquier momento, sin que antes el empleador hubiera podido prever el día o la hora en la que pudo haber ocurrido el caso fortuito o fuerza mayor: como por ejemplo un aluvión, las inundaciones o terremotos, ninguna persona en el mundo lo puede predecir o prever, lo cual impide al empleador que tome acciones que pueden superar estos actos.
- b) **Inevitables.** Significa que el caso fortuito o fuerza mayor, no haya podido ser evitado por el empleador; es decir, que el empleador no tiene los medios suficientes para prevenir un acontecimiento proveniente por la naturaleza o la intervención del hombre. En tal sentido, se indica que, si el acontecimiento si pudo haberse evitado, no sería procedente calificar el hecho como caso fortuito, como en el caso de que una plaga de animales termine y/o provoque daños al cultivo de un agricultor de manera total, es algo que el empleador no pudo evitar.
- c) **Ajenos a la voluntad de las partes.** Significa que el caso fortuito o fuerza mayor, no tiene por objeto beneficiar a ninguna de las partes de la relación laboral, por cuanto las mismas, no intervinieron de manera directa o indirecta en el acontecimiento considerado como caso fortuito o fuerza mayor, ya que, si una de ellas hubiera generado el acontecimiento, no podría hablarse de que existe un caso

fortuito o fuerza mayor.

- d) **Generen consecuencias graves.** Otra de las características del caso fortuito o fuerza mayor es que una vez producidos originen daños o consecuencias jurídicas, económicas o sociales para el empleador. Al respecto, **Tapia (2020)** señala: “Si el caso fortuito o fuerza mayor, no genera consecuencias, el acontecimiento no podría incidir en el normal desenvolvimiento de la relación laboral, lo que desvirtúa el apareamiento de un acontecimiento que pueda considerarse como de caso fortuito o fuerza mayor”

De lo expuesto se colige que para determinar si el COVID-19 puede ser considerado como un caso fortuito o fuerza mayor, se debe determinar si se cumplen los elementos antes indicados, ante lo cual se manifiesta que esta pandemia, fue imprevisible, inevitable, ajena a la voluntad de las partes y si generan consecuencias graves

De lo expuesto, se indica que el COVID-19 si cumple con todos los requisitos que le permitan considerarse como caso fortuito. Sin embargo, para que la causal sexta del artículo 169 produzca efectos jurídicos y sea bien aplicada, es necesario que dicha pandemia haya producido efectos gravosos al empleador que imposibiliten el trabajo, mas no que suspendan las actividades laborales; es decir, solo será procedente si la pandemia produjo el cierre o quiebre de la empresa.

Con estos antecedentes, se indica que se han recabado datos mediante los cuales se ha podido apreciar que en ciertos casos los empleadores han hecho abuso de esta causal por cuanto la han aplicado de manera indiscriminada; y, en otras ocasiones sin justificación alguna, es decir que ha sido utilizada como un medio para desvincular a los trabajadores estables o permanentes.

De acuerdo con los datos arrojados por el Ministerio de Trabajo, desde el inicio del estado de emergencia sanitaria, el 6 de mayo del 2020, se registraron 66.400 desvinculaciones por distintas causas. De esta cifra 5.295 fueron por la causal de caso fortuito o fuerza mayor, determinada en el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo. (**Párraga, 2020**)

De lo expuesto, se indica que en la práctica laboral los empleadores han manifestado que habrían cerrado sus negocios por caso fortuito generado por la pandemia y consecuentemente aplicaron esta causal prevista en el numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo; pero resulta que en realidad nunca cerraron sus negocios y luego de la época de confinamiento, abrieron sus puertas con nuevos trabajadores, vulnerando el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores que fueron desvinculados por caso fortuito o fuerza mayor, que si bien incidió o afectó al empleador, no produjo el cese de actividades y por tales motivos no era procedente la aplicación esta causal; y, en ese caso se podían generar las siguientes indemnizaciones:

Indemnizaciones por la inadecuada aplicación

Cuando el empleador ha dado por terminadas las relaciones laborales por caso fortuito o fuerza mayor durante la pandemia, sin que se haya producido el cese total de las actividades empresariales o económicas del patrono puede ser objeto de las indemnizaciones por despido intempestivo.

Al respecto, **Martínez (2015)** señala lo siguiente: “El despido intempestivo se produce por las acciones u omisiones provocadas por el empleador con el objeto de terminar el contrato de trabajo, al margen de las causas previstas en el artículo 169 de del Código de Trabajo”.

Según el autor, el despido se produce por acciones de carácter arbitrarias o injustificadas que cometen los empleadores en contra de los trabajadores que producen la terminación de la relación laboral, en especial de los trabajadores con contrato indefinido que son los trabajadores estables o permanentes que gozan de estabilidad laboral.

Con estos antecedentes a continuación se anotan algunos casos de despido intempestivo que dan lugar a las indemnizaciones provocadas al trabajador por privarle de su trabajo y de su remuneración, entre los ejemplos más comunes de despido se anotan los siguientes:

- En los casos de que el empleador le niega la entrada al trabajador a los lugares de

trabajo sin causa legal; y, o en su defecto le retira la maquinaria evitando que el trabajador cumpla con una determinada función.

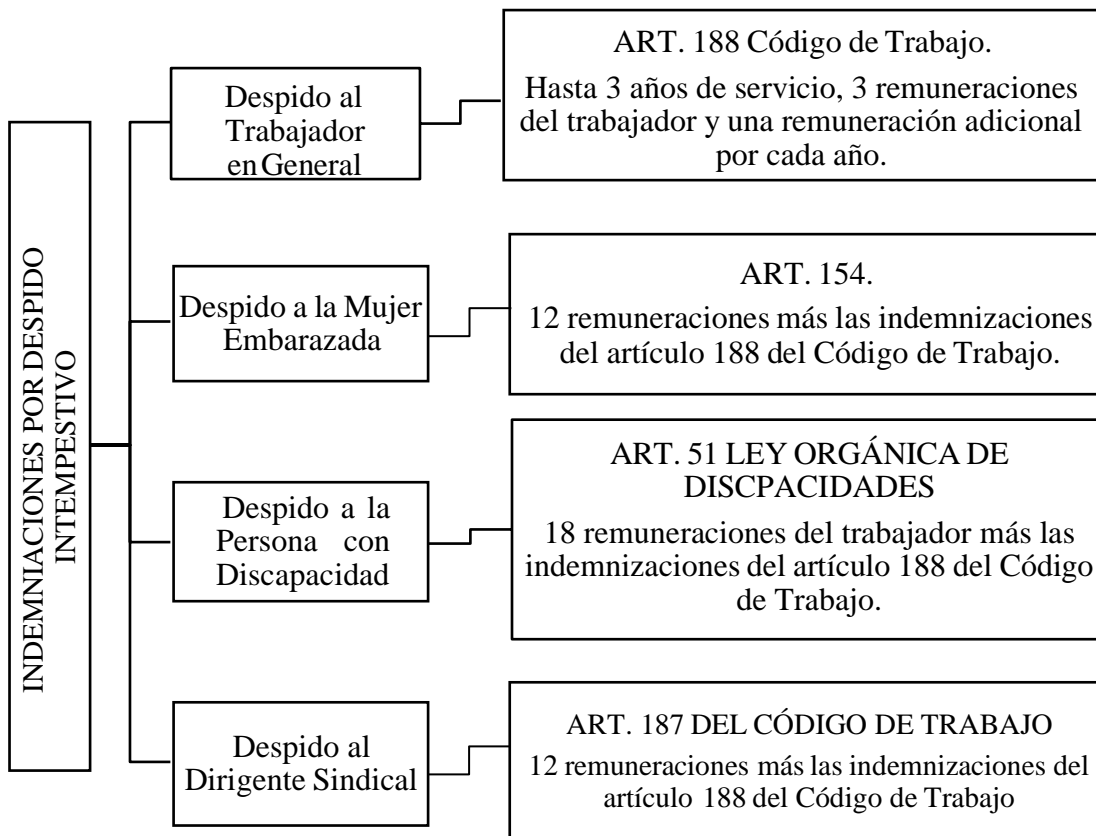
- Cuando el empleador hostiga de manera constante y permanente al trabajador a través de expresiones de descrédito o deshora, también se configuraría un despido intempestivo, entre otros.
- Por disminución, descuentos no autorizados o falta de pago de los sueldos y salarios al trabajador, entre otros casos de despido intempestivo.

En relación con la causal de caso fortuito o fuerza mayor se anotan los siguientes ejemplos de despido intempestivo:

- Cuando el empleador alega caso fortuito o fuerza mayor y termina las relaciones laborales, sin embargo, nunca se verificó la existencia del caso fortuito o fuerza mayor, es decir, el empleador, sin que haya acontecido acontecimientos dañosos, hace un abuso de la causal y termina la relación laboral, causando un despido intempestivo.
- Cuando el empleador alega caso fortuito o fuerza mayor, pero no justificó que dicho caso fortuito produjo el cese total de las actividades económicas del empleador; en estos casos también se configura un despido intempestivo, por cuanto no existe caso fortuito si la empresa puede seguir operando, aunque sea de manera parcial
- Cuando el empleador, cierra el negocio o empresa alegando caso fortuito o fuerza mayor, pero abre una nueva empresa con otro nombre o a nombre de otra persona para liquidar a sus trabajadores y evitar el pago de indemnizaciones, en este caso también se configura un despido, lo cual constituye una mala práctica de orden laboral que vulnera los derechos de los trabajadores.

En los casos antes expuestos, el empleador que da por terminadas las relaciones laborales aplicando de manera indebida la causal de caso fortuito o fuerza mayor,

podría ser objeto de un juicio oral de trabajo, en donde el juez de trabajo, le podría disponer el pago de las indemnizaciones que se anotan en el siguiente gráfico:



Fuente: Código de Trabajo

Elaborado por: La autora

Cabe indicar que las indemnizaciones antes descritas se pueden aplicar en el caso de que se produzca un despido intempestivo en general, que incluye una mala aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor; es decir, que si el empleador aplica mal esta causal; y, la afectada es una mujer embarazada, deberá pagar a la trabajadora 12 remuneraciones que señalan el artículo 154 a más las indemnizaciones del artículo 188 del Código de Trabajo.

Es preciso señalar, que, en todos los casos de despido intempestivo, el empleador a más de las indemnizaciones del artículo 188 del Código de Trabajo deberá cancelar las bonificaciones por desahucio previstas en el artículo 185 del mismo cuerpo legal, es decir, el 25% de la remuneración por cada año de servicio (**Código de Trabajo, 2020, art. 188**).

En base de lo expuesto, se indica que en caso de la afectación al sector privado o público que produzca la pandemia COVID 19, es necesario que la misma se verifique con todos elementos que configura el caso fortuito o fuerza mayor, antes analizados caso contrario el empleador, podría pagar las indemnizaciones por despido antes indicadas.

ESTUDIO COMPARADO DEL RÉGIMEN JURÍDICO

En este tema, es importante señalar como se aplica la causal del caso fortuito o fuerza mayor en el derecho comparado para tal efecto, se ha considerado algunos países, entre los cuales se anota Perú, lo cual se analiza a continuación:

Aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor en Chile

En la legislación de Chile, se ha establecido que el caso fortuito o fuerza mayor constituye una causa para dar por terminadas las relaciones obrero-patronales, según lo establece el Código de Trabajo de Chile, en su artículo 159 numeral 6, manifestando que la conceptualización de caso fortuito se encuentra establecida en el **(Código Civil de Chile, 2021, Art. 159 numeral 6)** como: “el hecho que no es posible resistir” **(Código Civil de Chile, 2021, Art. 45)**.

Es preciso señalar que el concepto de caso fortuito en Chile fue desarrollado en la jurisprudencia chilena, mediante la cual se manifestó que para que exista caso fortuito deben concurrir los siguientes requisitos: “a) imprevisibilidad, b) irresistibilidad; y, c) inimputabilidad” **(Dictamen Nro. 4.223/67, 27.10.14)**

De lo expuesto, se colige que existe cierta similitud de la aplicación del caso fortuito o fuerza mayor entre la legislación ecuatoriana y la chilena, por cuanto en ambas, se considera una forma de concluir el contrato de trabajo; y, de igual manera en ambos países, su correcta aplicación, no da lugar a que se indemnice al trabajador de ninguna manera, por cuanto fue un hecho que no se pudo resistir.

Aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor en España

En España, se reformó el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en el cual se incluyen algunas de las causas por las cuales se puede suspender las relaciones de trabajo, en los siguientes términos: “Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor” (**Ley del Estatuto de los Trabajadores, 2015, Art. 47**).

Al respecto, se indica que en España, cuando existen causas derivadas de fuerza mayor, el empleador, podría reducir las jornadas de trabajo y/o a su vez suspender el contrato de trabajo de manera temporal, lo cual tiene cierta similitud con la legislación ecuatoriana, cuando se expidió la Ley de Apoyo Humanitario, en cuyo artículo 20 se estableció la posibilidad de que el empleador reduzca las jornadas de trabajo, lo que conlleva también a la reducción de la remuneración, cuando existan hechos provenientes de caso fortuito o fuerza mayor, lo cual podrá aplicarse por un año y renovable por una sola ocasión; es decir, hasta por un total de dos años se podría reducir la jornada y remuneración de los trabajadores.

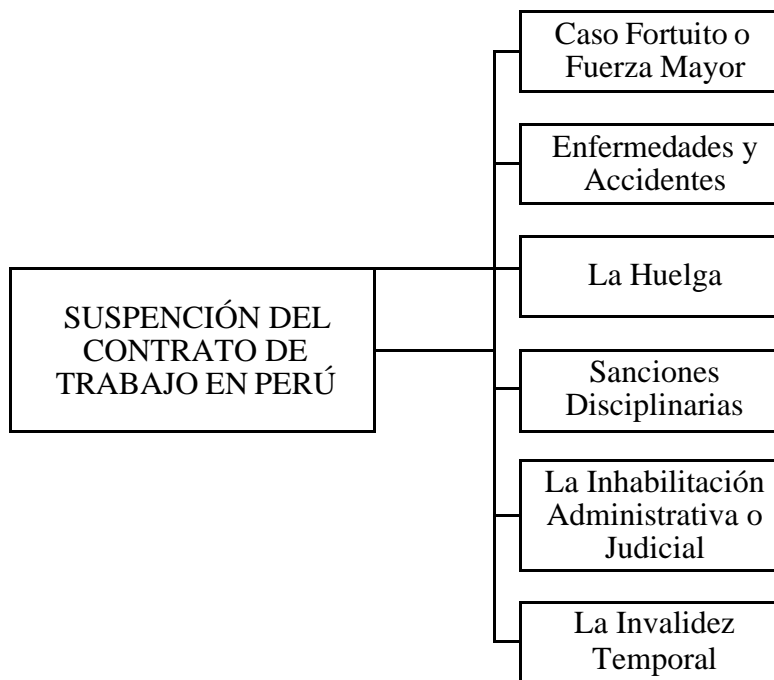
De lo expuesto, se indica que cuando se presenten hechos considerados de caso fortuito o fuerza mayor, el empleador deberá justificar que la presencia de estos hechos, que pueden ser generados por las pandemias en general, inciden en el cumplimiento de las actividades del empleador, que den lugar a reducciones de hornadas y sueldos. En la práctica se ha podido apreciar, que se han reducido las remuneraciones de los trabajadores y muchos de ellos mantienen sus jornadas de trabajo, lo cual vulnera los derechos laborales de los trabajadores.

Aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor en Perú

En Perú se encuentran reguladas las relaciones obrero-patronales de carácter privado en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en donde se regulan los derechos, obligaciones y prohibiciones entre empleadores y trabajadores, así como también las causas por las cuales termina y en otros casos se suspende la relación de

trabajo.

En este contexto en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se han incluido varias causas de suspensión de las relaciones obrero-patronales, las cuales, difieren de la legislación ecuatoriana, por cuanto en el Ecuador, no se puede suspender una relación de trabajo, pero en el Perú, si, conforme se pueden apreciar en el siguiente gráfico:



Fuente: Ley de Productividad y Competitividad Laboral de Perú

Elaborado por: La autora.

En relación con el caso fortuito o fuerza mayor, en el artículo 16 *ibídem*, se establece que el empleador puede suspender hasta 90 días, de manera directa, sin que exista autorización de un órgano del poder público; manifestando que, en el derecho peruano, en el Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo se concibe al caso fortuito o fuerza mayor cuando el hecho que lo ocasionó: "...es inevitable, imprevisible e irresistible e impida la continuidad de la relación laboral" (**Reglamento de la Ley de Fomento del empleo, 2021, Art. 21**).

La diferencia con la legislación ecuatoriana radica en el hecho de que el caso fortuito no suspende la relación laboral como ocurre en el derecho peruano, ya que es una causal para terminar las relaciones laborales conforme lo señala la causal sexta del artículo 169 del Código de Trabajo, siendo su principal diferencia.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

Materiales

Recursos Humanos

En la presente investigación como recurso humano ha sido esencial la intervención de las siguientes personas:

- Autoridades, funcionarios judiciales, abogados en libre ejercicio, investigadora.
- Tutor
- Docentes

Recursos Institucionales

El presente proyecto de investigación se realiza como requisito previo a la obtención del título en la Universidad Técnica de Ambato de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Carrera de Derecho. En tal sentido, con la finalidad de alcanzar los objetivos planteados en la investigación también se contará con el aporte de las siguientes instituciones: Ministerio de Trabajo, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) que contribuirán a la ejecución del proceso de investigación.

Recursos Tecnológicos

- Computadora
- Impresora
- Calculadora
- Celular
- Internet
- Copiadora

Materiales

- Lápiz
- Flash memory
- Esferos
- Hojas

Métodos

Enfoque de la investigación

La metodología desarrollada es el análisis cuantitativo y cualitativo por medio del cual se observarán los aspectos cuantitativos del problema de investigación, misma que arrojará los resultados estadísticos en base a las circunstancias reales en las que se desenvuelve la población.

El modelo cualitativo privilegia la medición de los fenómenos sociales, compilando información a través de la recolección de información ya sea esta bibliográfica o históricos. De este modo se recogerán testimonios y opiniones jurídicas acerca del tema en discusión para seguidamente interpretar y deducir con los aportes obtenidos.

Modalidad de la Investigación

Bibliografía documental

Para que se lleve a cabo el trabajo de investigación se tomará como referencias los cuerpos normativos que se citan a continuación: Constitución de la República de Ecuador del 2008, Código de trabajo, Ley Humanitaria, libros, revistas, ensayos, artículos científicos, así como varios sitios web los mismos que han complementado el mismo.

De campo

Con la finalidad de recolectar información de la investigación se acudirá al Ministerio

de Trabajo de la provincia de Riobamba, con el objetivo de entrevistar al Juez de lo Laboral y al Inspector de Trabajo para que aporten con su conocimiento. Así también se realizó encuestas de forma directa a trabajadores desempleados por la causal en estudio.

Nivel o tipo de la investigación

Tipo Explicativo

Para la obtención de resultados que permitan concluir se considera necesaria la aplicación del método explicativo. De este modo, la investigación de nivel explicativo se centra en determinar los orígenes o causas de un determinado conjunto de fenómenos. Su objetivo, por lo tanto, es conocer por qué suceden ciertos hechos, analizando las relaciones causales existentes o, al menos, las condiciones en que ellos se producen (Sabino,2015).

El trabajo de investigación se enfoca en el uso injustificado de la causal de caso fortuito o fuerza mayor para dar por terminada una relación laboral, en tal sentido la investigación explicativa ofrece la oportunidad de ampliar el estudio de la temática seleccionada y despejar hipótesis. Considerando su naturaleza la presente investigación abordara la problemática analizando cada uno de los requisitos para hacer uso de esta causal.

Métodos

Cualitativo y Cuantitativo

La investigación a realizarse se desarrollará a través del método Cualitativo y Cuantitativo. En lo que tiene que respecta al método cualitativo se abordará el ámbito teórico y jurisprudencial que esté relacionado a la aplicación de la causal de caso fortuito y el principio de continuidad. Por otra parte, en lo que concierne al método cuantitativo este permitir obtener y determinar las estadísticas que permitirán medir la percepción de la parte trabajadora con relación a la aplicación de la causal y el principio de continuidad al terminar la relación laboral.

Cualitativo

Jaramillo & Parra, en su libro *Método y conocimiento: metodología de la investigación* establecen que el método cualitativo:

“Busca la medición de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual, pertinente al problema analizado. Estas relaciones conceptuales se examinan y ponen a prueba mediante el análisis de la interacción entre indicadores que operan como referentes empíricos de los conceptos” (2006, p. 25).

En tal virtud este método compila información a través de la recolección de información ya sea esta bibliográfica o históricos. De este modo se recogerán testimonios y opiniones jurídicas acerca del tema en discusión para seguidamente interpretar y deducir con los aportes obtenidos.

Cuantitativa

La metodología cuantitativa de acuerdo con **Tamayo (2007)**, consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio.

Es así como al desarrollar en la investigación que nos atañe el método cuantitativo permite conocer la medida en que se está ejecutando esta problemática y la eficacia del cumplimiento de la norma al terminarse la relación laboral entre el trabajador y el empleador aplicando esta causal y no ser debidamente justificada por el respectivo empleador.

Deductivo

Al aplicar este método, el proceso de conocimiento permitirá observar las situaciones generales para identificar las particulares que se desarrollan en la problemática. El

método deductivo según **Torres (2006)** es una estrategia de razonamiento que se emplea para deducir conclusiones lógicas a partir de una serie de premisas o principios.

En tal virtud, es un proceso de pensamiento que va de lo general (leyes o principios) a lo particular (fenómenos o hechos concretos). La conclusión se encuentra dentro de las premisas que de ella se desprenden.

Comparativo

Este método permite relacionar la problemática planteada y analizada en otros países con la finalidad de analizar cómo se aplica internacionalmente esta causal y cuáles son sus requisitos en los que se debe fundamentar. De este modo la finalidad fundamental del método comparativo consiste en la generalización empírica y la verificación de las hipótesis. Pues los autores aseveraron que entre las ventajas que brinda el método comparativo están tanto, la comprensión como también entendimiento de las cosas desconocidas a partir de las que no se conocen, la posibilidad de explicarlas e interpretarlas, perfilar nuevos conocimientos, destacar lo peculiar de fenómenos conocidos, sistematizar la información distinguiendo las diferencias con fenómenos o casos similares.

Fuentes Primarias

Se tomará en consideración el aporte y conocimiento tanto de instituciones como también de entidades vinculadas directamente con estadísticas, control y procesos de la terminación de la relación laboral como es el caso del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), además del Ministerio de Trabajo y del Complejo Judicial.

Secundarias

Con la finalidad de propugnar de manera teórica la investigación planteada se recurrió a fuentes bibliográficas y documentales como fuente secundaria para la obtención y consolidación del estudio.

Técnica

Técnica Documental

En este sentido, el presente trabajo se desarrollará en base a la recolección y análisis de fuentes bibliográficas y documentales que justifican la temática abordada. El estudio recopilará información de diferentes fuentes como: libros, estudios de investigación, publicaciones académicas de alto impacto, normativa vigente y revistas jurídicas.

Técnica de la Observación

Una vez que se ha puesto en práctica este método se advierten hecho de manera espontánea y determinado por escrito. En la temática tratada la observación aporta a identificar, conocer y determinar si la causal aplicada para dar por terminada la relación laboral es válida tomando en cuenta los parámetros de justificación para ser aplicada. La observación es la técnica de investigación básica, sobre las que se sustentan todas las demás, ya que establece la relación básica entre el sujeto que observa y el objeto que es observado, que es el inicio de toda comprensión de la realidad (**Campos & Lule, 2012**).

Instrumento

Encuestas

Para la obtención de datos más comunes y de mayor contacto con la realidad de los sujetos de estudio es la encuesta. Con ella se busca la recopilación de datos por medio de preguntas realizadas a una muestra determinada de personas que tengan contacto con la problemática de estudio. El autor **Naresh** asegura que las encuestas “...es una técnica que se llevan a cabo mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de personas. La encuesta proporciona información sobre las opiniones, actitudes y comportamientos de los ciudadanos” (**2020, p.76**). En el presente estudio es necesario

tener una apreciación de las personas en relación con la aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor el estado de emergencia sanitaria, además de conocer las apreciaciones generales sobre el tema de estudio.

Entrevistas

En el trabajo es preciso conocer las apreciaciones sobre el derecho a la estabilidad del trabajador al aplicarse una causal que no es justificada con los requisitos que exige la ley al empleador. En tal sentido, una de las formas de recolección directa de información es la entrevista, que consiste en dialogo que se desarrolla entre dos o más personas sobre un tema específico.

Raffiino señala que una entrevista “...es un intercambio de ideas u opiniones mediante una conversación que se da entre dos o más personas. Todas las personas presentes en una entrevista dialogan sobre una cuestión determinada” (2020, p.23).

Matriz de Análisis de Contenido

La matriz de análisis de análisis de contenido se lleva a cabo una vez que se realiza la codificación. En este sentido, se debe desarrollar las características más relevantes del contenido del proyecto en ejecución que permitan el análisis y descripción precisa y clara. Para ello se debe desglosar la información en universo, unidades de análisis y categorías de análisis.

Universo	Unidades de Análisis	Categorías de análisis	Autor
<p>¿De qué manera se garantiza la estabilidad laboral en el cese del contrato individual de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor durante la pandemia de covid-19 en el Ecuador?</p>	<p>¿Cuál es el régimen jurídico aplicable en el estado de excepción por COVID-19 para garantizar el principio de la estabilidad?</p> <p>¿Las bases legales expedidas durante el estado de excepción permiten garantizar el principio de la estabilidad en el cese del contrato individual?</p> <p>¿Qué derechos se vulneraron en el cese del contrato individual por caso fortuito o fuerza mayor por el COVID-19 en el Ecuador?</p>	<p>Identificar el régimen jurídico aplicable en el estado de excepción por COVID-19 para garantizar el principio de la estabilidad.</p> <p>Analizar las bases legales expedidas durante el estado de excepción por COVID-19 para la garantía del principio de la estabilidad en el cese del contrato individual.</p> <p>Determinar qué derechos se vulneraron en el cese del contrato individual por caso fortuito o fuerza mayor por el COVID-19 en el Ecuador</p>	<p>Vanessa Esthefania Cuadrado Coba</p>

Con la finalidad de una mejor comprensión en el desarrollo de la presente investigación es preciso tomar en cuenta lo que abarca el marco metodológico. De acuerdo con **Arias** lo concibe así:

“Es el conjunto de acciones destinadas a describir y analizar el fondo del problema planteado, a través de procedimientos específicos que incluye las técnicas de observación y recolección de datos, determinando la manera en que se realizará el estudio, esta tarea consiste en hacer operativa los conceptos y elementos del problema que estudiamos” (2006, p.16)

Como se puede estimar el marco metodológico permite al investigador ordenar sus ideas y tener claro lo que va a realizar en su investigación de manera organizada y acertada le brindara al lector una comprensión rápida de lo que se desea investigar y su problemática.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

De acuerdo con **Pineda**, la población: “Es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación” (1994, p.108). De tal manera que la población viene a ser un conjunto de individuos que poseen características similares, la misma que puede ser susceptible de ser estudiada y analizada.

En el presente caso, la población que se ha considera para el desarrollo de esta investigación está conformada por un número de 33 personas que fueron perjudicadas como trabajadores al ser afectada su estabilidad laboral por el cese del contrato individual de trabajo y caso fortuito por COVID -19 en la ciudad de Riobamba; a los que se les aplicó la encuesta.

Cabe destacar que, al haber involucrado a una población pequeña, en la investigación, es decir menor a 100, no ha sido necesaria la aplicación de una fórmula estadística que nos ayude a determinar la muestra que se analiza, motivo por el cual se ha procedido a estudiar a las 33 personas.

Posteriormente y una vez obtenidos los resultados de la encuesta, los mismos fueron analizados con el propósito de constatar la afectación a la estabilidad laboral de los trabajadores que fueron cesados.

Una vez aplicada la encuesta a la población que se determinó en el presente trabajo de investigación, se efectuó la respectiva tabulación para seguidamente conseguir analizar e interpretar los resultados que se obtuvieron.

A continuación, se hallan detallados los resultados que se han obtenido con la aplicación de la encuesta, los cuales se encuentran representados a través de tablas o cuadros estadísticos de fácil comprensión, con su correspondiente análisis e interpretación acorde a cada una de las preguntas propuestas en la encuesta.

1. ¿Considera usted que la pandemia COVID 19, originó inestabilidad laboral en los trabajadores del sector privado?

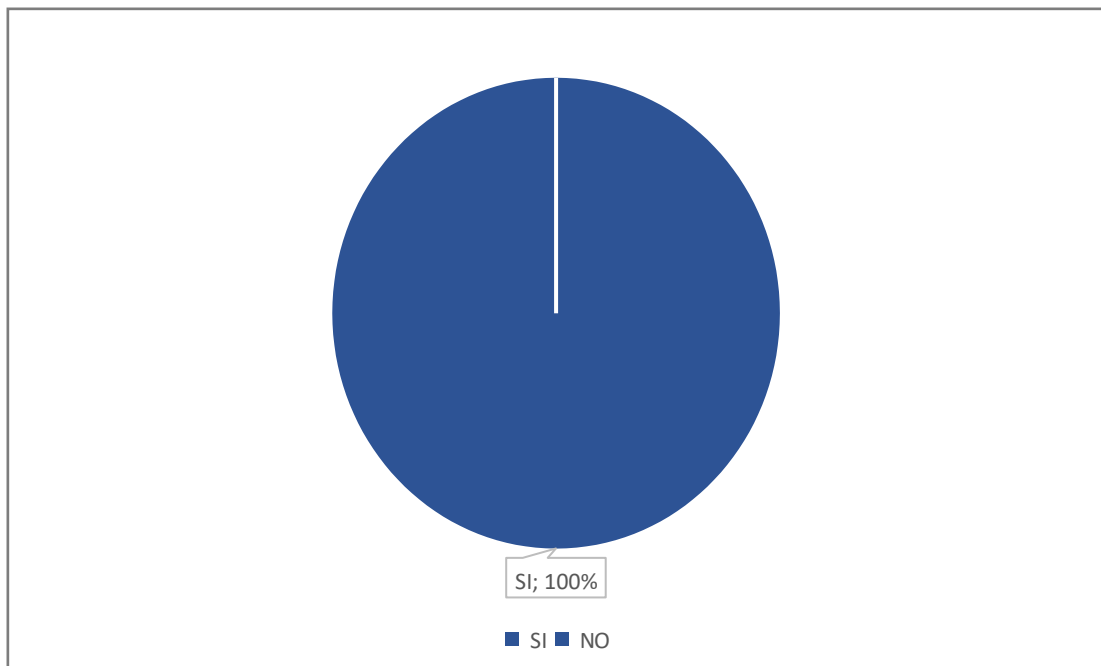
Cuadro No. 1 - Pregunta No. 1

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
SI	33	100%
NO	0	0%
Total	33	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: La investigadora

Gráfico No.1 – Pregunta No.1



Fuente: Encuestas

Elaborado por: La investigadora

ANÁLISIS

Con relación a la pregunta número uno se ha encuestado a 33 personas, de la cuales la totalidad, es decir el 100% ha expresado que la pandemia a causa del COVID 19, efectivamente originó inestabilidad en el trabajo a los trabajadores privados. De tal manera que causó efectos muy grandes para los trabajadores en sus puestos de trabajo

porque las empresas se vieron en la necesidad de prescindir de los servicios debido a la falta de salida de su mercadería o de los servicios había disminuido en gran medida, originando excesivas pérdidas.

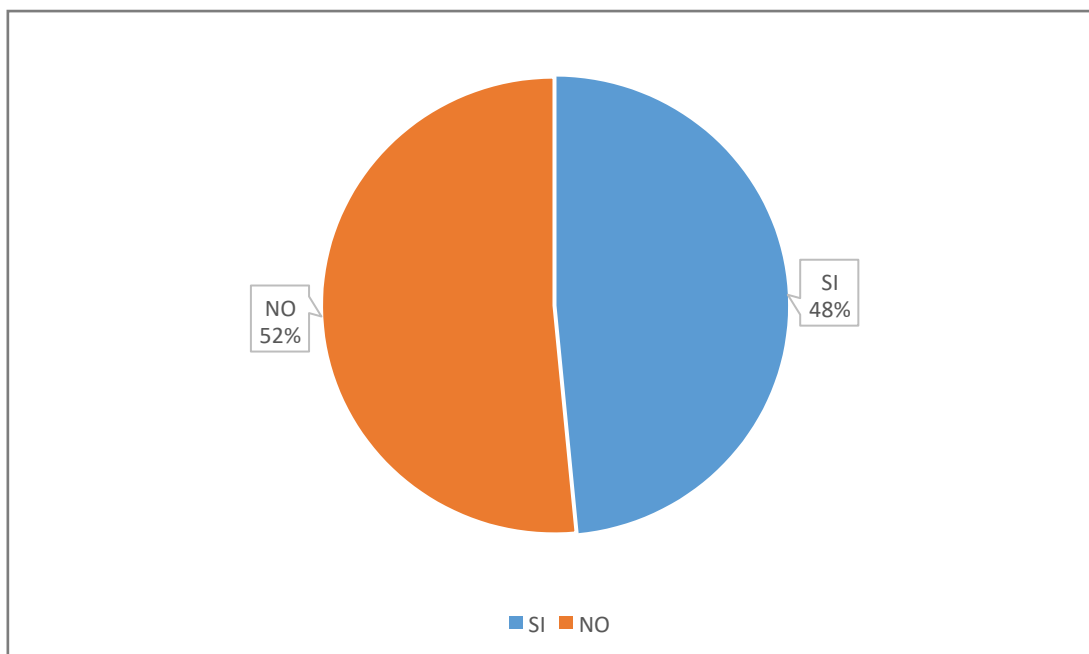
2. ¿Está usted de acuerdo en que por la Pandemia Covid19, se pueda recudir la jornada de trabajo y consecuentemente el sueldo de los trabajadores, según la Ley Humanitaria?

Cuadro No. 2 - Pregunta No. 2

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
SI	16	48%
NO	17	52%
Total	33	100%

Fuente: Encuestas
Elaborado por: La investigadora

Gráfico No.2 - Pregunta No. 2



Fuente: Encuestas
Elaborado por: La investigadora

ANÁLISIS

Respecto de la pregunta número dos, se ha encuestado a un total de 33 personas, de las cuales, el 48% correspondiente a 16 personas han manifestado estar de acuerdo en

que por la pandemia COVID 19 se recurra a la jornada de trabajo con sueldo de conformidad a la Ley Humanitaria; mientras que el 52% correspondiente a 17 de los encuestados han indicado que no se puede encontrar de acuerdo en que el sueldo esté acorde a la Ley Humanitaria.

3. ¿Considera usted que la pandemia Covid19, afectó al sector laboral y productivo del Ecuador?

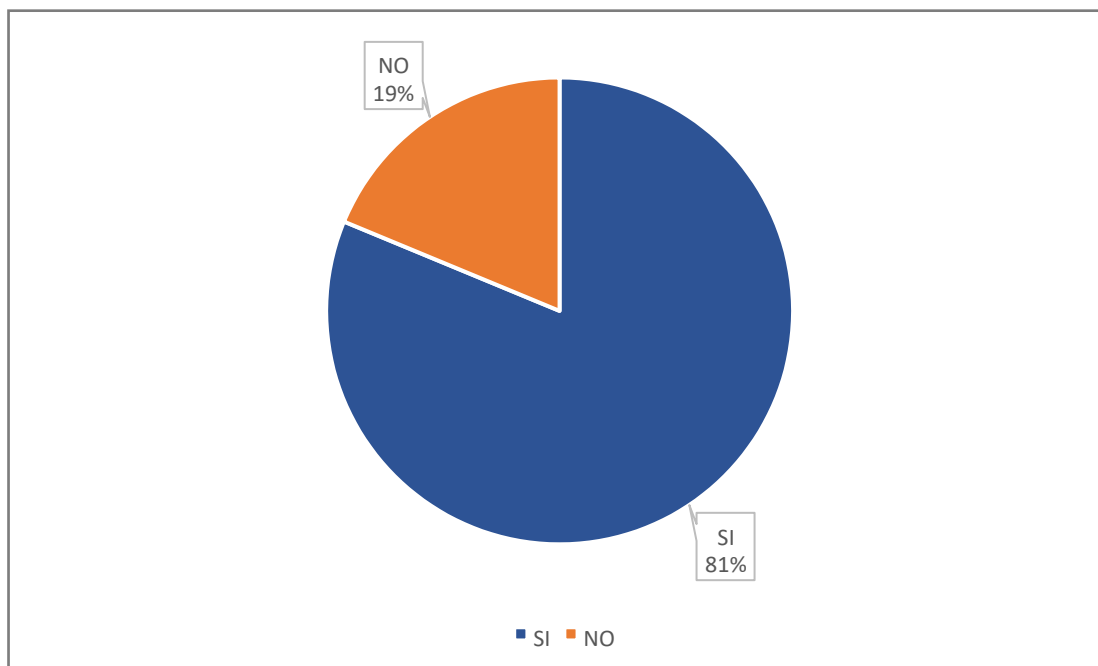
Cuadro No. 3 - Pregunta No. 3

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
SI	26	81%
NO	7	19%
Total	33	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: La investigadora

Gráfico No.3 – Pregunta No. 3



Fuente: Encuestas

Elaborado por: La investigadora

ANÁLISIS

Respecto a la pregunta número tres se ha encuestado a un total de 33 personas, el 81% de los encuestados correspondiente a 26 personas, han aseverado que la pandemia

COVID 19, efectivamente afectó al sector laboral y productivo de nuestro país; en cambio el 19% de los encuestados correspondiente a un total de 7 personas han expresado que no ha sido por la pandemia COVID 19, que pueden haber existido otras causas que influyeron para que exista una gran afectación tanto para el sector laboral como también para el sector productivo de nuestro Ecuador.

4. ¿Durante la pandemia COVID 19, su empleador dio por terminado su contrato de trabajo?

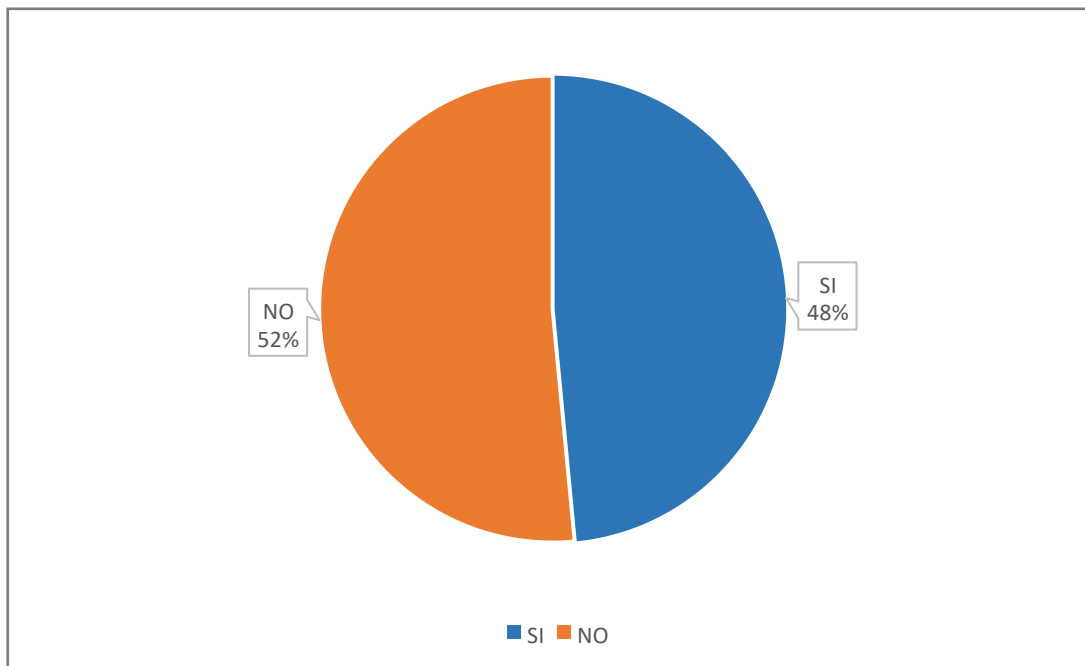
Cuadro No.4 - Pregunta No.4

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
SI	16	48%
NO	17	52%
Total	33	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: La investigadora

Gráfico No. 4 - Pregunta No. 4



Fuente: Encuestas

Elaborado por: La investigadora

ANÁLISIS

Respecto a la pregunta número cuatro de la encuesta aplicada a un total de 33 personas, el 48% correspondiente a 16 personas han manifestado que durante la pandemia COVID 19 el empleador dio por terminado su contrato de trabajo; mientras que el 52% correspondiente a 17 personas encuestadas han expresado que el empleador no ha dado por terminado el contrato de trabajo puesto que en estos tiempos muy difíciles ha sido muy complicado poder mantener una estabilidad laboral a pesar de las falencias económicas de las empresas.

5. ¿En caso de respuesta positiva: ¿Por qué causa su empleador dió por terminada la relación laboral?

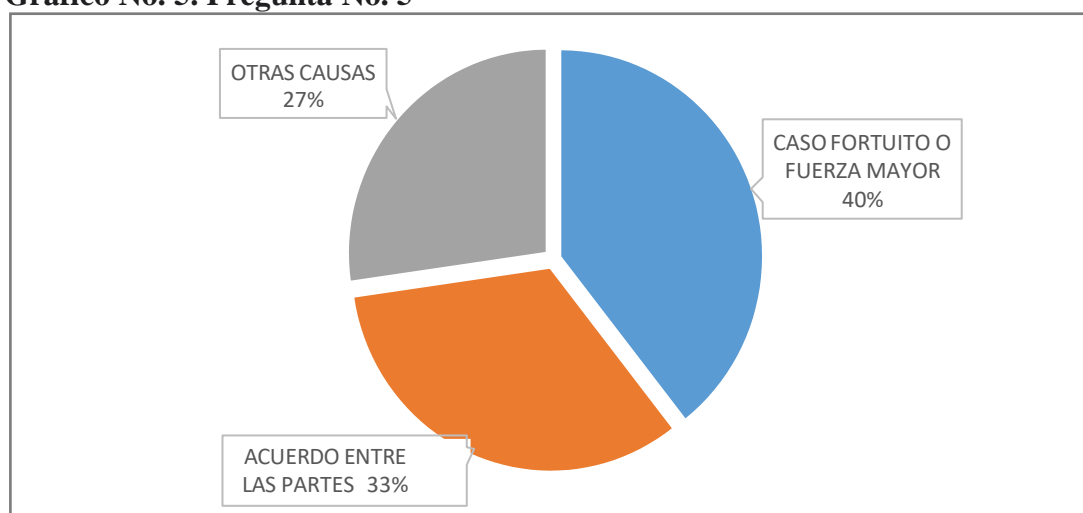
Cuadro No. 5 - Pregunta No. 5

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR	13	40%
ACUERDO ENTRE LAS PARTES	11	33%
OTRAS CAUSAS	9	27
Total	33	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: La investigadora

Gráfico No. 5. Pregunta No. 5



Fuente: Encuestas

Elaborado por: La investigadora

ANÁLISIS

Respecto a la pregunta número cinco de la encuesta aplicada a un total de 33 personas, el 40% correspondiente a 13 personas han indicado que la causa por la cual se dio por terminada la relación laboral fue por caso fortuito o fuerza mayor, el 33% por acuerdo entre las partes y el 27% por otras causas.

6. ¿Su empleador le canceló indemnizaciones por la terminación de la relación laboral?

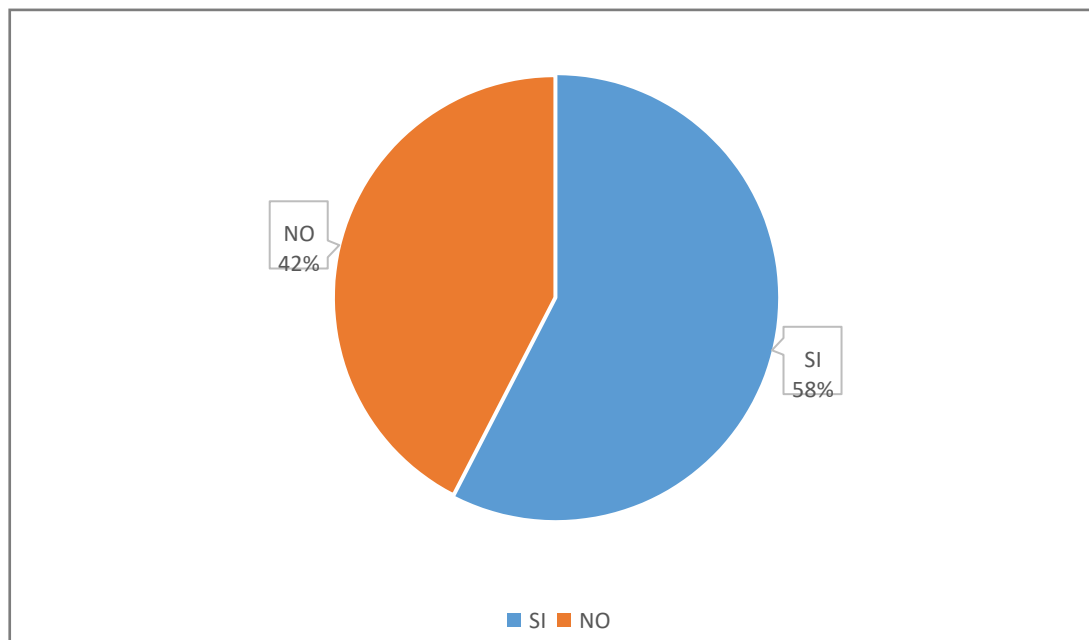
Cuadro No. 6 - Pregunta No. 6

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
SI	19	58%
NO	14	42%
Total	33	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: La investigadora

Gráfico No. 6 - Pregunta No. 6



Fuente: Encuestas

Elaborado por: La investigadora

ANÁLISIS

Respecto de la pregunta número seis de la encuesta a un total de 33 personas, el 58% correspondiente a 19 personas, afirma que el empleador, efectivamente le canceló

las indemnizaciones por la terminación de la relación laboral; en cambio el 14% de los encuestados correspondiente a un total de 4 personas aducen que el empleador no le pagó las convenientes indemnizaciones debido a la terminación de la relación laboral porque al haber pasado por una pandemia por Covid-19 las empresas del sector privado no contaban con recursos que les permitieran cumplir con este pago a sus trabajadores.

7. ¿Según su punto de vista los empleadores hicieron abuso de la terminación de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor, durante la pandemia COVID-19?

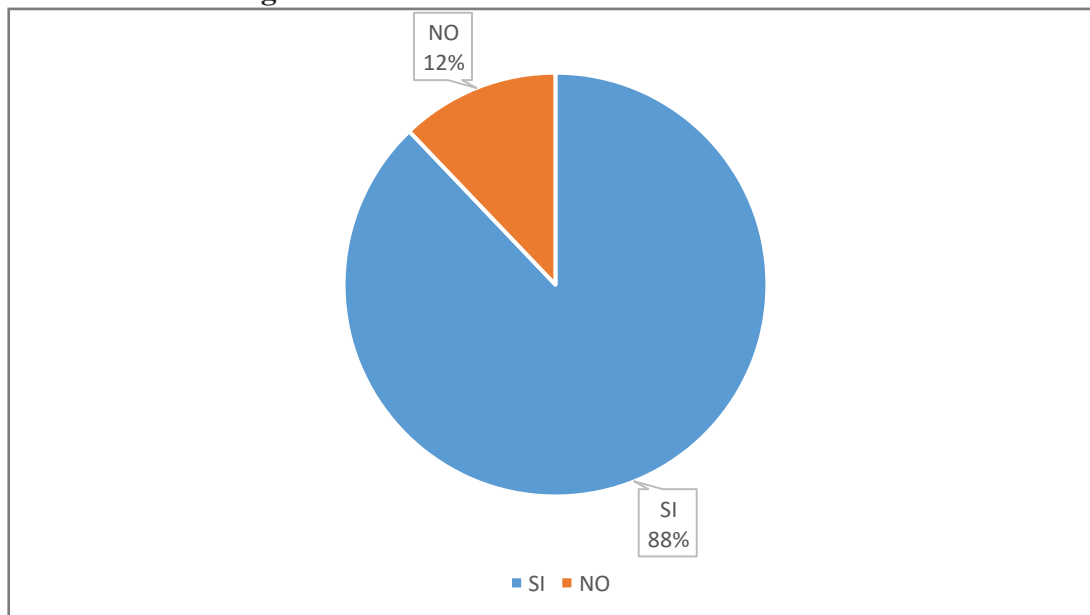
Cuadro No 7 - Pregunta No. 7

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
SI	29	88%
NO	4	12%
Total	33	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: La investigadora

Gráfico No.7 - Pregunta No. 7



Fuente: Encuestas

Elaborado por: La investigadora

ANÁLISIS

Respecto de la pregunta número siete de la encuesta aplicada a un total de 33 personas, el 88% de los encuestado que corresponden a 29 personas han indicado que conforme a su punto de vista los empleadores hicieron abuso de la terminación de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor durante la pandemia a causa del COVID 19; en cambio el 12% de los encuestados que corresponden a 4 personas han expresado que los empleadores no han abusado con la terminación de la relación laboral debido a casos fortuito o fuerza mayor a causa de la pandemia.

8. ¿En la actualidad se encuentra con empleo?

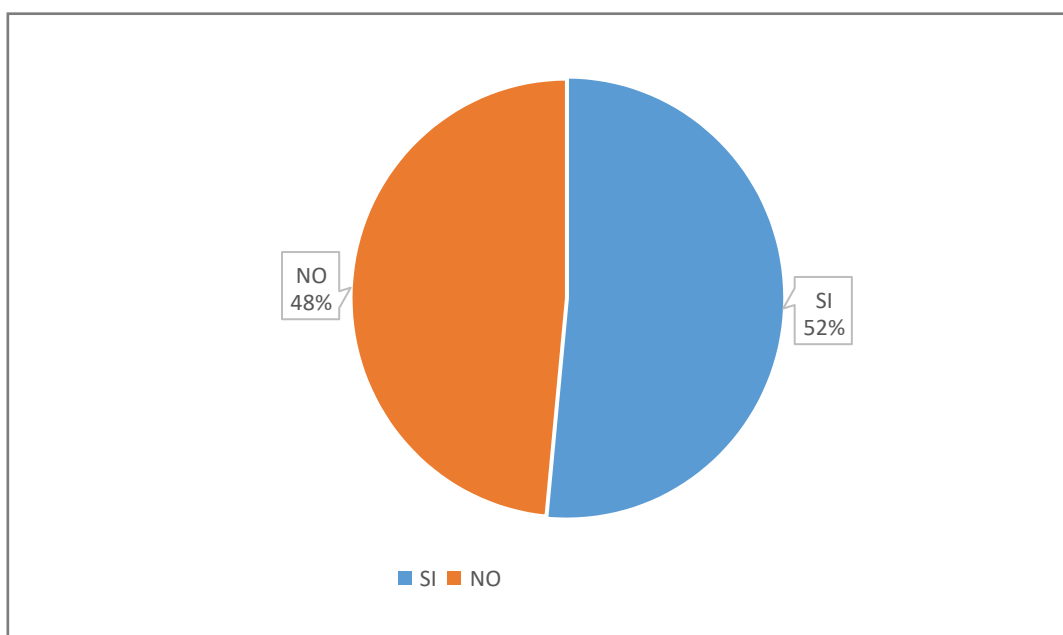
Cuadro No. 8 - Pregunta No. 8

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
SI	17	52%
NO	16	48%
Total	33	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: La investigadora

Gráfico No. 8 - Pregunta No. 8



Fuente: Encuestas

Elaborado por: La investigadora

ANÁLISIS

Respecto de la pregunta número ocho de la encuesta aplicada a un total de 33 personas, el 52% de los encuestados que corresponden a 17 personas han manifestado que en la actualidad se encuentra con empleo; mientras que el 48% de los encuestados correspondiente a 16 personas han revelado que en la actualidad no se hallan desempeñando actividad laboral alguna, puesto que muchas empresas han tenido que cerrar sus puertas y su funcionamiento a causa de la pandemia que limitó el desempeño productivo.

9. ¿Hace qué tiempo se encuentra sin empleo?

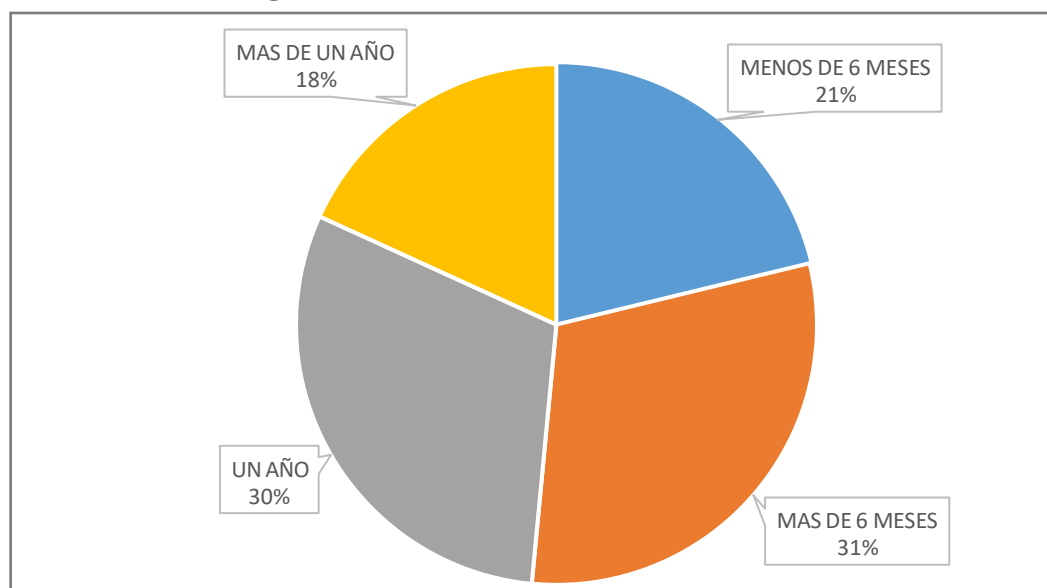
Cuadro No. 9 - Pregunta No. 9

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
MENOS DE 6 MESES	7	21%
MÁS DE 6 MESES	10	48%
UN AÑO	10	30%
MÁS DE UN AÑO	6	18%
Total	33	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: La investigadora

Gráfico No. 9 - Pregunta No. 9



Fuente: Encuestas

Elaborado por: La investigadora

ANÁLISIS

Respecto de la pregunta número nueve de la encuesta aplicada a un total de 33 personas, el 21% correspondiente a 7 personas aseguraron que se encuentra sin empleo hace menos de seis meses, el 48% correspondiente a 10 personas que más de seis meses se hallan sin empleo, el 30% correspondiente a 10 personas hace un año y el 18% correspondiente a 6 personas que es hace más de un año.

Dentro de la investigación se ha considerado la aplicación de otra de las técnicas de recolección de la información como es la entrevista, misma que se ha dirigido a especialistas en la materia que se ha investigado, motivo por el cual se ha realizado al Juez de Trabajo, así como a dos Inspectores de Trabajo obteniendo la siguiente información que corrobora y justifica los resultados arrojados en las encuestas.

Entrevista al Juez de Trabajo Dr. Fredy Hidalgo

1. ¿Cuál es el régimen jurídico aplicable en el estado de excepción por Covid-19 para la sostenibilidad del empleo?

El gobierno dispuso proteger el empleo a través del Ministerio de Trabajo y políticas públicas; dentro de estas últimas se encuentran los decretos ministeriales en los cuales se dan ciertas directrices para mantener los trabajos y no despedir a los trabajadores de forma intempestiva, con lo cual se protegió la estabilidad de los trabajadores.

2. ¿Las bases legales expedidas durante el estado de excepción permitieron garantizar la estabilidad laboral? ¿Por qué?

Claro que sí, porque con los decretos ministeriales dictados por el Ministerio de Trabajo, se debían cumplir con ciertos requisitos para terminar la relación laboral, ya que los acuerdos realizados tanto por el trabajador y empleador deben estar subidos en la página web, caso contrario existe el despido intempestivo.

3. ¿Qué derechos se vulneran en terminación de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor en el Ecuador durante la pandemia por Covid-19?

En especial el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores.

4. ¿De qué manera se podría garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores frente a los hechos considerados como caso fortuito o fuerza mayor durante la pandemia por Covid-19?

Respetando las directrices jurídicas que otorgó el gobierno nacional para frenar la gran ola de despidos intempestivos durante la pandemia.

5. ¿Está usted de acuerdo en la forma en que se aplicó la causal sexta del artículo 169 del Código de Trabajo durante la pandemia por Covid-19?

No estoy de acuerdo porque no fue la forma correcta como lo establece la Ley. En tal virtud la OMS determinó que es caso fortuito el Covid-19 ya que es un hecho imprevisible e irresistible que se da cuando una empresa tenga impedimento para continuar con sus labores, entonces como no se cumplen con todos los requisitos que requiere la causal no se la puede ejecutar.

6. ¿Según su punto de vista los empleadores hicieron abuso de la terminación de la relación laboral por caso fortuito, fuerza mayor durante la pandemia por Covid-19?

Sí porque se valieron de esta figura jurídica para deshacerse de trabajadores sin pagar las indemnizaciones que la ley nos obliga a todos.

Entrevista al Inspector de Trabajo Dr. Miguel A. Martínez

1. ¿Cuál es el régimen jurídico aplicable en el estado de excepción por Covid-19 para la sostenibilidad del empleo?

Acuerdos ministeriales del año 2020, ya que se dispuso la garantía de continuar laborando.

2. ¿Las bases legales expedidas durante el estado de excepción permitieron garantizar la estabilidad laboral? ¿Por qué?

Sí se aplicaban cumpliendo con los requerimientos que garanticen fielmente la estabilidad del trabajador.

3. ¿Qué derechos se vulneran en terminación de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor en el Ecuador durante la pandemia por Covid-19?

Se vulneró el derecho a una vida digna y también a la estabilidad laboral que tienen todos los trabajadores y los ciudadanos en general.

4. ¿De qué manera se podría garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores frente a los hechos considerados como caso fortuito o fuerza mayor durante la pandemia por Covid-19?

Tomando en cuenta y ejecutando la normativa expedida por el gobierno.

5. ¿Está usted de acuerdo en la forma en que se aplicó la causal sexta del artículo 169 del Código de Trabajo durante la pandemia por Covid-19?

No, porque vulnera los derechos de los trabajadores, al realizarse un abuso injustificado de esta figura jurídica.

6. ¿Según su punto de vista los empleadores hicieron abuso de la terminación de la relación laboral por caso fortuito, fuerza mayor durante la pandemia por Covid-19?

Sí porque de esta manera se libraron de algunos trabajadores sin otorgarles la indemnización que por ley les correspondía.

Entrevista al Inspector de Trabajo Dr. Juan Pablo Díaz

1. ¿Cuál es el régimen jurídico aplicable en el estado de excepción por Covid-19 para la sostenibilidad del empleo?

El régimen jurídico son los acuerdos ministeriales del año 2020, con el fin de dar protección al trabajador.

2. ¿Las bases legales expedidas durante el estado de excepción permitieron garantizar la estabilidad laboral? ¿Por qué?

Efectivamente, sí se aplicaban estrictamente aún más en estado de excepción.

3. ¿Qué derechos se vulneran en terminación de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor en el Ecuador durante la pandemia por Covid-19?

Se vulneraron el derecho a la estabilidad laboral y también a una vida digna.

4. ¿De qué manera se podría garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores frente a los hechos considerados como caso fortuito o fuerza mayor durante la pandemia por Covid-19?

Dando cumplimiento a lo establecido por la normativa jurídica en el Código de Trabajo y en los acuerdos ministeriales.

5. ¿Está usted de acuerdo en la forma en que se aplicó la causal sexta del artículo 169 del Código de Trabajo durante la pandemia por Covid-19?

No estoy de acuerdo porque existe claramente la vulneración de los derechos a los trabajadores convirtiéndose en un cómplice de esta transgresión de los derechos.

6. ¿Según su punto de vista los empleadores hicieron abuso de la terminación de la relación laboral por caso fortuito, fuerza mayor durante la pandemia por Covid-19?

Los empleadores sí hicieron abuso y dejaron sin trabajo a muchos trabajadores sin indemnización.

Al analizar la entrevista dirigida a especialistas del Derecho se puede determinar que la figura de la causal de caso fortuito o fuerza mayor ha sido utilizada por los empleadores de manera abusiva e injustificada ya que al aplicarla para cesar el contrato con sus trabajadores esta no ha podido ser motivada en base a los cuatro aspectos fundamentales que son: la imprevisibilidad, inevitabilidad, ajenos a la voluntad de las partes y que generen consecuencias graves.

Verificación de la Hipótesis

Planteamiento de hipótesis

Hipótesis alternativa Ha

La terminación de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor, durante la pandemia COVID-19 incide en la vulneración a la estabilidad laboral del trabajador.

Hipótesis nula Ho

La terminación de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor, durante la pandemia COVID-19 incide en la vulneración a la estabilidad laboral del trabajador.

Comprobación de la hipótesis

Al haber aplicado la encuesta a la población determinada en el presente trabajo de investigación se efectuó la respectiva tabulación además de los concernientes requisitos que se requieren en este capítulo.

En razón de que el problema que se ha analizado involucra una problemática social, ya que dentro de la investigación algunos tratadistas consideran que en ciencias sociales es mejor asegurar la validez cualitativa, se ha tomado de referencia lo citado por **Rosales**, para comprobar la hipótesis, de la siguiente manera: “Es aquella que puede ser probada desde distintos y diversos enfoques, siendo el enfoque cualitativo el más próximo y beneficioso para la comprensión del objeto de estudio, debido a que trata de encontrar aproximaciones a la realidad de manera flexible y también creativa” (2014, P. 57)

De igual manera, **Ramírez**, afirma que la hipótesis constituye:” la intersección dentro del método científico, puesto que nos lleva desde el conocimiento empírico y teórico hacia la formulación de un método científico destinado a recoger y formular la información pertinente a través del cual, se podrá generar el conocimiento científico” (2014, p.54).

A continuación, se han representado las preguntas consideradas de referencia para conseguir verificar la hipótesis mediante el siguiente cuadro:

Cuadro No. 10. Verificación de Hipótesis

PREGUNTA No. 1	TOTAL	PORCENTAJE
Si	33	100%
No	0	0%
TOTAL	33	100%
PREGUNTA No. 4	TOTAL	PORCENTAJE
Si	17	52%
No	16	48%
TOTAL	33	100%
PREGUNTA No.5	TOTAL	PORCENTAJE
Caso fortuito o fuerza mayor	13	40%

Acuerdo entre partes	11	33%
Otras causas	9	27%
TOTAL	33	100%
PREGUNTA No. 7	TOTAL	PORCENTAJE
Si	29	88%
No	4	12%
TOTAL	33	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: La investigadora

Decisión

En base a los datos y resultados obtenidos con la aplicación de la encuesta a los afectados, se ha encontrado que en un total porcentaje que la pandemia por causa del COVID 19, originó inestabilidad laboral en los trabajadores del sector privado, debido a que en todo el mundo nunca esperamos vivir ni siquiera algo similar que golpeará tan fuerte la economía y la productividad en todos los ámbitos y más aún en el sector laboral. De igual manera tal fue el impacto que muchos trabajadores tuvieron que quedarse sin trabajo puesto que se vulneró su estabilidad laboral sobre todo del sector privado ya que las empresas no contaban con los suficientes recursos económicos para afrontar sus bloqueos de salida de mercadería ya que las personas estaban más preocupadas de no contagiarse con el virus y protegerse tanto ellos como a sus familias.

Muchos empleadores del sector privado tuvieron que despedir a sus empleados y trabajadores a través del mayor motivo que se estaba atravesando que era el caso fortuito o fuerza mayor, por otra parte, otros empleadores optaron por terminar la relación laboral a través de un acuerdo entre las partes y en pocas situaciones por otros motivos; sin embargo, en todos estos contextos la estabilidad laboral de los trabajadores se vio violentada a pesar de haber entregado muchos años de trabajo.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

El régimen jurídico aplicable en el estado de excepción por el COVID-19 para garantizar el principio de la estabilidad, se fundamentó en el artículo 20 de la Ley de Apoyo Humanitario, norma en la cual, para evitar la cesación de las funciones de los trabajadores, se otorgó la posibilidad de que el empleador pueda reducir hasta el 50% la jornada de trabajo y consecuentemente hasta el 55% de la remuneración durante un año renovable por una sola vez, causando serios efectos económicos a los trabajadores, por cuanto sus ingresos económicos fueron reducidos por parte de los empleadores.

En tal virtud, la legislación laboral ecuatoriana no estuvo acorde con las exigencias jurídicas que debían regularse cuando la pandemia por COVID-19 se propagó en el país; lo cual se pudo evidenciar por el hecho de que no existieron normas jurídicas suficientes que permitan proteger el principio de la estabilidad laboral.

Finalmente, se concluye que, en el Ecuador, no se garantizó de manera adecuada el principio de la estabilidad durante el estado de excepción producido por el COVID-19, debido a que, de acuerdo con los datos recabados en el Ministerio de Trabajo, existió un abuso de la causal sexta del artículo 169 del Código de Trabajo que establece como causa del cese del contrato individual, el caso fortuito o fuerza mayor. Por cuanto se ha podido identificar que en ciertos casos los empleadores de manera injustificada y/o sin que exista el cese de actividades económicas o productivas, aplicaron esta causal, vulnerando el derecho al principio de la estabilidad laboral, por cuanto las empresas siguieron brindando los bienes o servicios a la ciudadanía; y, sin embargo, de aquello desvincularon a sus trabajadores, lo que evidencia una aplicación errónea de esta causal.

Recomendaciones

Es importante que la reducción de la jornada de trabajo prevista en el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, sea aplicada siempre y cuando el empleador, por caso fortuito o fuerza mayor, se vea obligado a reducir los sueldos de los trabajadores para evitar una quiebra económica, mas no como una forma de evadir sus responsabilidades patronales, lo cual puede pasar, cuando el empleador reduzca la jornada de trabajo, a medio tiempo por ejemplo, de manera injustificada y/o cuando no haya motivo económico ni productivo para ello.

Es fundamental que los empleadores apliquen la causal de caso fortuito o fuerza mayor únicamente cuando los hechos o sucesos imprevistos y repentinos, produzcan el cese total de las actividades empresariales, a fin de evitar incurrir en despidos intempestivos que se pueden originar cuando el caso fortuito o fuerza mayor no produzca la suspensión total de las actividades laborales, en estos casos el empleador debe mantener la relación laboral y no dar por concluido el contrato de trabajo, por cuanto, ello podría vulnerar los derechos de los trabajadores.

Se recomienda que se legisle de mejor manera el caso fortuito o fuerza mayor en el Ecuador, en especial el que se genera por las pandemias, a fin de que en el caso de que nuevamente se generen estados de excepción que produzcan confinamientos o la paralización de las actividades empresariales, se proteja de mejor manera a través de las leyes el principio de continuidad laboral en favor de los trabajadores.

Bibliografía

1. Angarita, P. (2016). Análisis Código de Trabajo, Ediciones La Unión S.A., Cuenca.
 2. Arias, F. (2006). Proyecto de investigación: introducción a la metodología científica. Caracas: Espíteme.
 3. Asamblea Nacional de Ecuador. (2020, 12 de marzo). Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076 emitido por el Ministerio de Trabajo, de fecha 12 de marzo de 2020. <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec055es.pdf>.
 4. Asamblea Nacional de Ecuador. (2020, 15 de marzo). Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-077, emitido por el Ministerio de Trabajo. <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec055es.pdf>
 5. Asamblea Nacional de Ecuador. (2020, 22 de junio). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Registro Oficial Suplemento 229. <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec055es.pdf>.
 6. Asamblea Nacional del Ecuador. (2005, 16 de diciembre). Código de Trabajo del Ecuador. Registro Oficial 167. <http://www.trabajo.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>.
 7. Asamblea Nacional del Ecuador. (2005, 24 de junio). Codificación del Código Civil del Ecuador. Registro Oficial Suplemento 46. <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec055es.pdf>
 8. Asamblea Nacional del Ecuador. (2008, 20 de octubre). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial Suplemento 449. <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>.
 9. Asamblea Nacional del Ecuador. (2020, 15 de junio). Decreto Ejecutivo No. 1074. Registro Oficial Suplemento 178. <https://www.uta.edu.ec/v3.2/uta/reglamentosexternos/Decreto%20Eecutivo%20No%201074-2020-ESTADO%20DE%20EXCEPCION.pdf>.
 10. Asamblea Nacional del Ecuador. (2020, 16 de marzo). Decreto Ejecutivo No. 1017. Registro Oficial Suplemento 145. https://www.defensa.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2020/03/Decreto_presidencial_No_1017_17-Marzo-2020.pdf.
 11. Ávila, P. (2015), El derecho al Trabajo y sus limitaciones en las naciones, Ediciones Legales, Quito.
 12. Burbano de Lara, F. (09 de 04 de 2020). La fuerza mayor extraordinaria. El Comercio.
- Jara, Daniel (2015). Caso Fortuito y Fuerza Mayor. Diferencia Conceptual. Revista de

- Ciencias Jurídicas (123), 69-98.
13. Campos, G.& Lule, C. (2012). La observación, un método para el estudio de la realidad. *Xihmai*, 45-60.
 14. Castro J. (2015). Caso fortuito o fuerza mayor como causal de término de la relación laboral. requisitos del caso fortuito. (Vol. 6, pp. 13-35). *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*.
 15. Código Civil [CC]. Art. 30. 8 de julio 2019 (Ecuador).Código Civil de Chile [CC]. Art. 45. 2021. (Chile).
 16. Código Civil [CC] 03 de diciembre de 1860, Art.40. (Ecuador).
 17. Corte Nacional de Justicia del Ecuador. (22 de junio de 2017). Resolución No. 00481-2017. Registro Oficial Suplemento 56.
<https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec055es.pdf>.
 18. Corte Suprema de Justicia, Gaceta Judicial 10 de 21-nov.-1990, Serie 15.
 19. De Nardis Lori. (2020). El derecho al Trabajo, Editorial San Juan, Argentina.Diario “El País” (2020). (pág. A1).
 20. Diario El País, (2020). Nota Informativa: La pandemia deja al 83 % de los trabajadores en Ecuador en el desempleo o con condiciones precarias, Guayaquil Ecuador.
 21. Dictamen Nro. 4.223/67, 27.10.14, Chile.
 22. Domínguez, Á. (24 de marzo del 2020). Entrevista a Álvaro Domínguez: caso fortuito o fuerza mayor en sede laboral y pandemia por COVID-19. (R. Palomo Vélez, Entrevistador).
 23. Ecuador, Flacso, (2020) *Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública*, Vol. 7 No. 2.
 24. Fernández, J. (2010) *Igualdad, discriminación y tolerancia en México*, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, México. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/885/88520288009.pdf>
 25. Fernández, S. (2012). *Investigación cuantitativa y cualitativa*. Coruña: Paidós.
 26. Franco, A. (2020) *Impacto económico en las empresas y el empleo por el Covid-19*, Universidad Politécnica Nacional, Quito Ecuador.
 27. Gaceta Judicial 10, 21 de noviembre de 1990.
 28. Gaceta Judicial 4, 22 de febrero del 2007, Serie 18.
 29. García, C. (1989), *Principios generales y principios constitucionales*, *Revista de Estudios Políticos (Nueva Época)*, España.
 30. Guzmán, A. (2012) *Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo*. Melvin. Caracas Venezuela.
 31. Herrera, E. (2017). *Extinción de la relación de trabajo*, Astrea Buenos Aires Argentina.

32. Jaramillo, D. y Parra, R. (2006). Método y conocimiento: metodología de la investigación. Medellín: Fondo Editorial.
33. Naresh, K. (2020). ¿Qué es una encuesta? QuestionPro. <https://www.questionpro.com/es/una-encuesta.html>.
34. Raffino, E. (2020). Entrevista - Concepto, tipos, características y ejemplos. <https://concepto.de/entrevista/>.
35. Layedra, W. (2017) Manual de derecho laboral, Editorial Pedagógica Friere, Riobamba Ecuador.
36. Lencioni, G. (2018). Régimen jurídico laboral del sector privado, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito Ecuador.
37. Ley del Estatuto de los Trabajadores, 2015, España.
38. López, A. (2019). El ciclo de regeneración material de la norma: Universidad del Zulia-Venezuela.
39. Martínez, C. (2015) El derecho laboral ecuatoriano en preguntas y respuestas, Universidad Estatal de Bolívar.
40. Monforte, J. (2019), Los derechos laborales, Ediciones Depalma, Argentina.
41. Párraga, 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 16^a. IAEN. Ecuador.
42. Patiño, H. (2011), Las causales exagerativas de la responsabilidad extracontractual, Colombia, Revista de Derecho Privado, Nro. 20, Universidad Externado de Colombia.
43. Quezada, J. (2020), Las leyes laborales frente a la vulneración de los derechos de trabajo, Ediciones Amatista, Bogotá.
44. Real Academia de la Lengua (2020). Definiciones. (tomo 12). España: Paidós.
45. Frutos, P. (2016). Definición de terminación. Revistar Jurídica. Quito: Ecuador.
46. Reglamento de la Ley de Fomento del empleo, 2021, Art. 21.
47. Rivera, J. (2004). Definición de relación laboral. Revista Jurídica de Dialnet. Quito: Ecuador.
48. Sabino, C. (2015). El Proceso de Investigación. caracas: El Cid.
49. Silva, V. (2020). 11 000 trabajadores del Ecuador fueron desvinculados por fuerza mayor; los empleadores deberán justificar motivos. Diario el Comercio. Ecuador. <https://www.elcomercio.com/actualidad/trabajadores-ecuador-desvinculados-covid19-pandemia.html>.

50. Silva, V. & Pacheco, M. (2020). 5 295 trabajadores han sido desvinculados por fuerzamayor. Diario el Comercio. Ecuador.<https://www.elcomercio.com/actualidad/trabajadores-desvinculadosempresas-fuerza-mayor.html>.
51. Tamayo, J. (1982). Las Causales de Exoneración de la Responsabilidad Civil. Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad Pontificia Bolivariana.
52. Tapia, M. (2020). Caso fortuito o fuerza mayor, Editorial Thompson, Santiago de Chile.
53. Torres, B. (2006). Metodología de la investigación: para la administración, economía, humanidades y ciencias sociales. México: Pearson Educación.

ANEXOS

Anexo No. 1



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

1. ¿Considera usted que la pandemia COVID 19, originó inestabilidad laboral en los trabajadores del sector privado?

SI	NO

2. ¿Está usted de acuerdo en que por la Pandemia Covid19, se pueda recudir la jornada de trabajo y consecuentemente el sueldo de los trabajadores, según la Ley Humanitaria?

SI	NO

3. ¿Considera usted que la pandemia Covid19, afectó al sector laboral y productivo del Ecuador?

SI	NO

4. ¿Durante la pandemia COVID 19, su empleador dio por terminado su contrato de trabajo?

SI	NO

5. ¿En caso de respuesta positiva: ¿Por qué causa su empleador di por terminada la relación laboral?

CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR	ACUERDO ENTRE LAS PARTES	OTRAS CAUSAS

6. ¿Su empleador le canceló indemnizaciones por la terminación de la relación laboral?

SI	NO

7. ¿Según su punto de vista los empleadores hicieron abuso de la terminación de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor, durante la pandemia COVID19?

SI	NO

8. ¿En la actualidad se encuentra con empleo?

SI	NO

9. ¿Hace qué tiempo se encuentra sin empleo?

MENOS DE 6 MESES	MAS DE 6 MESES	UN AÑO	MAS DE UN AÑO



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

ENTREVISTA DIRIGIDA AL JUEZ DE TRABAJO Y A INSPECTORES DE TRABAJO

1. ¿Cuál es el régimen jurídico aplicable en el estado de excepción por Covid-19 para la sostenibilidad del empleo?

2. ¿Las bases legales expedidas durante el estado de excepción permitieron garantizar la estabilidad laboral? ¿Por qué?

3. ¿Qué derechos se vulneran en terminación de la relación laboral por caso

4. ¿De qué manera se podría garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores frente a los hechos considerados como caso fortuito o fuerza mayor durante la pandemia por Covid-19?

5. ¿Está usted de acuerdo en la forma en que se aplicó la causal sexta del artículo 169 del Código de Trabajo durante la pandemia por Covid-19?

6. ¿Según su punto de vista los empleadores hicieron abuso de la terminación de la relación laboral por caso fortuito, fuerza mayor durante la pandemia por Covid-19?

