Pontificia Universidad Católica del Ecuador

Sede Ibarra

ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

TRABAJO FINAL DE TITULACIÓN

TEMA:

Estudio sobre la aplicación del caso fortuito o fuerza mayor en la legislación laboral Ecuatoriana

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Derecho, participación, gobernanza, regímenes políticos e institucionalidad.

AUTOR: Edith Mellissa Enríquez Chugá

ASESOR: PhD. Hugo Bayardo Santacruz

IBARRA, OCTUBRE 2022

Ibarra, 12 de Octubre de 2022

PhD. Hugo Bayardo Santacruz

ASESOR

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final de investigación, el mismo que se ajusta a las normas vigentes en la Escuela de Jurisprudencia, de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra (PUCESI); en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

(f):.....

PhD. Hugo Bayardo Santacruz

C.C.: 1002826392

PÁGINA DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

El jurado examinador, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra (PUCESI):

(f): .....

PhD. Hugo Bayardo Santacruz

C.C.: 1002826392

(f): .....

Msc. Kevin Jaramillo Vásquez

C.C.: 1003485065

(f): .....

Msc. Farid Manosalvas Granja

C.C.: 1001535168

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Yo Edith Mellissa Enríquez Chugá, declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 165 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, que manifiesta textualmente: "Se reconoce facultad de los autores y demás titulares de derechos de disponer de sus derechos o autorizar las utilizaciones de sus obras o prestaciones, a título gratuito u oneroso, según las condiciones que determinen. Esta facultad podrá ejercerse mediante licencias libres, abiertas y otros modelos alternativos de licenciamiento o la renuncia".

Ibarra, 12 de Octubre de 2022

f): 

Edith Mellissa Enríquez Chugá

C.C.: 100352938-3

AUTORÍA

Yo, Edith Mellissa Enríquez Chugá, portador de la cédula de ciudadanía N ° 100352938-3, declaro que la presente investigación es de total responsabilidad del (los) autor (es), y eximo expresamente a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra de posibles reclamos o acciones legales.

f): ……..

Edith Mellissa Enríquez Chugá

C.C.: 100352938-3

DECLARACIÓN y AUTORIZACIÓN

Yo: Edith Mellissa Enríquez Chugá, con CC: 100352938-3, autor del trabajo de grado intitulado: *"Estudio sobre la aplicación del caso fortuito o fuerza mayor en la legislación laboral ecuatoriana"*, previo a la obtención del título profesional de Abogada, en la Escuela de Jurisprudencia.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede- Ibarra, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra a difundir a través del Repositorio Digital de la PUCESI el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ibarra, 12 de Octubre del 2022

(f)..…….

Edith Mellissa Enríquez Chugá

C.C. 100352938-3

Dedicatoria:

Un agradecimiento a Dios por darme la oportunidad de vivir una vida llena de bendiciones junto a mi familia, que ha sido mi fortaleza a lo largo de esta trayectoria como persona y como profesional con amor dedico este logro compartido a mis padres por apoyarme incansablemente, a mi abuelita por ser el pilar de mi vida y mi consejera, a mis hermanos por enseñarme a ser mejor cada día, y al esposo de mi abuelita que se ha convertido en parte de mi familia y de nuestras vidas, les dedico a cada uno de ellos y a las demás personas que han compartido parte de esta experiencia universitaria y fuera de ello a quienes me han impulsado a seguir adelante.

Mellissa Enríquez

Agradecimiento:

Agradezco a mi tutor por el acompañamiento y por tomarse el tiempo para guiarme en mi trabajo de titulación, y poder cumplir con satisfacción esta meta, también agradezco a la universidad por brindarme un buen escenario en el cual se ha logrado el aprendizaje requerido para cumplir este sueño.

Índice

Índice viii

Índice de tablas ix

1. Resumen y palabras clave x

2. Abstract.....xi

3. Introducción.....xii

4. Estado del arte 1

5. Materiales y métodos.....31

6. Resultados y discusión 33

Análisis de casos.....33

7. Conclusiones.....52

8. Recomendaciones.....53

9. Referencias Bibliográficas: 44

Índice de tablas

Tabla 1 Salario Básico Unificado y su Variación anual 7
Tabla 2 Canasta familiar básica e ingreso familiar mensual. Periodo noviembre 2010-septiembre 2022. Ecuador..... 7
Tabla 3: Nuevas Modalidades Contractuales..... 11
Tabla 4Tasa de desempleo a nivel nacional y por área (porcentaje de la PEA) 18
Tabla 5 Tasa de desempleo por sexo a nivel nacional (porcentaje de la PEA) 18
Tabla 6 Tasa de subempleo a nivel nacional y por área (porcentaje de la PEA)..... 19
Tabla 7 Tasa de empleo no remunerado a nivel nacional y por área (porcentaje de la PEA) 19
Tabla 8 Tasa de empleo no remunerado por sexo a nivel nacional (porcentaje de la PEA) 20
Tabla 9 Población con empleo en el sector formal e informal a nivel nacional (porcentaje del total de personas con empleo). 20

1. Resumen y palabras clave

El presente proyecto está dirigido al estudio sobre la aplicación de la figura del caso fortuito o fuerza mayor dentro de la legislación laboral Ecuatoriana, esta figura que consagra el artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajador, se establece como una causal para dar por terminada la relación laboral y para lo cual se considera importante reconocer en qué casos es procedente el uso de la causal para dar por concluido el contrato individual; qué comprende cada uno de sus términos y en qué situaciones se puede recurrir; cual es la aplicación de esta figura; y determinar cómo deben actuar los empleadores para hacer uso de esta figura en relación a la terminación del contrato individual y respecto de la liquidación de sus empleadores. Los métodos de investigación empleados en este proyecto son: el método lógico - analítico para analizar el objeto de estudio que se enfoca en la figura del caso fortuito o fuerza mayor, destacando aspectos generales de su utilidad y la distinción que existe respecto de estos términos que comprenden un solo instrumento, pero sin embargo se pueden diferenciar uno de otro y entender por separado; el segundo método a ser empleado es el hermenéutico, que hace referencia a la interpretación de la norma o ley y que dentro de la investigación se estudiará los artículos, relacionados referente a legislación Ecuatoriana para esclarecer las pautas en la interpretación del caso fortuito y de la fuerza mayor, así también se revisará la doctrina y jurisprudencia correspondiente para el análisis de los casos planteados.

PALABRAS CLAVE: Caso fortuito, fuerza mayor, emergencia sanitaria, trabajador, empleador.

2. Abstract

The present project is directed to the study on the application of the figure of the fortuitous event or force majeure within the Ecuadorian labor legislation, this figure that enshrines article 169 numeral 6 of the worker's code is established as a cause to terminate the relationship. labor, for which it is considered important to establish in which cases it is appropriate to use the cause to terminate the individual contract, what each of its terms includes and in what situations it can be appealed; which is the application of this figure, in the same way it is necessary to determine how employers should act to make use of this figure in relation to the termination of the individual contract and regarding the liquidation of their employers. The research methods used in this project are: the logical - analytical method to analyze the object of study that focuses on the figure of the fortuitous event or force majeure, highlighting general aspects of its usefulness and the distinction that exists with respect to these terms that they comprise a single instrument, but nevertheless they can be differentiated from one another and understood separately; The second method to be used is hermeneutics, which refers to the interpretation of the rule of law and that within the investigation the articles related to Ecuadorian legislation will be studied to clarify the guidelines in the interpretation of the fortuitous event and the force majeure, thus the corresponding doctrine and jurisprudence will also be reviewed for the analysis of the cases raised.

KEY WORDS: Fortuitous event, Force majeure, health emergency, worker, employer.

3. Introducción

La figura del caso fortuito o fuerza mayor se encuentra dentro de la legislación laboral ecuatoriana en el artículo 169 del Código de Trabajo, numeral 6, utilizado para dar por concluido el contrato individual del trabajador, esta causal es poco utilizada ya que de acuerdo a la norma sólo se establece los escenarios en que se daría un caso fortuito o de fuerza mayor, mas no hay una definición concreta sobre los términos, ni cómo procede esta causal para dar por concluida la relación laboral.

Para tener una mejor comprensión del tema de investigación es necesario hacer la siguiente pregunta: *¿Cuándo procede el caso fortuito o fuerza mayor en la terminación del contrato individual del trabajador dentro de la legislación laboral ecuatoriana?*, por lo que el objetivo general de esta investigación fue estudiar la aplicación que tiene la figura de caso fortuito o fuerza mayor en la legislación laboral ecuatoriana desde la amplitud en cuanto a la terminología hasta el alcance de esta causal; a su vez se han establecido los siguientes objetivos específicos: Analizar si existe o no una vulneración de derechos del trabajador al ser despedidos por esta causal acorde a lo que establece la legislación laboral vigente; Determinar si el empleador está facultado para dar por concluida la relación laboral por caso fortuito o de fuerza mayor; Identificar cuáles son las medidas adoptadas por el Estado respecto de los despidos por caso fortuito o fuerza mayor.

En la legislación ecuatoriana se establecen las causales para dar por concluido el contrato individual del trabajador, relación que se da a partir del mismo contrato por el cual las partes se obligan para con otra persona a dar, hacer, o no hacer cierto acto, que para el presente estudio se hace referencia exclusivamente al ámbito laboral, las partes de este contrato se denominan empleador y trabajador, y serán los intervinientes hasta el momento en que se da por terminada esta relación laboral.

La figura de caso fortuito o fuerza mayor es utilizada en ciertos países como Chile, España, México y El Salvador, para dar por terminada la relación laboral, ya sea en caso de existir problemas fuera de la voluntad de las personas o en situaciones de origen natural, estos pueden ser terremotos, sismos, inundaciones, entre otros, es así que con este proyecto se estudia la amplitud de los términos respecto de su aplicación dentro de la legislación laboral

ecuatoriana, así como también los efectos luego de recurrir a esta causal y el impacto en las personas que han sido despedidas.

Dentro de la normativa nacional se trata de una causal que requiere mejorar ciertos aspectos relevantes a su uso, por ejemplo dentro del contexto COVID-19, por el cual muchas personas fueron despedidas, la actuación de los empleadores frente a lo acontecido no fue la más favorable para los trabajadores, así también cuando se presentaron demandas en el periodo de pandemia se evidencio varios vacíos legales respecto de la causal caso fortuito o fuerza mayor, por esa razón en el año 2020 se emite la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, respecto de esta figura para que el empleador al dar por terminado el contrato individual del trabajador justifique su acogida al caso fortuito o fuerza mayor y liquide de manera adecuada al trabajador sin perjudicar los derechos e intereses del mismo, tomando en consideración lo que establece la misma ley sobre los empleadores y el cese definitivo de las actividades económicas.

Esta investigación se considera primordial porque se refiere a un tema actual y de poco conocimiento público, en tal sentido y hasta la fecha muchos trabajadores no han recibido una solución oportuna ante este hecho, para lo cual es importante resaltar los antecedentes de esta causal, como surge el caso fortuito o de fuerza mayor dentro de nuestra legislación, cuáles han sido los sucesos anteriores a la misma norma, y la existencia de vulneración de derechos hacia los trabajadores.

Los beneficiarios de esta investigación son todas las personas que han atravesado alguna situación igual o similar es decir que fueron despedidos por la causal de caso fortuito o fuerza mayor, pues es de ellos y sus derechos de quien se aborda dentro de la investigación, dando a conocer las normas implícitas en el tema como es el Código de trabajo, la Norma Constitucional que es fundamental al hablar de los derechos y garantías para una vida digna de los trabajadores, e instrumentos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo; Las limitaciones que se presentaron son la falta de información acerca de esta figura, y la confusión que existe en cuanto a los términos caso fortuito o fuerza mayor, entendidos como sinónimos.

Esta investigación se enmarca dentro del Plan Nacional de Creación de Oportunidades 2021-2025, diseñado por el Ejecutivo, específicamente en el Eje Económico en su objetivo 1: se

refiere a “Incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales”, por lo que es de interés primordial garantizar la productividad ya que de eso depende la economía no solo familiar sino a nivel de país y la calidad de vida de todas las personas.

Se enmarca en la línea de investigación “Derecho, participación, gobernanza, regímenes políticos e institucionalidad”, ya que de acuerdo a la sub - línea “Dificultad en el diseño e implementación de políticas económicas en las áreas de producción, distribución, circulación, consumo, comercio internacional, monetaria, fiscal, laboral y otras”, en el sentido de que aún se necesitan reformas al Código del Trabajo donde se aclare la aplicación de caso fortuito y fuerza mayor.

4. Estado del arte

El trabajo es un derecho y un deber que tienen las personas para acceder a una calidad de vida que les permita satisfacer sus necesidades básicas y suplementarias, de acuerdo con Rieznik (2001) "la posibilidad del hombre de adecuar especialmente el entorno a sus necesidades es, en definitiva, la condición de su misma supervivencia" (pág. 1), en ese sentido se entiende que el trabajo es un factor que no solo contribuye de manera directa e individual en el crecimiento de las personas sino también de la sociedad en general ya que de ello se desprende la productividad, el desarrollo industrial y económico a nivel nacional e internacional.

"El trabajo es considerado un factor de producción, que consiste en el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas" (Ochoa Andrade & Esquivel Narváez, 2007, pág. 1). Es por lo tanto la mano de obra del trabajador que se intercambia por la remuneración del empleador y por la cual los dos logran obtener una mejor economía, a través de la producción y/o actividades que sustenta sus vidas.

> El concepto de trabajo, prisionero de una visión industrialista de la realidad, remitiría a la acción instrumental sobre la naturaleza, siendo el ser humano instrumentalizado él mismo en esta acción finalizada, mientras que la noción de interacción remitiría a la definición intersubjetiva de las normas de acción que una comunidad humana. (Hirata & Zariffian, 2007, pág. 35)

El trabajo como fuente de ingresos es encontrarse bajo un sistema de subordinación y dependencia por el cual el trabajador se convierte en el medio o instrumento para llegar a un fin, es decir cumple con las tareas encomendadas por el empleador, y a cambio recibe una retribución económica, esta relación laboral se forma a partir de la creación del contrato, dentro del cual se establecerá todas aquellas obligaciones del empleador y del trabajador respecto del mismo trabajo.

Más allá de ser una fuente de ingresos es una forma de estabilidad que permite a la sociedad llevar un nivel de vida armónico garantizando varios derechos anexos a sí mismo, un trabajo es un esquema no solo social sino también político porque requiere del "conjunto de actividades prácticas: 1) la organización de la vida cotidiana de quienes lo llevan a cabo; 2) la producción de bienes políticos que funcionan como capitales; y 3) la imbricación de estas actividades con una red de relaciones políticas que contribuyen a producir y

reproducir" (Hurtado, Paladino, & Vommaro, 2018, pág. 3), el estado es una estructura organizacional conformada por todas aquellas instituciones públicas y a las que se le atribuye la capacidad de retribuir las labores realizadas a quienes forman parte de este régimen así también se debe salvaguardar sus derechos, así como en el cumplimiento de las obligaciones.

> A lo largo de la historia, en períodos precapitalistas, tomar y utilizar alguna fracción de la naturaleza, incluido el propio cuerpo humano, significó "apropiarse". El trabajador -fuese este miembro de la tribu o siervo, indistintamente- se comportaba como propietario de su fuerza de trabajo, de sus condiciones naturales de producción. (Albanes, 2015, pág. 389)

En la antigüedad el trabajo surge como una necesidad, es decir que el trabajo le pertenecía a quien lo realizaba, sin embargo, con el "capitalismo industrial maduró el proceso de subordinación del trabajo a los designios del capital. La nueva división del trabajo, el régimen de asalariados y la inseguridad en los empleos fueron algunos de los rasgos sobresalientes del trabajo" (Albanes, 2015, pág. 391), esta labor empezaba a tener un carácter esclavista, ya que la sociedad se encontraba dividida y quienes no gozaban de una mediana o buena economía tenían que trabajar para satisfacer de alguna forma sus necesidades individuales o colectivas, mientras que quienes tenían una posición privilegiada se aprovechaban de estas personas obligándoles a realizar trabajos forzados a cambio de remuneraciones miserables, para ese momento el trabajador no era una persona sujeto de derechos sino más bien un objeto del cual el empleador era su dueño, es decir todas las actividades que realizare el trabajador le corresponden al empleador incluso el propio ser.

"El advenimiento del capitalismo marcaría la máxima expresión de la distinción entre trabajo manual y trabajo intelectual, a partir de la expropiación total de los medios de producción por parte del capital" (Botticelli, 2009, pág. 4), es decir que todo el proceso de productividad ya no le corresponde sólo al obrero sino a una clase social superior, que sin haber intervenido en el proceso se apodera del trabajo, porque se da una separación entre quien ejecuta el trabajo (trabajador) y quien lo diseña (empleador).

> A finales del siglo XVIII comenzó en Inglaterra la denominada Revolución Industrial, que posteriormente se fue extendiendo al resto del continente europeo. Esta revolución se apoyaba en la utilización de nuevas máquinas y en la creación de grandes fábricas, que poco a poco fueron desplazando a los pequeños talleres artesanales, haciendo surgir un

> proceso de industrialización no conocido hasta entonces. (Garcia, 2021, pág. 7)

Con la revolución industrial fue necesaria la mano de obra barata, es decir se necesitaban personas que operen las maquinarias, pero a bajo costo, muchas veces en situaciones deplorables o lugares insalubres, donde no tenían un horario definido y el salario era insignificante en relación con el trabajo realizado, la necesidad de un sustento obligaba a las personas a soportar todo este tipo de condiciones, esta era una realidad desfavorable ya que no existía ninguna garantía en cuanto a sus derechos laborales y humanos, toda esta represión laboral llevó a los trabajadores al límite de sí mismos y a la creación de asociaciones de obreros que se unieron para exigir derechos.

Es así como se forman movimientos en constantes luchas por sus derechos, y donde la clase obrera cansados de tanta injusticia, se enfrentan a sistemas opresores que lo único que buscaban en aquel momento era beneficiarse a costa de otras personas, fueron luchas incansables por la libertad e independencia las que marcaron el inicio de una nueva época.

De ahí que el derecho al trabajo tomó la importancia que hasta la actualidad tiene, "la regulación de las relaciones laborales comenzó a tener una consideración jurídica especial a partir de la segunda mitad del siglo XIX. Los estados fueron interviniendo progresivamente en la fijación de las condiciones de trabajo" (Garcia, 2021, pág. 7), ese fue el impulso para que tanto hombres como mujeres exigieron un cambio en cuanto a las condiciones laborales, el estado empezó a escuchar las necesidades de la clase obrera y pasaron de ser trabajadores oprimidos a adquirir un derecho retribuido que les permitiría de a poco la garantía de más derechos.

4.1.Derecho del trabajo

El trabajo en un inicio no era bien remunerado, sin embargo, con la perseverancia y unión de la clase obrera se ha logrado hasta hoy en día que el trabajador escale en pro de sus derechos.

> La creación del Derecho del Trabajo supuso, en definitiva, que la regulación de las relaciones laborales que había estado tradicionalmente a cargo de fuentes de configuración -en los hechos- unilateral: el contrato de arrendamiento de servicios, el reglamento interno de trabajo y la costumbre, que expresaban la disparidad, se trasladará a las nuevas fuentes: la ley laboral y el convenio colectivo, que buscan la paridad. (Mujica, 2015, pág. 6)

Las relaciones laborales se iban configurando paulatinamente acorde a la situación del país, por lo que se van creando nuevas leyes especializadas en materia laboral que regulen las condiciones de los trabajadores, y que los empleadores ya no actúen de acuerdo a su conveniencia, sino que se respeten los derechos de los trabajadores y que se les dé un trato justo, con las condiciones adecuadas para poder cumplir con las actividades encomendadas.

En ciertos países el trabajo se fue posicionando como un derecho fundamental, y es que parte la naturaleza humana por y para sobrevivir depende del trabajo por lo que se establecieron instrumentos y organizaciones internacionales que promueven y exigen que se cumpla con los derechos de las y los trabajadores de forma equitativa y sin discriminación, así como la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

> Uno de los acontecimientos más importantes con los que se da inicio al sindicalismo en el Ecuador fue la celebración del Primer Congreso Obrero en agosto de 1909, cuyo fin era la búsqueda de la mejora social y moral de la clase obrera, así como la promulgación de leyes que garanticen los derechos de los trabajadores, y del que salió un proyecto de ley de accidentes de trabajo. (Pérez Peñafiel, 2017, pág. 6)

A nivel nacional y con el sindicalismo en Ecuador supone la organización de los trabajadores unidos para defender sus intereses ante el Estado, por lo que esto inicia la lucha por sus derechos laborales, la clase obrera en busca de una mejor situación en el campo laboral, equidad, y remuneraciones justas, entre otras.

> Con motivo del Centenario del Primer Grito de Independencia, el 10 de agosto de 1909 se realizó el Primer Congreso Obrero Ecuatoriano. En 1911, por iniciativa de la Asociación de Abastecedores del Mercado de Guayaquil, se conmemoró, por primera vez, el 1º. de Mayo, que los trabajadores ecuatorianos continuaron recordando en los siguientes años. El gobierno de Leónidas Plaza Gutiérrez, mediante decreto del 23 de abril de 1915, consagró "el Primero de Mayo de cada año, día feriado para los obreros del Ecuador". Al año siguiente (1916) se decretó en el país la jornada de 8 horas, aunque fue sistemáticamente burlada. Hubo protestas, huelgas y reivindicaciones de la clase obrera ecuatoriana no solo para avanzar en la conquista de sus derechos, sino también para lograr el respeto y la generalización de la jornada de 8 horas. En Guayaquil, la huelga obrera convocada con estos propósitos fue reprimida el 15 de noviembre de 1922 con una escandalosa matanza de trabajadores. (Suarez, 2019, pág. 1)

Con el Primer Grito de la Independencia, también se instauró en Ecuador el día de los trabajadores el 1 de mayo de cada año, esta fecha se conmemora a nivel nacional, gracias a la Asociación de Abastecedores de Guayaquil e internacional el movimiento obrero se

extendió por Europa marcando el inicio de legislaciones protectoras de los derechos laborales.

Dentro de la Constitución de la República del Ecuador (CRE) del 2008 y el Código de Trabajo se encuentran establecidos todos los derechos que tienen las y los trabajadores, así como sus respectivas obligaciones generales, en el Art. 33 de la CRE nos habla sobre los derechos y garantías del trabajo y los trabajadores.

> Art. 33.- El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitucion de la Republica del Ecuador)

Por lo que es el Estado quien deberá garantizar que este derecho y deber sea respetado y cumplido para de esa forma las y los trabajadores puedan tener una vida digna y remunerada acorde a su situación laboral, tomando en cuenta que es necesario que exista un contrato de trabajo ya sea escrito, expreso o tácito, que ponga en evidencia la relación laboral.

4.2.Código del Trabajo

> Para 1938 uno de los principales avances en materia laboral llega de la mano de la Confederación de Obreros del Ecuador (COE) el cual demanda al gobierno la aprobación del ante proyecto del Código de Trabajo conjuntamente con una alianza obrero – campesina. (Pérez Peñafiel, 2017, pág. 8)

Con la Confederación de Obreros del Ecuador se logra la aprobación de un anteproyecto del primer Código del Trabajo, esto supondría el inicio de un momento histórico para los trabajadores al tener leyes que regulen su condición de trabajadores, tomando en cuenta que para 1929 en la Constitución de la República del Ecuador ya se encontraban reconocidos los derechos del trabajador, sin embargo era necesaria la creación de una ley especial, por lo que al fundarse el partido socialista y comunista respectivamente formaron parte de la reivindicación de los derechos laborales y el primer Código de Trabajo.

> Con el pasar de los años de vigencia del código de trabajo su situación inicial no cambiaba, la constante puja entre la clase trabajadora y los patronos se ahondaba cada vez más, tanto que en la época de los ochenta una de las reformas más controversiales sobre flexibilización del código de trabajo fue patrocinada por el gobierno socialdemócrata de Rodrigo Borja, la misma que era respaldada por gremios pro empleadores y que con ella el país pudiese ser más competitivo en relación a sus vecinos del pacto andino. Pero esta no vio la luz puesto que la misma mutilaba los derechos adquiridos por los trabajadores. (Pérez Peñafiel, 2017,

pág. 8)

El Código del Trabajo al igual que otras leyes ha tenido varias reformas sin embargo y para la época de los ochenta y noventa existía disidencias entre trabajadores, empleadores y el mismo Estado, por lo que varias organizaciones de obreros, artesanos, campesinos, indígenas y grupos de comerciantes minoristas tuvieron que hacer frente para no permitir injusticias.

> Ya en el siglo veintiuno durante el gobierno de la revolución ciudadana se implementaron dos normas legales modificatorias al código de trabajo a través de las denominadas ley de justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar, promulgada en el año 2015 y la ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, promulgada en el año 2016, la primera busca blindar de alguna manera los derechos de los trabajadores mediante la eliminación del contrato de trabajo a plazo fijo y más reformas que de fondo no solucionan el irrespeto hacia sus derechos. (Pérez Peñafiel, 2017, pág. 9)

Para 2007 con el Gobierno de la Revolución Ciudadana se hacen varias reformas entre ellas la tutela de los derechos de los trabajadores, la seguridad social, infracciones a la no afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, los salarios y liquidaciones justas, además de que ninguna empresa podrá declarar utilidades sin que sus trabajadores tengan un salario digno, también se abrieron plazas de empleo para las personas con discapacidad, y se brindaron más oportunidades para el sexo femenino, respaldando la equidad, entre otros cambios, así como el incremento del salario básico.

4.3.Incremento del salario básico

Con las modificaciones al Código del Trabajo se pudo ir incrementando el salario básico, pero así también incrementó la canasta familiar, el incremento en el salario básico, supone un progreso en cuanto a la calidad de vida y economía de las personas, por lo cual a partir de 2008 se ha tratado de incrementar cada año el SUB.

Tabla 1 Salario Básico Unificado y su Variación anual



Fuente: Ministerio de Trabajo

Elaborado por: departamento de Economía y Comercio de la CCQ

Así es como se incrementó el salario básico unificado (SBU) paulatinamente, de tal forma que el salario de 2007 que correspondía a 170 dólares americanos mensuales pasó a ser de 366 dólares americanos en 2016, actualmente el SUB corresponde a 425 dólares americanos mensuales, hay que considerar que esto significa también un aumento en la canasta básica familiar.

Tabla 2 Canasta familiar básica e ingreso familiar mensual. Periodo noviembre 2010-septiembre 2022. Ecuador

Gobiernos	**Meses**	**Años**	**Costo canasta básica (dólares)**	**Ingreso familiar mensual*** (dólares)**	**Restricción / excedente en el consumo (costo-ingreso) (dólares)**
Rafael Correa	Noviembre	2010	541,82	448,00	93,82
	Noviembre	2011	572,35	492,80	79,55
	Noviembre	2012	596,42	545,07	51,35
	Noviembre	2013	617,54	593,60	23,94
	Noviembre	2014	644,74	634,67	10,08
	Noviembre	2015	669,96	660,80	9,16
	Noviembre	2016	692,56	683,20	9,36
Lenin Moreno	Noviembre	2017	706,31	700,00	6,31
	Noviembre	2018	714,67	720,53	-5,86
	Noviembre	2019	715,10	735,47	-20,37
	Noviembre	2020	711,12	746,67	-35,56
Guillermo Lasso	Noviembre	2021	715,31	746,67	-31,36
	Septiembre	2022	756,90	793,33	-36,43

Fuente: INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) 2022

Elaborado por: Mellissa Enríquez

Como se muestra la canasta básica también ha aumentado significativamente, tomando como referencia que el ingreso familiar mensual del año 2010 es de 448 dólares americanos, considerando que para ese periodo el SBU corresponde a 240 dólares americanos esto rebasa en cierta forma la disposición económica a la que deberían alcanzar ciertas familias para tener un buen estándar de vida, así para el 2020 la canasta básica familiar es de 711,12 dólares americanos, este valor comprende alimentación, vestuario, vivienda, salud, educación, transporte entre otros, que de acuerdo con el SUB de ese año fue de 400 dólares americanos, y que a la actualidad la canasta básica es de 756,90 dólares americanos, mismo valor que se ha registrado como el más alto en el registro del INEC.

4.4.Contrato de trabajo

El contrato de trabajo es aquel pacto realizado entre las partes mediante el cual uno se compromete a realizar o prestar un servicio para con otra persona que de igual forma estará comprometida al pago de los servicios prestados.

> Según el tratadista argentino Guillermo Cabanellas, contrato de Trabajo es: Es aquel que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes el patrono empresario o empleador da remuneración o recompensa a cambio de la actividad profesional o de otra. El esfuerzo productivo debe, en todos los casos, recibir una compensación equitativa de aquel que obtiene sus beneficios. (Cabanellas, 1968, como se cito en Salas Cruz, 2017, pág. 30)

De acuerdo con el tratadista esta prestación continua tiene un carácter económico, este consiste en el pago de los servicios prestados, ya que, si no dejaría de constituirse como un contrato de trabajo, ya que de ello dependerá la estabilidad económica que el trabajador adquiera al momento de iniciar su contrato.

En el Código de Trabajo en su artículo 8 establece que es “el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre” (Código del Trabajo).

Así también “es la institución jurídica que regula las condiciones específicas de la venta de la fuerza de trabajo por un sueldo o salario” (Instituto Nacional de Educación Laboral, 1986). Para lo cual este contrato debe estar regulado en este caso dentro de los parámetros que

establece el Código de Trabajo, que le da esa personería jurídica al contrato con el cual se garantiza la seguridad laboral y jurídica de los trabajadores.

Según Chiriboga et al. (1986) el contrato individual de trabajo: "es una relación personalizada (individual) entre un individuo que entrega su fuerza de trabajo a otra u otras a cambio del pago de una determinada cantidad de dinero" (pág. 11). De esa manera se entiende que toda persona que mediante contrato haya pactado realizar cierto trabajo recibirá una remuneración por el mismo.

Los sujetos dentro de este contrato de trabajo son por una parte el trabajador y por otra el empleador; dentro de la normativa laboral del Ecuador podemos encontrar en el Código Laboral, el cual menciona dentro de sus primeros artículos el significado de trabajador: "Art. 9.- Concepto de trabajador. - La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero" (Código del Trabajo).

Tomando en cuenta el concepto de la normativa legal podemos entender que el trabajador se considera aquella persona que está ligada a la prestación de servicios luego de haber pactado cierto tipo de contrato sea textual o verbal, esta denominación hace referencia tanto a los empleados públicos como privados. También es importante resaltar que para efectos del Código del Trabajo y actualmente los términos empleado u obrero se refieren de forma genérica al trabajador, a pesar de que también se puede apreciar como términos distintos.

> El obrero era aquel trabajador en cuya labor predominaba el esfuerzo manual, como por ejemplo aquellos que participaban en el proceso productivo de la empresa; mientras que el empleado, era aquel trabajador en cuya labor predominaba el esfuerzo intelectual, caso de un asistente de nómina, un administrador, etc. (Hernández Bizot, 2014, pág. 1)

El obrero es entonces la persona que se encarga de la mano de obra y esfuerzo físico, mientras que el empleado se ocupa de las tareas menos pesadas y de un esfuerzo mental, es decir personas que generalmente ocupan puestos de oficina o atención al cliente, por lo que si hay una clara diferencia entre los roles que podrían desempeñar cada uno.

En el Art. 10, da el Concepto de empleador y dice que es "La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador" (Código del Trabajo), por lo que el empleador es

aquella persona o entidad a la cual los trabajadores prestan un servicio a cambio de un remuneración, a este se le conoce como empresario o empleador, y generalmente son personas que ocupan cargos de gerencia o dirección.

El Código de Trabajo es una Norma Nacional en donde reposan los derechos y obligaciones de los y las trabajadoras, entendido el trabajo como un derecho y deber social del cual desprenden las relaciones laborales entre el empleador y el trabajador, así como las remuneraciones, la protección de sus derechos que debe ser de favorable aplicación para el trabajador.

Dentro del Código del Trabajo también están las modalidades de contrato individual del trabajo, es decir aquel pacto por el cual una persona se compromete para con otro a cumplir con cierta actividad, tarea, oficio o prestación de servicio, dependiendo si el trabajo pactado es por horas, por obra, a destajo, entre otros.

Este contrato de trabajo tiene la siguiente clasificación:

> Art. 11.- Clasificación. - El contrato de trabajo puede ser:
> a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
> b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
> c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
> d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y,
> e) Individual, de grupo o por equipo. (Código del Trabajo)

En el Gobierno del Ex Presidente Lenin Moreno se presentó cuatro nuevas modalidades contractuales que se adecuan tanto a la realidad actual como a lo acontecido por el COVID-19, para lo cual se detalla la siguiente información respecto de estas nuevas modalidades.

Tabla 3: Nuevas Modalidades Contractuales

Tipo	Contrato Joven	Contrato de Emprendimiento	Contrato Turístico y/o cultural y creativo	Contrato Productivo
Información	Es la modalidad de contrato en forma continua o discontinua para impulsar el empleo de jóvenes de hasta 26 años, generar crecimiento profesional, estabilidad laboral y conocimientos.	Para acceder es necesario que el empleador tenga el certificado emitido por el Registro Nacional de Emprendimiento (RNE).	Contrato continuo o discontinuo y por el tiempo que dure la labor. No podrá ser superior a un año. Además, se puede acordar un periodo de prueba de hasta 90 días. Podrá renovarse por una única ocasión hasta por el plazo de un año adicional.	El contrato es aplicable a los sectores productivos dentro de las diversas necesidades que tienen para la operatividad de sus negocios, sea por el tiempo que dure la labor.
Remuneración	La remuneración que perciba el trabajador en el contrato de formación para jóvenes, no podrá ser menor al resultado de multiplicar el valor de la pensión establecida en el artículo 7 de la reforma a la Ley de Pasantías (un estipendio mensual no menor a un tercio del salario básico unificado) por 2.5.	No podrá ser menor al salario básico o salarios sectoriales. Y se podrá estipular el pago por horas o días si las labores fueran discontinuas, por eventos; y semanas o mensuales, si se trata de labores estables y continuas.	No podrá ser menor al salario básico o salarios sectoriales. Y se podrá acordar el pago por horas o días si las labores fueran discontinuas, por eventos; y semanas o mensuales, si se trata de labores estables y continuas.	La remuneración no podrá ser menor al salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa ordinaria o su proporcional para jornada parcial, conforme lo dispuesto en el Código del Trabajo.

Jornadas	Se ejecutarán en jornada parcial u ordinaria con un máximo de 40 horas semanales distribuidas entre la jornada semanal o por turnos y horarios especiales, que podrán ejecutarse durante los 7 días de la semana en jornadas de hasta 8 horas.	Se ejecutarán en jornada parcial u ordinaria con un máximo de 40 horas semanales y podrán ser divididas en seis días.	Se ejecutarán en jornada parcial u ordinaria con un máximo de 40 horas semanales y podrán ser divididas en seis días. El trabajador tendrá derecho a un tiempo de descanso cada cuatro horas de trabajo continuo, las horas que excedan se pagarán.	Las jornadas se ejecutarán en jornada parcial u ordinaria con un máximo de 40 horas semanales y estas podrán ser distribuidas hasta en seis días a la semana. El descanso semanal será al menos 24 horas.
Terminación Laboral	La relación laboral del contrato joven y de formación terminará una vez concluido el plazo o la labor a realizarse. Si la terminación se da antes del plazo convenido por el empleador, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización.	La relación laboral del contrato de emprendimiento terminará una vez concluido el plazo. Si la terminación se da antes del plazo convenido por el empleador, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización.	La relación laboral del contrato turístico y/o cultural y creativo terminará una vez concluido el plazo. Si la terminación se da antes del plazo convenido por el empleador, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización.	La relación laboral del contrato productivo terminará una vez concluido el plazo. Si la culminación se da antes del plazo convenido o por decisión injustificada del empleador, el trabajador tendrá derecho a la indemnización.

Beneficios	Los empleadores deberán permitir que los trabajadores, que se encuentren cursando estudios de formación o en cualquier nivel educativo, puedan continuarlos en horarios adecuados y de la manera convenida entre las partes.	Si las características geográficas en que se ejecutan las actividades del emprendimiento impiden la libre movilidad de los trabajadores, el empleador deberá proporcionar vivienda, alimentación y transporte, mientras se encuentran en períodos de trabajo.	Si las características geográficas en que se ejecutan las actividades del emprendimiento impiden la libre movilidad de los trabajadores, el empleador deberá proporcionar vivienda, alimentación y transporte, mientras se encuentran en períodos de trabajo	Si las características geográficas en que se ejecutan las actividades del emprendimiento impiden la libre movilidad de los trabajadores, el empleador deberá proporcionar vivienda, alimentación y transporte, mientras se encuentran en períodos de trabajo
Vacaciones		Los días de descanso concedidos al trabajador que superen el número de días de descanso forzoso o de compensación serán imputables al período de días de vacaciones anuales.	Los días de descanso concedidos al trabajador que superen el número de días de descanso forzoso o de compensación serán imputables al período de días de vacaciones anuales.	Los días de descanso concedidos al trabajador que superen el número de días de descanso forzoso o de compensación serán imputables al período de días de vacaciones.

Fuente: (Nuevas Modalidades Contractuales, 2021)

Elaborado por: Mellissa Enríquez

El contrato de trabajo es un instrumento que ayuda a precautelar la seguridad de los trabajadores y garantizar el pleno ejercicio de sus derechos, en este contrato se establece la el horario de trabajo, el servicio o producto que va a brindar, la remuneración, el lugar de trabajo y el tiempo por el cual la persona va a laborar.

Estos contratos de trabajo se adaptan a la nueva realidad y frente a las dificultades que atravieso la sociedad por la pandemia, por ello es que se adopta también la modalidad de teletrabajo, con la cual se pudo en cierta forma mantener una parte de la producción a nivel nacional, también se adoptaron nuevas medidas en este caso de bioseguridad para poder cumplir con sus labores y mantener sus empleos.

4.5. Panorama laboral de la situación de empleo y desempleo en el Ecuador, durante la emergencia sanitaria.

La economía a nivel internacional y nacional luego de la emergencia sanitaria fue en declive, ya que muchas empresas tuvieron que cesar sus funciones, ya sea de forma temporal o definitiva, la crisis sanitaria afectó no solo a la salud y economía sino también en varios aspectos como la educación, y las necesidades básicas para una vida digna de todos los ciudadanos.

> El impacto de la crisis desatada por el COVID-19 en el mercado de trabajo de Ecuador ha sido muy severo. A través de las estadísticas de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, en un primer momento, se analiza el desplome del empleo durante el período de confinamiento estricto que se extendió aproximadamente desde mediados de marzo a mediados de junio de 2020 y, en un segundo momento, lo acontecido durante la reapertura económica que tuvo lugar en el tercer trimestre de 2020. (Esteves, 2020, pág. 35)

De acuerdo con las encuestas recogidas por ENEMU y el INEC, a inicios del periodo de confinamiento se pudo ver un significativo declive económico, con las medidas adoptadas por el estado muchas empresas no podían seguir laborando con normalidad, es así que por un periodo el sector comercial, turístico, productivo, y demás actividades que promueven la economía a nivel nacional e internacional decayeron, sin embargo ya a finales del 2020 se intentaba reactivar la economía a través de micro emprendimientos que de alguna forma solventan las necesidades de sus familias.

> La hibernación económica, no solo se reflejó en un fuerte incremento del desempleo, sino también en la caída de la tasa de participación en la fuerza laboral, que al reducir la presión sobre el mercado de trabajo contrarrestó en parte el alza de la tasa de desempleo. (Esteves, 2020, pág. 35)

Para el segundo trimestre del año 2020, es decir en el periodo fuerte de COVID 19, ya había desempleos y también redujo significativamente la tasa de participación de la fuerza laboral, "En términos absolutos entre junio de 2019 y junio de 2020 se perdieron alrededor de 1.270.180 puestos de trabajo, equivalente a una contracción interanual de 16,1% de las personas ocupadas", muchas personas fallecieron por causa de la pandemia, familias que perdían a proveedores del hogar, y la incertidumbre por que estaban exponiendo sus vidas por mantener sus empleos, por estas y más razones relativas a la causa es que aumentaron los desempleados y a su vez los índices de subempleo.

> En el Cantón Ibarra, provincia de Imbabura, el COVID-19 ha puesto en riesgo a diversos negocios, según las investigaciones dentro del cantón: se registran 16.000 patentes, de las cuales 8.000 corresponden a entes comerciales y productivos como tiendas de barrio, almacenes de ropa, calzado, ferreterías y las restantes atañen a los que están relacionados con servicios como peluquerías, limpieza, lavanderías, etc. (Reina Valles, Carrera Cuesta, & Moreira Reina, 2021, pág. 346)

A nivel local, en la ciudad de Ibarra el riesgo en el sector productivo y comercial fue para las personas que trabajan de forma independiente y que tienen sus micro negocios o pequeños emprendimientos, generalmente son administrados por los mismos propietarios y que de igual forma muchos se vieron en la obligación de cesar sus funciones porque en su mayoría tienen que cancelar arriendo y cubrir servicios básicos, algo que era imposible debido al decaimiento económico.

> Solo el 5% de la actividad comercial perteneciente a los productos de primera necesidad se encontraban laborando con todas las medidas de prevención dictadas por el Gobierno en los meses de mayo a septiembre, mientras que el 95% que no lo pudo hacer cerraron sus puertas o redujeron personal con el fin de intentar seguir adelante con su fuente de ingreso. (Reina Valles, Carrera Cuesta, & Moreira Reina, 2021, pág. 346)

Para los negocios que proveían productos de primera necesidad se dictaron medidas de prevención para que puedan brindar atención al público de forma regular, los demás negocios que se mantuvieron a flote, trabajaron desde sus hogares, se fortalecieron las ventas a través de redes sociales y con entregas a domicilio, esto para poder obtener ingresos para sus hogares.

> El cierre de los establecimientos educativos, así como la imposibilidad de contar con la ayuda de familiares adultos mayores debido a su alto riesgo de complicaciones en caso de contagio por COVID-19, significó un incremento de la carga de trabajo en la esfera reproductiva no remunerada generalmente asumidas por las mujeres. (Esteves, 2020, pág. 36)

Las consecuencias de la pandemia impactaron no solo a los trabajadores sino también a sus familias y en especial al sexo femenino, y a quienes tenían hijos menores que generalmente estaban al cuidado de los familiares adultos mayores, y que obviamente ya no podían contar con esta ayuda por el riesgo de contagio, así también tuvieron que dejar sus empleos y asumir responsabilidades no remuneradas.

> La reducción de la jornada laboral en un 25% en el sector privado y parte del sector público hizo que el número de personas que trabajó 30 horas semanales pase de representar un tercio de la población ocupada (33,6%) en junio de 2019 a más de la mitad (52,2%) en junio de 2020. (Esteves, 2020, pág. 38)

La jornada laboral también se redujo, en muchos de los casos era imposible trasladarse a sus lugares de empleo porque no tenían transporte, su domicilio estaba lejos del lugar de trabajo, no contaban con los recursos para poder movilizarse, o en sus empleos no les podían facilitar de el salvoconducto para trasladarse, y quienes lograban ir a sus empleos trabajaban por un límite de horas y con las medidas de bioseguridad establecidas.

> En comparación con la situación de junio de 2020, los datos de la ENEMDU de septiembre 2020 revelan que se dio una recuperación moderada del mercado de trabajo: la tasa de empleo bruto subió en 5,9 pp., los ocupados ausentes bajaron de 23% a 1,8% de los empleados; el desempleo se redujo del 13,3% a 6,6%, el empleo pleno subió de 16,7% a 32,1% y el subempleo se redujo de 34,5% a 23,4%. (Esteves, 2020, pág. 39)

Para septiembre del 2020 ya se ve un aumento en las tasas de empleo, empezó a reactivarse la actividad económica y las oportunidades y plazas de empleo fueron incrementando sobre todo en empresas que generan grandes ingresos económicos al país como lo son bananeras, cafetaleras, florícolas, camarones, refinerías de petróleo, entre otras industrias a nivel nacional.

4.6.Precarización laboral y desempleo

La precarización laboral se presenta cuando existe una inestabilidad en cuanto a el contrato laboral, la relación entre empleador y trabajador es espacio en donde desarrollan las actividades los trabajadores, la seguridad que brinda cierta empresa, las remuneraciones que por ley le corresponden a cada trabajador, y la liquidación una vez que se termine el

contrato individual del trabajador.

> El Panorama Laboral de América Latina elaborado por la OIT destacó la persistencia de señales de precarización de los puestos de trabajo, al analizar datos relacionados con la composición del empleo, el tiempo que logran trabajar las personas, y los sectores en los cuales se están generando nuevas oportunidades. (Organización Internacional del Trabajo (OIT))

De acuerdo con el informe realizado por la OIT en el año 2020 se resalta la precarización laboral en América Latina, esta es una realidad en donde se ve reflejada la vulneración de derechos como consecuencia del deterioro de las relaciones laborales, la inseguridad e inestabilidad de los empleos, así como de las remuneraciones, y en general una crisis en el mercado laboral.

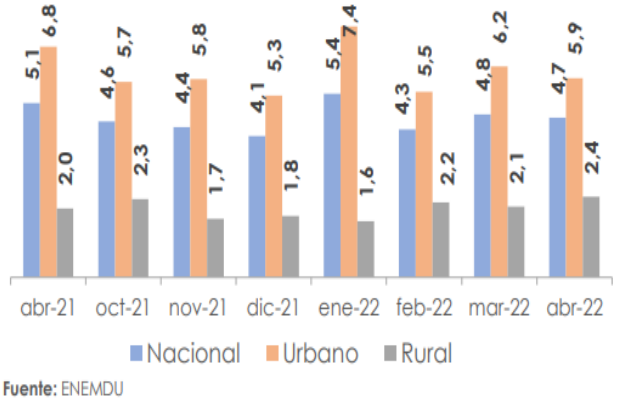
> Entre 2012 y 2018, de acuerdo con los datos de OIT, el empleo por cuenta propia en América Latina subió de 21,1% de los ocupados a 23%, en especial los no profesionales, que paso de 18% a 19,7%. "La expansión del trabajo por cuenta propia destaca por su continuidad", apunta el informe. (Organización Internacional del Trabajo (OIT))

Durante ese periodo aumentaron las cifras de empleos por cuenta propia, este tipo de empleos lo hacen personas no profesionales que quieren emprender de forma independiente ya sea con micro emprendimientos, o negocios pequeños que de alguna forma tratan de progresar por su beneficio y el de su familia y para no depender de otras personas, todo esto por la inseguridad laboral.

> En primera instancia, las mediciones sobre empleo, desempleo y subempleo en el Ecuador iniciaron en 1987 con el lanzamiento de encuestas específicas para mostrar las condiciones del mercado laboral nacional, que estuvieron a cargo del Instituto Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo (INEM). A partir de 1993 el Instituto Nacional de Estadísticas Censos, INEC, toma esta responsabilidad y lleva a cabo las mediciones sobre el volumen de trabajo tomando en cuenta las recomendaciones metodológicas y conceptuales provenientes de la OIT. (Ronquillo, 2020, pág. 284)

De acuerdo con los datos registrados por la encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo (ENEMDU), se proporcionan las estadísticas tomadas del periodo abril 2021 hasta abril 2022 en las que se detalla el empleo y desempleo a nivel nacional, urbano y rural, además del desempleo en razón del sexo, subempleo y el empleo en el sector formal e informal.

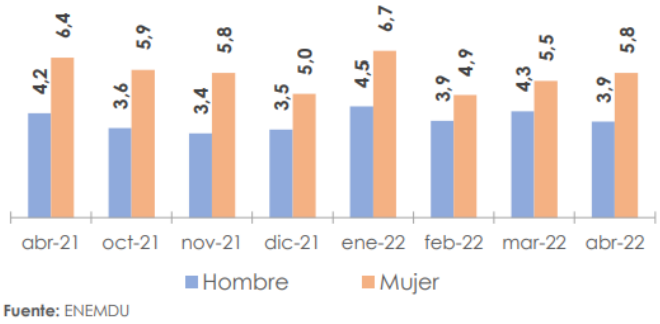
Tabla 4 Tasa de desempleo a nivel nacional y por área (porcentaje de la PEA)



Fuente: (ENEMDU, 2022)

De acuerdo con la figura de porcentaje de desempleo a nivel nacional y por área nos muestra una tasa de desempleo nacional con un porcentaje mayor en el mes de enero de 2022 esto es del 5,4%, así también el porcentaje a nivel urbano con un 7,4% en enero del mismo año y con un porcentaje de 2,4% en abril del mismo año en el sector rural, por lo que de la muestra referencial se puede evidenciar que existe un mayor porcentaje de desempleo a nivel urbano en el año 2022, de acuerdo al porcentaje de población económicamente activa (PEA).

Tabla 5 Tasa de desempleo por sexo a nivel nacional (porcentaje de la PEA)

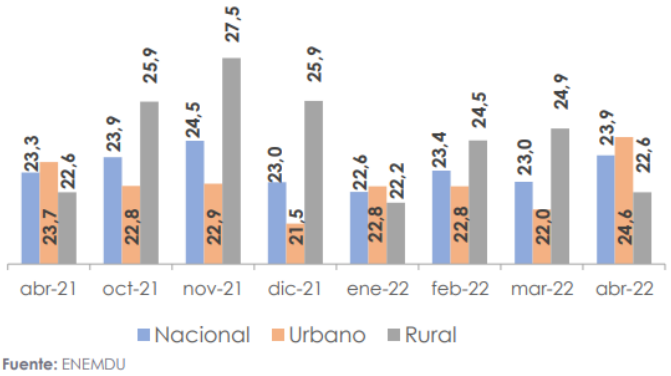


Fuente: (ENEMDU, 2022)

En la figura se puede observar que la tasa de desempleo por sexo a nivel nacional conforme al porcentaje de población económicamente activa tiene un índice mayor en el sexo femenino respecto del masculino en los diferentes meses, así como hasta abril de 2022 en donde hay un 5,8% de mujeres en situación de desempleo, mientras que el porcentaje de

desempleo en los hombres es de 3,9%, por lo que se podría entender que las plazas de empleo son más favorables para el sexo masculino.

Tabla 6 Tasa de subempleo a nivel nacional y por área (porcentaje de la PEA)

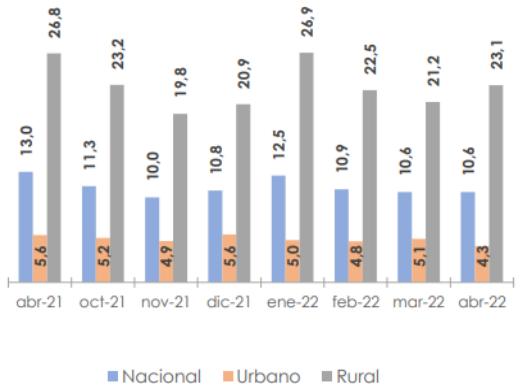


Fuente: ENEMDU

Fuente: (ENEMDU, 2022)

El subempleo se considera una forma de precarización laboral ya que no es un trabajo a tiempo completo y la remuneración es por debajo del salario básico unificado de los trabajadores en general, en la figura se muestra la tasa de subempleo a nivel nacional y por área, dando como resultado que para el mes de abril de 2022 se evidenció un porcentaje de 24,6% en el sector urbano mientras que en noviembre de 2021 se evidenció un porcentaje de 27,5% de personas en subempleo dentro del sector rural.

Tabla 7 Tasa de empleo no remunerado a nivel nacional y por área (porcentaje de la PEA)

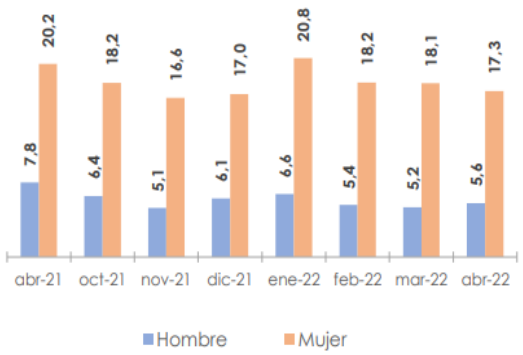


Fuente: (ENEMDU, 2022)

Otra forma de precarización laboral es el empleo no remunerado, a este grupo pertenecen las personas que realizan las tareas domésticas como la limpieza y el cuidado del hogar,

voluntariado, actividades altruistas, cuidado de niños o de adultos mayores, entre otros, en ecuador el mayor porcentaje de personas que realizan un trabajo no remunerado se da en el sector rural.

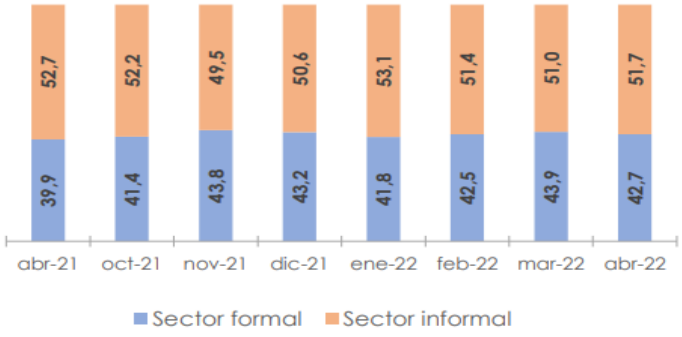
Tabla 8 Tasa de empleo no remunerado por sexo a nivel nacional (porcentaje de la PEA)



Fuente: (ENEMDU, 2022)

El empleo no remunerado a nivel nacional se da mayoritariamente en el sexo femenino, quienes hasta la actualidad se ven obligada asumir roles de cuidado, crianza, limpieza, y otras actividades del hogar, si bien existen leyes que promueven la igualdad entre ambos sexos, sin embargo, como se puede evidenciar en la figura todavía existe una desigualdad en cuanto a este tipo de actividades, además el acceso a los diferentes puestos de trabajo remunerado es ocupado por el sexo masculino.

Tabla 9 Población con empleo en el sector formal e informal a nivel nacional (porcentaje del total de personas con empleo).



Fuente: (ENEMDU, 2022)

El empleo informal es una forma de obtener ganancias a través de un trabajo que no está registrado ante el estado, hay diferentes actividades que realizan las personas y se

constituyen como un empleo informal, un ejemplo de ello son los vendedores ambulantes que sin ningún tipo de permiso transitan por las calles ofreciendo sus productos, como se muestra en la figura el empleo informal es superior a las personas que cuentan con un empleo que se encuentra regulado y que cuentan con un Registro Único de Contribuyentes (RUC).

4.7.Causales para la terminación del contrato individual del trabajo

El contrato individual de trabajo es un acuerdo que se da por la voluntad de las partes en este caso el empleador y el trabajador, pero para la terminación de este contrato el Código de Trabajo establece las siguientes causales:

> Art. 169.-Causas para la terminación del contrato individual. - El contrato individual de trabajo termina:
> 1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
> 2. Por acuerdo de las partes;
> 3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
> 4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
> 5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
> 6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
> 7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
> 8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
> 9. Por desahucio. (Código del Trabajo)

Estas causales dan por terminada la relación laboral entre el trabajador y el empleador, ya sea porque se encontraba previsto en el contrato, por el acuerdo y voluntad de las partes, muerte, incapacidad, entre otros.

La causal número 6 del artículo 169, determina que puede darse la terminación de la relación laboral por caso fortuito o de fuerza mayor, sin embargo no se establece como tal una diferenciación entre el caso fortuito o fuerza mayor, un ejemplo de esto es la situación que acontece a nivel nacional e internacional denominada pandemia (COVID-19), se ha dado que muchas empresas se acogieron a este recurso para dar por terminada la relación laboral, sin considerar efectos posteriores, es decir asumen que a nivel de empresas se encuentran en un estado que no se pudo prever, más sin embargo muchos se niegan a retribuir a los trabajadores por el tiempo de servicio, vulnerando la seguridad laboral.

En el Artículo 169 del Código de Trabajo establece las situaciones consideradas como caso fortuito o fuerza mayor pero no separa a estos dos conceptos por lo que varios tratadistas hacen un análisis crítico de cuáles pueden ser situaciones consideradas como fuerza mayor y de igual manera en que condición es un caso fortuito.

De acuerdo con (Girotti, 2013) dice que el caso fortuito o fuerza mayor es una figura con antecedentes históricos pues en "el Código de Hammurabi, contiene leyes que disponen quien cargará con las consecuencias, en caso de desastres naturales o designio divino" (pág. 16). Por lo tanto, se entiende que ya desde la antigüedad se ha visto la necesidad de un instrumento que regule las consecuencias en casos de origen natural y divino, por lo que dada la circunstancia el deudor se liberaba del pago de una deuda, en la actualidad se han dado algunas variaciones, por lo que ya no proviene de causas divinas y en la legislación ecuatoriana se enmarca en el Código del Trabajo y en el Código Civil.

> Tratadistas como Giorgi, Demolombe, Demogue, entre otros mantienen que de acuerdo con la corriente romanista estos dos términos son sinónimos, ya que ambos se traducen en hechos extraños, cuya ocurrencia no es culpa de las partes y que su repercusión en las obligaciones contractuales es que las partes son eximidas de la ejecución de dichas responsabilidades. (Gaspar Santos, Zambrano Olvera, & Ronquillo Riera, 2020, pág. 57)

Estos tratadistas mencionan que tanto el caso fortuito como la fuerza mayor son sinónimos por lo que no existe una diferencia como tal y los dos términos refieren a sucesos fuera de la voluntad del empleador, así mismo, existen otros tratadistas que explican en qué consiste la diferenciación entre el caso fortuito y la fuerza mayor.

En contraposición a esta postura, Bolaños manifiesta la distinción entre el caso fortuito y la fuerza mayor.

> a) Según el evento: La fuerza mayor se debería a un hecho de la naturaleza, mientras que en el caso fortuito se trataría de un hecho humano.
> b) Imprevisibilidad o inevitabilidad: El caso fortuito es un evento imprevisible aun utilizado una conducta diligente. La fuerza mayor es un evento que, aunque pudiera preverse es inevitable.
> c) Lugar del evento: Si se origina en la empresa o círculo afectado estaríamos ante un caso fortuito. Si sucede fuera de le empresa o círculo afectado, queda fuera de los casos fortuitos que deban preverse en el curso ordinario de la vida. (Jiménez Bolaños, 2010, pág. 86)

Por su parte el autor Jiménez diferencia el caso fortuito y la fuerza mayor desde el evento y la imprevisibilidad e inevitabilidad, así como también el lugar del evento y señala que la

fuerza mayor se da por motivos naturales, y es inevitable a pesar de que estaba previsto y está fuera de la relación laboral, por ejemplo una tormenta, o la pandemia suscitada por el COVID 19, en cambio el caso fortuito se da por motivos o actos realizados por el hombre, que no estaba previsto que eso suceda, y puede darse dentro de la relación laboral como puede ser en una empresa por ejemplo cuando el empleador cambia las condiciones no esenciales del contrato.

Dentro del Código Civil, en su artículo 30, se presenta el concepto referente al caso fortuito o fuerza mayor: "Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto al que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc" (Código Civil).

La Ex Sala Civil y Mercantil de la Corte Nacional de Justicia, a través de la Resolución No.541-2009, diferencia la fuerza mayor del caso fortuito, el primero, es una imposibilidad deriva del hombre, mientras que el segundo, es desencadenado por la naturaleza (como se citó en Chica Ortiz & Pangol Lascano, 2021), en este caso refiere a que la fuerza mayor es relativo a una imposibilidad que tiene origen humano, mientras que la fuerza mayor es por un acto de origen natural.

Sin embargo y para que sea la causal de caso fortuito o fuerza mayor debe cumplir con ciertas formalidades, para lo que el código de trabajo nos dispone lo siguiente:

Que este sea un acontecimiento extraordinario, que sea imprevisible e irresistible; "En cuanto a la imprevisibilidad se refiere a que racionalmente no existe manera de anticipar la ocurrencia de determinado evento" (Quezada Noboa, 2020) y que tanto para el empleador como para el trabajador se encuentren imposibilitados de cumplir con sus funciones.

> Para que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral, por la causal en estudio, debe verificar la existencia de los requisitos previamente indicados, a los que se le debe añadir ciertas particularidades, como la imputabilidad, imprevisibilidad, e irresistibilidad, los mismos que lo analizaremos a fin de conocer a que se refieren. (Chica Ortiz & Pangol Lascano, 2021, pág. 618)

De acuerdo con otros autores para dar por terminado el contrato individual del trabajador deben cumplirse ciertos requisitos, estos son:

Imprevisibilidad: “aquel evento que no tiene un nexo adecuado de causalidad, con el hecho que motiva la excesiva onerosidad; Proviene de un suceso anormal que escapa a la conducta prudente del empleador y a las circunstancias que razonablemente haya podido pronosticar” (Quezada Noboa, 2020), es un evento del cual no se pudo prevenir y sin embargo y de acuerdo a nuestra legislación este no constituye un requisito sine quo non, es decir sin el cual no se pueda dar por terminada la relación laboral, se considera importante ya un evento a nivel internacional como lo fue la pandemia, con la magnitud con la cual se presentó, era imposible prever las consecuencias del mismo y a su vez evitar.

El caso fortuito o fuerza mayor constituye una de las causales para dar por terminada la relación laboral o el contrato individual de trabajo, por tanto y al ser esta una causal se puede entender que no es un despido intempestivo sin embargo para que sea un caso fortuito o de fuerza mayor debe cumplir con los requisitos antes mencionados caso contrario se entenderá que se trata de un despido intempestivo.

La causal de estudio durante la emergencia sanitaria ha sido objeto de mala utilización ya que, para el periodo de emergencia sanitaria, y esto se pudo evidenciar en el abuso de derechos de los empleadores al momento de dar por terminada la relación laboral ya que lo que pretendían era no cancelar la indemnización por despido intempestivo.

De tal forma que se vulneraron derechos como la seguridad jurídica y la tutela de los derechos del trabajador, dando como resultado el que muchas personas se quedaron sin sus empleos y que además ante la falta de información muchas personas no ejercieron su derecho a presentar la demanda, por otra parte las empresas han seguido laborando con normalidad, sin tomar en consideración que par que se cumpla con la causal de caso fortuito o fuerza mayor debe comprobarse principalmente la imposibilidad del trabajo en los casos que no se llegó a cumplir y por tanto se refiere a despidos intempestivos.

> La Sala Especializada de lo Laboral de Corte Nacional de Justicia en el proceso No. 13354-2018-00031, refirió que para que un empleador puede acogerse a la causal en estudio, no es necesario que todas las actividades productivas de su empresa se hayan colapsado, sino que simplemente se haya imposibilitado el trabajo en el lugar donde se suscitó el hecho. Resolución que fue dictada en el contexto del terremoto del año 2016, en las provincias de Manabí y Esmeraldas. (Chica Ortiz & Pangol Lascano, 2021, pág. 619)

De esa forma solo cuando no exista la imposibilidad de volver a los puestos de trabajo y que de ninguna forma se pueda ejecutar el mismo solo ahí se configura la causal número 6 del Cogido del Trabajo, ya que es ajeno a la voluntad del empleador y por tanto será un caso fortuito o de fuerza mayor, para ello la Ley Humanitaria de 2020 establece que uno de los requisitos para acogerse a la causal es el cese definitivo de la empresa.

> En el ámbito laboral, el empleador debe emplear los medios suficientes para resistir al hecho, es decir, su conducta se tiene que enmarcar en tratar de contener los efectos del hecho, que tendrán efectos directos en la relación laboral. Esta obligación jurídica de resistir ante los acontecimientos externos a la relación contractual recae principalmente en el empleador, no obstante, esta obligación tiene sus límites en el sentido que, si sobrepasan la capacidad de respuesta del empleador, esta parte contractual queda relevada de la misma.

El campo laboral debe estar adecuado a futuros incidentes, sin embargo, hay hechos que son imposibles de contener en su totalidad e imprevisibles, y que sobrepasa las capacidades del empleador, afectando de forma directa la relación laboral.

Irresistibilidad: "Un evento puede ser considerado como irresistible cuando, a pesar de haberse pretendido anticipar el suceso dañoso, este hecho resulta inevitable, no pudo impedirse" (Díaz, 2021, pág. 229), es en definitiva un hecho que aun con la cautela y las prevenciones tomadas por parte de los empleadores no se pudo detener o disminuir las consecuencias del mismo.

En tal sentido quien alegue dicha diligencia y que no pudo resistir los acontecimientos supervenientes para defender o limitar de alguna forma sus efectos.

Falta de culpa: este no es un requisito formal del caso fortuito o fuerza mayor sin embargo el código civil manifiesta que "El deudor no es responsable del caso fortuito, a menos que se haya constituido en mora, o que el caso fortuito haya sobrevenido por su culpa" (Código Civil), es decir que quien lo alegue no haya sido el responsable, por lo que el deudor es únicamente responsable del caso fortuito cuando éste ha sobrevenido por su culpa.

Causalidad: La parte más relevante de esta temática no será únicamente conocer las causas que originaron el hecho, ni cuáles son sus efectos, más bien, el nexo causal entre ellas son las que deberá determinarse con exactitud (Correa Acebo , 2021, pág. 10). Es decir, la relación directa e ininterrumpida entre el hecho y la relación laboral, que recaen en el contrato.

Imposibilidad total: esta se refiere primordialmente al lugar de trabajo es decir el espacio donde se realiza la actividad, sea esta una empresa o el lugar adecuado para el ejercicio de sus labores que está adecuado a la prestación del servicio a realizar, actualmente el lugar de trabajo se ha ampliado y adaptado a la realidad, por lo las diferentes actividades laborales en su mayoría han implementado nuevas modalidades como por ejemplo el teletrabajo. "Los presupuestos fácticos de esta imposibilidad total, no solamente tiene que ver con la imposibilidad de prestar sus servicios a través de los medios físicos habituales, sino que también señala que no se pueda prestar ni por los medios telemáticos" (Correa Acebo , 2021, pág. 11).

> El caso fortuito o fuerza mayor se considera un eximente de responsabilidad contractual, es decir, tiene un carácter liberatorio del vínculo obligaciones originado por el contrato. Esta institución jurídica, tiene como finalidad justificar el incumplimiento de alguna parte contractual, y que está no responda patrimonialmente por situaciones excepcionales en los que no tuvieron incidencia ninguna de las partes. (Correa Acebo , 2021, pág. 15)

Se considera eximente de responsabilidad contractual ya que se libera del incumplimiento de una obligación que derive de un contrato, en este caso del contrato individual del trabajador, para lo cual no se podrá sancionar pecuniariamente en este caso al empleador, "debido a que el daño no se provoca por un acto doloso o culposo, por esta razón, determinar la responsabilidad de un acontecimiento totalmente ajeno a la conducta, sería un remedio injusto y desproporcionado" (Correa Acebo , 2021, pág. 15).

> En Ecuador no se tiene precedentes de pronunciamientos de las autoridades competentes en materia laboral ante un evento o catástrofe, que haya definido los requisitos necesarios para catalogar a dicho hecho como caso fortuito y dar por terminadas las relaciones laborales. Por ejemplo, ante el terremoto ocurrido en la provincia de Manabí el 16 de abril de 2016, el Ministerio del Trabajo emitió un acuerdo ministerial en el que únicamente reguló la manera en que se iban a manejar las relaciones laborales en los sectores que fueron afectados por el terremoto más nada se dijo acerca de los requisitos para la aplicación del artículo 169.6 del Código de Trabajo. (Quezada Noboa, 2020, pág. 11)

Es evidente que de acuerdo con el ejemplo, aun existiendo una situación catalogada como caso fortuito o de fuerza mayor así como lo fue el terremoto del 2016 y en donde muchas personas perdieron sus empleos mientras que otros siguieron laborando a pesar de la crisis del momento no existió un pronunciamiento que diga cuales son los requisitos de la causal caso fortuito o fuerza mayor para la terminación del contrato laboral y por lo que en temporada de pandemia se ha vuelto controversial ya que muchas empresas asumen que al

acogerse a esta causal se eximen de pagar las liquidaciones a los trabajadores ya que se entiende que no tienen la obligación de cancelar lo adeudado.

4.8. Despido por caso fortuito o fuerza mayor durante la emergencia sanitaria (COVID-19)

Los despidos por caso fortuito o fuerza mayor incrementaron durante el periodo de emergencia sanitaria porque fue mal utilizado por los empleadores para dar por terminada la relación laboral, debido a que las empresas no estaban dispuestas asumir el pago de indemnizaciones ante un evento del cual no han sido responsables.

> La decisión la justificaban en la afectación sufrida por la emergencia sanitaria, y los consecuentes impactos en el ámbito laboral, especialmente con la suspensión de la jornada de trabajo, que obligaba en todo caso a seguir pagando las remuneraciones, pese a la paralización absoluta de las actividades. (Lencioni, 2018, pág. 197)

Lo cual fue malinterpretado por muchas de las empresas privadas, las cuales despidieron mucho personal amparados precisamente en el decreto determinado con el fin de ayudar a la estabilidad económica y laboral, lo que en consecuencia de acuerdo al presupuesto que se determinó en el Ecuador, fue contraproducente para la clase obrera pues si bien se establecieron lineamientos de trabajo vía telemática, existen trabajos donde es indispensable la utilización de la mano de obra, por ello se vulnera groseramente el ordenamiento constitucional, más precisamente lo contenido en el artículo 33 de la carta magna el cual establece la seguridad laboral.

Es así que varias empresas deciden acogerse a los despidos por caso fortuito o fuerza mayor, porque el coronavirus fue una situación no prevista por los empleadores y que imposibilito el ejercicio de las funciones de los trabajadores, sin embargo, en varios casos lo utilizaron como justificación para dar por terminada la relación laboral por que las empresas quedaron en quiebra, o no tenían el monto suficiente para cubrir las indemnizaciones de todos sus trabajadores de un evento ocurrido fuera de la voluntad de los empleadores y por ende los derechos de los trabajadores se han visto vulnerados

En tal caso el empleador sólo debía notificar al trabajador sin que se considere despido intempestivo quedándose a salvo el derecho a recuperar las jornadas perdidas de conformidad al art. 60 del Código del Trabajo. (Lencioni, 2018, pág. 177)

> El código del Trabajo determina en su articulo 60 la recuperación de horas de trabajo cuando por causas accidentales o imprevistas, fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad de empleadores y trabajadores se interrumpiere el trabajo, el empleador abonará la remuneración, sin perjuicio de las reglas siguientes:
> 1. El empleador tendrá derecho a recuperar el tiempo perdido aumentando hasta por tres horas las jornadas de los días subsiguientes, sin estar obligado al pago del recargo;
> 2. Dicho aumento durará hasta que las horas de exceso sean equivalentes por el número y el monto de la remuneración, a las del período de interrupción;
> 3. Si el empleador tuviere a los trabajadores en el establecimiento o fábrica hasta que se renueven las labores, perderá el derecho a la recuperación del tiempo perdido, a menos que pague el recargo sobre la remuneración correspondiente a las horas suplementarias de conformidad con lo prescrito en el artículo 55, reglas 2 y 3 de este Código;
> 4. El trabajador que no quisiere sujetarse al trabajo suplementario devolverá al empleador lo que hubiere recibido por la remuneración correspondiente al tiempo de la interrupción; y,
> 5. La recuperación del tiempo perdido sólo podrá exigirse a los trabajadores previa autorización del inspector del trabajo, ante el cual el empleador elevará una solicitud detallando la fecha y causa de la interrupción, el número de horas que duró, las remuneraciones pagadas, las modificaciones que hubieren de hacerse en el horario, así como el número y determinación de las personas a quienes se deba aplicar el recargo de tiempo. (Código del Trabajo)

Todos estos ítems determinados por el ordenamiento jurídico del trabajo, debe ser tomado en consideración por los organismos de control en este caso se puede mencionar al Ministerio de Trabajo, el mismo que debe acogerse a lo que indica el artículo 11 de la Constitución de la República, en su numeral 2do., inciso 2do., el cual determina que el Estado así como sus organismos deben determinar medidas de acción afirmativa para la protección de los derechos de las personas, en concordancia con el principio pro operario el mismo que indica que los derechos deben ser interpretados en mayor favorabilidad del trabajador.

La figura del caso fortuito o fuerza mayor se toma como causal para la terminación del contrato individual del trabajo pero no se establece cómo debe proceder el empleador una vez que se adhiere a la causal, por tal motivo muchos empleadores asumen que no deben indemnizar a los trabajadores y esto afecta directamente a los empleados, ya que vulnera sus derechos como trabajadores y la economía a nivel nacional, en vista de aquello en el 2020 se establece mediante acuerdo ministerial las directrices a seguir en caso fortuito o de fuerza mayor.

> El empleador que alegue la terminación del contrato individual de trabajo de conformidad con la causal 6 del artículo 169 del Código de Trabajo, deberá dentro de las 24 horas posteriores a la mencionada terminación realizar lo siguiente:
> 1. Registrar en el Sistema Único de Trabajo (SUT); los fundamentos que sustenten la terminación del contrato individual de trabajo; la información registrada será responsabilidad exclusiva del empleador. Los empleadores que no realicen este registro, serán sancionados de conformidad con el artículo 7 del Mandato Constituyente 8.
> 2. Notificar al trabajador, la terminación del contrato individual de trabajo por cualquier medio de notificación contemplados en las normativas legales vigentes. (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-081)

Por lo tanto y conforme a lo mencionado en el párrafo anterior el empleador deberá fundamentar las causas por las que se dio la terminación del contrato de trabajo y registrar en el Sistema Único de Trabajo, además si el empleador no registra deberá ser sancionado, de igual forma tiene que notificar al trabajador la terminación del contrato de trabajo, para que esté al tanto de la situación y los motivos que acontecen, considerando que las disposiciones de ley rigen únicamente para aquellos casos que se presentaron durante el periodo de emergencia sanitaria, ya que actualmente dicha ley se encuentra derogada.

En cuanto a la liquidación de aquellas personas que fueron despedidas por esta causal, la Ley Humanitaria del 2020 en el artículo 17 dispone lo siguiente:

> En aquellos casos en los que un juez determine que el empleador invocó de manera injustificada la causal de fuerza mayor o caso fortuito para terminar una relación laboral, se aplicará la indemnización por despido intempestivo prevista en el artículo 188 del Código del Trabajo multiplicada por uno punto cinco (1.5). (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19)

Si se logra verificar que el empleador no justifico la causal de caso fortuito o fuerza mayor de igual manera se debe indemnizar como un despido intempestivo, pero además multiplicada por 1.5, también es importante mencionar que si la empresa sea cual fuere vuelve a funcionar en el plazo de un año debe admitir a los mismos trabajadores ya sea bajo las mismas condiciones o mejores.

> Varios abogados en materia laboral, analizan el artículo 169 del código de trabajo. El caso fortuito o fuerza mayor es un argumento legalmente establecido, pero considera que el empleador no puede usar de manera discrecional esta figura para dar por terminado un contrato de trabajo. (Niama Rivera, Villalva Heredia, Terán Pérez, & Campos Collaguazo, 2020, pág. 216)

Conforme a lo mencionado en el párrafo anterior el empleador deberá fundamentar las

causas por las que se dio la terminación del contrato de trabajo y registrar en el sistema único de trabajo, además si el empleador no registra deberá ser sancionado, de igual forma tiene que notificar al trabajador la terminación del contrato de trabajo, para que esté al tanto de la situación y los motivos que acontecen. “La generación de la riqueza en actividades productivas no remuneradas, serviles y prohibidas, la complejidad de la emergencia sanitaria provocada por el virus de Covid-19 provocó otra desigualdad adicional, en términos de quiénes pueden y quiénes no reducir la exposición al contagio del virus” (Hurtado, Velasco, & Tapia, 2020, pág. 2), Las personas desempleadas buscan la forma de subsistir, pero exponiendo su salud por otra parte quienes lograron mantener su empleo se ven expuestos porque las medidas tomadas no fueron suficientes para resguardar su salud, sin embargo, es de ellos de quien depende la economía nacional, del sector productivo.

Para (Vásconez, 2020)“Ecuador no posee la misma capacidad de expansión fiscal que otros países de la región, ni cuenta con altas cantidades de Reservas Internacionales para poder inyectar mayor liquidez en la economía” (pág. 19), según el autor ecuador no cuenta con políticas económicas que afronte de manera eficaz esta situación de pandemia.

Respecto de la indemnización se refiere al pago de todos los servicios prestados luego de que existe una terminación del contrato individual de trabajo, ya sea por las causales determinadas en el Código o por incumplimiento de cualquiera de las partes al contrato, en ese sentido el caso fortuito o fuerza mayor se presenta como una de las causales más utilizadas durante el tiempo de confinamiento por parte de los empleadores, en tal sentido se puede hacer referencia a lo que determina el artículo 193 del Código del Trabajo, ello es por la liquidación del negocio, en el mismo se determina que surtirán los efectos iguales al desahucio y la indemnización corresponderá al 25% de la remuneración por cada año de trabajo o servicio, sin embargo si la empresa volviera a ejercer funciones dentro del plazo de un año, está obligado a admitir a los trabajadores bajo las mismas condiciones o mejores.

5. Materiales y métodos

5.1.Enfoque

Cualitativo: para el desarrollo de la investigación, se utilizó el enfoque cualitativo por medio del cual se recopiló información sobre la figura del caso fortuito o fuerza mayor, basado en el análisis de casos referentes al tema de estudio; la profundidad del trabajo es explicativo - descriptivo, además de las opiniones de los diversos autores.

5.2.Métodos

Lógico – analítico: este método se utilizó para analizar el objeto de estudio que se enfoca en la figura del caso fortuito o fuerza mayor, destacando aspectos generales de su aplicación y la distinción que existe respecto de estos términos que comprenden un solo instrumento, pero sin embargo se pueden diferenciar uno de otro y entender por separado.

Hermenéutica: este hace referencia a la interpretación de la norma o ley, y que dentro de nuestra investigación vamos estudiar los artículos relacionados con el tema dentro de la legislación ecuatoriana, tomando en consideración la Ley de Apoyo Humanitario emitida en el año 2020, actualmente derogada, es decir la interpretación que surge en cuanto a esta ley correspondiente al artículo 169, numeral 6 del Código del Trabajo para dar por terminado el contrato individual del trabajador y como un hecho se configura como caso fortuito o fuerza mayor.

En cuanto al desarrollo de la investigación se basa en el análisis de la figura del caso fortuito o fuerza mayor en la legislación laboral Ecuatoriana para dar por terminada la relación laboral, por lo tanto existe correlación con las fuentes de investigación jurídicas las mismas que se aplicaran en el desarrollo del proyecto; la ley, referente al marco legal interno como la Constitución y Código del trabajador específicamente los artículos que se refieren al caso fortuito o fuerza mayor, el derecho al trabajo, contrato individual de trabajo, causales para la terminación de la relación laboral, panorama laboral nacional y liquidación por terminación de la relación laboral; la jurisprudencia, respecto de este caso se tomará como referencia principalmente la Ley de Apoyo Humanitario y Código del Trabajo referente a el tema; en la doctrina, se da a conocer diferentes puntos de vista de autores que hagan mención a el caso fortuito o fuerza mayor, su aporte respecto de los elementos que requiere el caso

fortuito o de fuerza mayor durante la emergencia sanitaria y luego de la misma, lo cual ayudará a determinar diferentes conceptos y ampliar el conocimiento en cuanto al tema.

5.3.Técnicas:

Análisis Documental: se desarrolló a través de la revisión del sistema laboral ecuatoriano en la cual se encuentran presentes las leyes y reformas respecto del tema, además se empleó el método estudio de casos, con el cual se pudo evidenciar la realidad de los trabajadores despedidos frente a la terminación del contrato individual de trabajo por caso fortuito o de fuerza mayor.

5.4.Instrumentos:

Ficha de Análisis: Dentro de esta ficha se tomó en cuenta los datos generales, descripción de los hechos, pruebas, resolución y los elementos que configuran el caso fortuito o fuerza mayor; con el fin de poder analizar cada uno de los casos y establecer su debida interpretación de los mismos.

6. Resultados y discusión

En el presente apartado se realiza el análisis de casos tomados del Sistema Automático de Trámite Judicial Ecuatoriano (eSATJE), a través de la consulta de causas, de los cuales se ha tomado los siguientes casos a fin de comparar entre el despido intempestivo con el despido por caso fortuito o fuerza mayor.

Análisis de casos

No. proceso:	17316-2020-00447
Acción / Infracción:	INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INTEMPESTIVO
Procedimiento:	Sumario
Descripción de los hechos:	El señor POLANCO CRUZ HUGO MARCELO presentó la demanda el 07 de julio de 2020, prestó sus servicios como empleado agrícola durante 9 años, en la Empresa PICASSOROSES CIA. LTDA, representada por el señor Xavier Serrano León, en calidad de Gerente General, su última remuneración fue de 528,22 dólares, se retiró del trabajo por falta de cumplimiento en el pago de las remuneraciones y demás beneficios, se fija la cuantía en $ 16.491,15 dólares.
Pruebas	a) Carta emitida por el señor Xavier Serrano León, de fecha 26 de marzo de 2020, documento del cual se desprende el despido intempestivo. b) Un rol de pagos correspondiente al mes de enero de 2020, documento por medio del cual justificare la remuneración que percibía, c) Impresión del extracto del contrato indefinido impresa desde la página del SUT, documento que probare la relación laboral. d) Acta de finiquito No. 9147016ACF, documento al que impugno. e) Impresión de las aportaciones descargado de la página web del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, documento con el que probare mi tiempo de trabajo y relación laboral. f) Impresión obtenida de la página web de la Superintendencia de Compañías, documento con el que probare que el señor Xavier Serrano

	León es el representante legal de la empresa PICASSOROSES. CIA. LTDA. g) Impresión obtenida de la página del Servicio de Rentas Internas, documento con el que probare que la empresa PICASSOROSES. CIA. LTDA, se encuentra activa. h) Croquis y fotografía de la empresa PICASSOROSES CIA. LTDA, en donde ha de realizarse la respectiva citación. Prueba Testimonial: A la señora AIDA ANGELICA JARAMILLO PEÑAFIEL, con C.C. 171153059-0, de estado civil viuda, domiciliada en el sector El Yaznan, cantón Cayambe, provincia de Pichincha, a quien se le notificara en mi domicilio judicial. Al señor EDISON RENE MOSQUERA POLINDARA, con C.C. 175975360-9, de estado civil soltero, domiciliado en la parroquia de Tabacundo, cantón Pedro Moncayo, provincia de Pichincha, a quien se le notificara en mi domicilio judicial.	
Resolución	En audiencia el Juez aprueba la conciliación entre las partes, por lo que la parte demandada la empresa PICASSOROSES CIA. LTDA, representado por el Gerente General el señor Xavier Serrano León pague a la parte actora el señor Hugo Polanco la cantidad de CUATRO QUINIENTOS MIL DÓLARES DE LOS ESTADOS UNICOS DE NORTE AMERICA ($ 4.500,00) en dos (2) cuotas de igual valor cada una 2.250,00 dólares. En caso de incumplimiento de cualquier cuota, se han impuesto una multa de $. 2.103,71 dólares; y, se procederá conforme en derecho corresponda y se liquidará intereses y costas, mediante el mandamiento forzoso.	
Imprevisibilidad	Es evidente que de acuerdo a lo manifestado por la parte actora este si es un acto que el empleador pudo prever ya que es evidente que ante la falta de pagos el	"En síntesis, el caso fortuito hay que analizarlo a la luz del concepto de culpa. No hay culpa si el hecho que acontece es imprevisible para

	trabajador iba a retirarse de la empresa.	el hombre" (Jiménez Bolaños, 2010)
Irresistibilidad	El empleador no realizo actos para resistir este hecho, siguió con sus actividades como empresa de forma normal.	"La fuerza mayor en cambio es definida como una fuerza irresistible de tal magnitud que rompe totalmente el nexo causal" (Jiménez Bolaños, 2010).

Fuente: eSATJE

Elaborado por: Mellissa Enríquez

Análisis de la prueba:

Las pruebas aportadas son muy importantes en la tarea de convencer de un presupuesto que se sostiene ante el señor Juez, por lo cual en el presente caso se puede observar que existen anuncios de pruebas que generan el pensamiento al juzgador de cómo sucedieron los eventos presentados, es así que se tiene la carta emitida por el empleador el mismo que determina de esta manera la forma de terminación del contrato por caso fortuito o fuerza mayor, además del acta de finiquito que se adjunta también es importante pues en ello se valoran los elementos sustanciales que llevaron a la terminación laboral, recordando que si el empleador no justifica el caso fortuito y fuerza mayor deberá cancelar un valor equivalente al cálculo por despido intempestivo y aumentar por el múltiplo de 1.5, esto como penalidad de la misma, además se adjunta una impresión de la página web de la Superintendencia de Compañías en dicho documento se indica que la empresa sigue en sus labores de manera normal es decir que se encuentra activo y no está en liquidación, sin embargo al tomar como referencia lo establecido en el artículo 193 del Código del Trabajo, en lo que tiene que ver con liquidación de la empresa se debe indicar que la norma establece que en caso de que la empresa fundamente como despido la falta de liquidez y si en el plazo de un año vuelve a sus labores normales está obligado a volver a contratar en las mismas condiciones o mejores a sus trabajadores, además se adjunta el registro único de contribuyentes en el mismo que se pretende indicar que la actividad no ha sido cerrada, pues para ese entonces para determinarse caso fortuito o fuerza mayor se debía comprobar que la empresa ha cesado sus funciones lo cual está alejado de todo síntoma legal en lo que tiene que ver con caso fortuito y fuerza mayor, además para fines de cumplir con la citación y se cumpla con el principio

de contradicción se adjunta un croquis detallado con el objeto que la empresa en este caso se pronuncie sobre los hechos alegados, sin embargo el croquis no puede representar una prueba ya que no se puede determinar si es un documento público o privado y solo aquello puede ser tomado como prueba, ello puede ser tomado como demás documentos que se acompañan a la petición,

Las pruebas testimoniales aportadas tienen como fin el llegar al convencimiento como las demás pruebas sin embargo en la práctica de la misma se debe guiar de forma oportuna al testigo para poder hacer entender al juzgador de lo que se pretende con ella, ya que los fundamentos para dar un testimonio son el que el testigo haya visto y oído lo que va a decir ante un juzgador y darle mayor elemento de juicio.

No. proceso:	17316-2020-00432
Acción / Infracción:	INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INTEMPESTIVO
Procedimiento:	Sumario
Descripción de los hechos:	MARTINEZ CABALLERO DIDRIANA DANIELA presenta una demanda de impugnación de acta de finiquito, ya que trabajo como Gerente de Procesos y Aseguramiento en la empresa FLORES Y FRUTAS FLORIFRUT S.A. FLORES Y FRUTAS FLORIFRUT S.A. EN LA PERSONA DE RAMIRO ELOY PITA GARCÌA REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA Y SOLIDARIAMENTE POR SUS PROPIOS DERECHOS PITA GARCIA RAMIRO ELOY, desde el 22 de junio de 2016, con una remuneración de 2.150,00 dólares mensuales, hasta que el 3 de Abril de 2020 fue notificada por la Jefa de Recursos Humanos mediante correo el despido intempestivo. La ex empleadora mediante llamada telefónica le solicita la firma del Acta de Finiquito No. 9231396ACF, de fecha 24 de abril del 2020, indicándole que la desvinculación se sustentaba en el numera 6 del Art. 169 del Código del Trabajo por la que no representaba ningún tipo de vulneración a sus derechos laborales, motivo por el cual procedió a firmar la ilegal acta de finiquito y procedieron a liquidarle el valor de 288,73 dólares por todo el tiempo de servicio, además la

	empresa hasta la actualidad sigue desempeñando funciones con normalidad.
Prueba	PPUEBA DOCUMENTAL: a) Roles de pago, emitidos por mi ex empleadora, la utilidad, es demostrar la existencia de la relación laboral que mantuve con mi ex empleadora, y mi sueldo percibido durante mi relación laboral para con mi ex empleadora; b) Materialización de correo electrónico No. 20201701014C00316, y archivo adjunto, en el cual, consta la carta enviada por la apoderada de mi ex empleadora, de fecha 3 de abril del 2020, celebrada en la Notaria Décimo Catorce, Dr. Alex Barrera, de fecha 30 de junio del 2020, correo que se encuentra cursado entre la señora Evelyn Núñez y la Lcda. Didriana Daniela Martínez Caballero, la utilidad, pertinencia y conducencia de este medio probatorio, es demostrar el despido intempestivo causado en mi contra, ya que por medio de este correo y archivo adjunto mi ex empleadora, procedió a despedirme intempestivamente. c) Materialización de página web, No. 20201701014CO0316, en el cual, consta las funciones que desempeñaba en mi cargo de GERENTE EN PROCESOS Y ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD, dentro de la Compañía Flores y Frutas FLORTIFRUT S.A., demostrar las funciones que desempeñé para el cargo que fui contratada. d) Materialización de Documentos electrónicos descargados de la página: www.sri.gob.ec del Servicio de Rentas Internas (SRI) de la República de Ecuador en la que se establece fue la compañía se mantiene ACTIVA. La utilidad, pertinencia y conducencia de este medio probatorio, consiste en demostrar que el presidente de esta Compañía es el actual representante legal de la compañía accionada, así como también se demuestra que la compañía sigue activa y no ha cancelado su RUC. e) Materialización de documentos No. 20201701014CO0316, y archivo adjunto, en el cual, consta el certificado de Trabajo de fecha 22 de

	noviembre del 2019, emitido por mi ex empleadora, la utilidad, pertinencia y conducencia de este medio probatorio, radica en demostrar el cargo que ejercía y la remuneración que percibía. f) Documentos notariados celebrados en la Notaria Décimo Cuarta del Cantón Quito, en el cual, consta las Aportaciones emitida por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, de fecha 10 de abril del 2020, la utilidad, pertinencia y conducencia de este medio probatorio, radica en demostrar las aportaciones individuales que cancelaba mi ex empleadora las mismas que se realizaron hasta el 30 de junio del 2017 y las demás aportaciones en estado de IMPAGAS, Con lo cual demuestro, que adicionalmente mantiene un incumplimiento en estas aportaciones las cuales han acarreado que no pueda acceder a los beneficios de ley que me corresponden por seguridad social.	
Resolución	Aunque la demanda radica en determinar si es procedente dejar sin efecto el Acta de Finiquito que la parte actora suscribió con la empresa demandada; para determinar si ello es procedente corresponde aplicar la Disposición Interpretativa Única promulgada en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Aunque la parte actora no invocó la Disposición Interpretativa Única promulgada en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en su demanda; no obstante, en la audiencia única se refirió a esta norma para solicitar se condene a la empresa demandada al pago de la indemnización por despido intempestivo y bonificación por desahucio, ya que no existió cese total y definitivo de la actividad económica de la empresa demandada.	
Imprevisibilidad	El periodo de confinamiento inicio el 19 de marzo de 2020, y los hechos acontecidos se presentaron para el mes de abril del mismo año, sin embargo, no eran posibles prever los alcances que tendría la	Para la doctrina tradicional (Alessandri y Somarriva, 2004, pp. 280-281), la imprevisibilidad es un requisito absoluto, es decir, se trata de la imposibilidad total de prever un acontecimiento. En cambio, para la doctrina moderna, como Tapia (2019a, párr. 60) y Brantt (2011, pp. 59-62), la

	pandemia, es decir que a nivel de empresa fue imprevisible el cambio y las adecuaciones de las jornadas laborales y de la disminución en la fuerza laboral ante el desequilibrio económico.	imprevisibilidad es un requisito relativo, es decir, se trata de averiguar si un individuo diligente, puesto en las mismas circunstancias del deudor, hubiese previsto el acontecimiento. La Corte Nacional de Justicia del Ecuador (2002, pp. 3387-3393) ha seguido el segundo criterio. (Oramas Velasco, 2020, pág. 198)
Irresistibilidad	La empresa siguió en funcionamiento durante todo este periodo y después del mismo, el empleador solo tomo las medidas de bioseguridad dictadas por el estado y trato de afrontar los riesgos en favor de la empresa mas no de los trabajadores, por lo que se hizo una mala utilización del caso fortuito o fuerza mayor, tratando de liberarse del pago correspondiente a la trabajadora por su tiempo de servicio.	Obligar al deudor a realizar actos tendientes a resistir el hecho, a intentar librarse de los obstáculos o las dificultades que presenta; y, en caso de que no se pueda evitar el hecho, a actuar para controlar o mitigar los efectos del caso fortuito. (Oramas Velasco, 2020, pág. 199)

Interpretación y análisis:

La prueba aportada en el presente caso pretende determinar un despido intempestivo y que no sería caso fortuito o fuerza mayor tal como determina la empresa contratante, es así que

se adjunta los roles de pago los mismos que demuestran que en la relación laboral se percibía dicha cantidad de dinero que será tomado como base para el cálculo de la indemnización correspondiente, además se materializa un correo electrónico enviado por parte de la empleadora esto con la finalidad de dar por terminada la relación laboral lo cual es objeto de alegación pues debe indicarse que este documento puede ser considerado como documento privado en razón a su materialización para que pueda ser tomado como prueba ya que el ordenamiento jurídico nacional determina solo documentos públicos y privados para que se consideren como prueba, además se adjunta la materialización de documento del registro único de contribuyentes y la Superintendencia de Compañías con la finalidad de determinar que la empresa aún se encuentra activa y no ha cesado en sus funciones por lo que no correspondería a un caso fortuito por la falta de liquidez de la misma, además se determina la prueba sobre el puesto de trabajo ocupado por el empleado, y quien comparece como demandante de sus derechos

Los certificados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social aportados en el cual se determina la falta de pago en las aportaciones al IESS, estas pruebas tienen utilidad, conducencia y pertinencia que pretenden demostrar un despido intempestivo que fuera generado por parte del empleador, más la no existencia de un caso fortuito y fuerza mayor alegado estas pruebas tienen relevancia no así el juramento deferido el cual pretende demostrar el tiempo de trabajo y la remuneración lo cual ya se encuentra documentado y probado por parte del mismo actor.

No. proceso:	17316-2020-00423
Acción / Infracción:	INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INTEMPESTIVO
Procedimiento:	Sumario

Descripción de los hechos:	La señora RAMIREZ LUCAS GLENDA MARGARITA, manifiesta que prestó sus servicios lícitos y personales para la empresa demandada desde el 01 de agosto de 2013 hasta el 26 de marzo de 2020, con un tiempo de 6 años 07 meses, durante el cual laboró en calidad de empleada agrícola. Por la prestación de sus servicios percibió como última remuneración la cantidad de 431,41 dólares. Ante el incumplimiento de las remuneraciones y beneficios de ley me retire de mi trabajo por falta de cumplimiento en el pago por parte de la compañía PICASSOROSES CIA. LTDA. El 27 de marzo de manera unilateral, según el ex patrono en aplicación al Art. 169 numeral sexto del Código del Trabajo, por fuerza mayor.
Pruebas	1. Carta emitida por el señor Xavier Serrano León, el 26 de marzo de 2020, documento del cual se desprende mi despido intempestivo. 2. Dos roles de pago correspondiente al mes de enero y febrero de 2020, documentos por medio de los cuales justificare la remuneración que percibía. 3. Impresión obtenida desde la página del SUT del Ministerio de Trabajo del extracto de contrato a plazo fijo, documento con el que probare el tipo de contrato y la relación laboral. 4. Acta de finiquito No. 9146915CF, documento al que impugno. 5. Impresión de las aportaciones descardo de la página web del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, documento con el que probare mi tiempo de trabajo y relación laboral. 6. Impresión obtenida de la página web de la Superintendencia de Compañías, documento con el que probare que el Xavier Serrano León en el representante legal de la empresa PICASSOROSES CIA.LTDA.

	7. Impresión obtenida de la paina del Servicio de Rentas Internas, documento con el que probare que la empresa PICASSOROSES CIA. LTDA, se encuentra activa. 8. Estado de cuenta otorgado por el Banco Pichincha, documento con el que probare en audiencia única, los únicos valores recibidos. Croquis y fotografía de la Empresa PICASSOROSES CIA. LTDA, para la respectiva citación.	
Resolución	El juez determina que la relación laboral ha terminado sin el argumento jurídico necesario, por lo que se convierte en arbitraria y dolosa, y es por lo tanto un despido intempestivo, se procede a cuantificar el rubro que se ordena pagar en la presente sentencia, [Pago por despido intempestivo el valor de $6.720,00 USD+ Pago por desahucio el valor de $1.680,00 USD] por lo que se acepta parcialmente la demanda y se ordena que la EMPRESA PICASSOROSES CÍA LTDA., representada legalmente por el señor SERRANO LEON XAVIER, por los derechos que representa en la empresa demandada y solidariamente por sus propios derechos, pague al actor señora Aida Angélica Jaramillo Peñafiel la cantidad de USD $8.400,00; valor al que ascienden los rubros que se ordena pagar en la sentencia.	
Imprevisibilidad	La emergencia sanitaria fue un hecho imprevisible que afecto a toda la población en general. Es decir, el hecho fue ajeno a la voluntad del empleador, por lo que no estaba previsto que suceda, sin embargo, el empleador al hacer uso de esta causal debió fundamentar su acogida.	"aquel evento que no tiene un nexo adecuado de causalidad, con el hecho que motiva la excesiva onerosidad; Proviene de un suceso anormal que escapa a la conducta prudente del empleador y a las circunstancias que razonablemente haya

		podido pronosticar" (Quezada Noboa, 2020)
Irresistibilidad	Fue un hecho que la estaba ocurriendo a nivel internacional y que por lo tanto se debió tomar mayor atención desde que inicio el periodo de confinamiento, sin embargo, de ello no se han tomado medidas para resistir o evitar dicho evento, la empresa sigue en funcionamiento y es por eso que el juez determina esta actuación como dolosa y arbitraria.	"Un evento puede ser considerado como irresistible cuando, a pesar de haberse pretendido anticipar el suceso dañoso, este hecho resulta inevitable, no pudo impedirse" (Díaz, 2021)

Fuente: eSATJE

Elaborado por: Mellissa Enríquez

Análisis de la prueba:

Se emite una carta por parte del señor empleador en la cual da a conocer que se termina la relación laboral a falta de liquidez por lo cual la misma sobreviene a un caso fortuito y fuerza mayor, lo cual debe comprobarse por parte del empleador ya que una falta de liquidez de la empresa está determinada de acuerdo a lo parámetro impuesto en el Código del Trabajo, por lo tanto al no tener un justificativo absoluto que determine esta figura el empleador será condenado al pago igual al de un despido intempestivo sin embargo aumentara en 1.5, en cuanto a la indemnización, en cuanto a los roles de pago determinan el valor que se percibía además del acta de finiquito la misma que desprende los elementos impuestos para demandar por despido intempestivo, además que los documentos aportados que determinan que la empresa se encuentra en pleno funcionamiento con lo que no se podría determinar la falta de liquidez de la misma pues no ha cesado en sus funciones pues se encuentra activo, ello se demuestra con el documento emitido por la Superintendencia de Compañía, además con el Registro Único de Contribuyentes.

Se aporta prueba testimonial la misma que debe ser actuada con cautela en razón a que den determinar con precisión los hechos demandados y que conocimiento tienen, cumpliendo así

el principio de inmediación ante el juzgador, es así que se justificara aquello, sin embargo luego de haber determinado ello, el juzgador llama a la conciliación como es menester propio y como lo faculta la normativa pues en este caso las partes llegan a un acuerdo pues el juzgador determina que posiblemente si hay un despido intempestivo e incluso indica cual será la penalización al empleador en caso de determinarse lo que se demanda a más de ello propone que lleguen a una conciliación fuera de los derechos adquiridos pues los derechos del trabajador son inalienables, inviolables e imprescriptibles, por lo que se cancela un valor remunerativo que no afecta los derechos del trabajador y esto apegado al principio de legalidad y seguridad jurídica.

No. proceso:	17316-2020-00494
Acción / Infracción:	INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INTEMPESTIVO
Procedimiento:	Sumario

Descripción de los hechos:	PUJOTA SIMBAÑA JOSE VICENTE, manifiesta: que mediante contrato verbal de trabajo preste servicios lícitos y personales en la empresa BOUTIQUE FLOWERS S.A. representada por su Gerente General señor GRAETZER PEÑAFIEL KLAUS NICOLAS, desde el 01 de Junio del 2000 hasta el 31 de Marzo del 2020, cumpliendo las funciones de trabajador agrícola. El día 16 de marzo del 2020 me dieron mis vacaciones teniendo que incorporarme a trabajar el 14 de abril del 2020 situación que se vio interrumpido; ya que me llamaron por teléfono el día 31 de marzo del 2020, fecha en la que me manifestó la Sra. Fanny Novoa encargada de Recursos Humanos por órdenes del Sr. GRAETZER PENAFIEL KLAUS NICOLAS "que se da por terminado el contrato de trabajo de conformidad al Art. 169 numeral 6 por caso fortuito o fuerza mayor. Situación que puedo interpretar como una terminación de la relación laboral en forma unilateral, inconsulta y arbitraria. Situación que denuncio, porque es una práctica de tratos crueles inhumanos o degradantes. En el tiempo de la pandemia del COVID-19, la empresa trabajo con normalidad y pos pandemia.

Pruebas	MEDIOS PROBATORIOS DOCUMENTALES a) En 10 fojas útiles Adjunto: Documento materializado del IESS: Historial Laboral de Aportación generado de la plataforma informática del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, el cual posee su código QR; documento con el cual probaré la existencia de la relación laboral, tiempo de servicio, el valor de las remuneraciones. b) En 2 fojas útiles adjunto: La certificación de documentos materializados: Aviso de Salida generado de la plataforma informática del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS. Documento en la cual probaré, la fecha de terminación unilateral de la relación laboral (hecho que ocurrió en un lugar y tiempo determinado). c) En 1 foja útil adjunto Certificado de Afiliación generado de la plataforma informática del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS. Documento en la cual probaré que en la actualidad me encuentro cesante. d) En 1 foja útil adjunto a los Datos Generales de la Compañía demandada generada en la plataforma informática de Superintendencia de Compañías, el cual posee su código de seguridad; documento con el cual demostraré que el Sr. GRAETZER PENAFIEL KLAUS NICOLAS, es Gerente General de la Compañía BOUTIQUE FLOWER'S S.A., y la situación legal es Activa. MEDIOS PROBATORIOS TESTIMONIALES: e) Solicito la Declaración de Parte del demandado: GRAETZER PEÑAFIEL KLAUS NICOLAS, en su calidad que tengo invocada, de manera personal y no por interpuesta persona o procuración judicial quien deberá absolver las preguntas que formularé en la audiencia única. De conformidad con el Art. 187 del COGEP f) En la audiencia correspondiente solicito el Juramento Deferido de la Señor JOSE VICENTE PUJOTA SIMBANA, conforme lo establece el Art. 185 del Código Orgánico General de Procesos COGEP g) Que el día de la Audiencia Única, se recepte el testimonio del Sr. JOSE ABELINO IGUAGO TALLANA, portador de la cedula de

	ciudadanía Nro. 171130467-3, cuyo domicilio lo tiene ubicado en San Luis de Guachala, parroquia de Cangahuia, Cantón Cayambe, Provincia de Pichincha; que por celeridad procesal solicito se notifique en el casillero judicial 51 de Pedro Moncayo, perteneciente a mi Abogado defensor, testigo que depondrá al tenor del pliego de preguntas que formule en la Audiencia Única, relacionadas con la terminación de la relación laboral de manera unilateral y demás generales de Ley. h) Que el día de la Audiencia Única, se recepte el testimonio de la Sra. ROSA AGUSTINA TABANO NEPAS, portador de la cedula de ciudadanía Nro.171079528-5, cuyo domicilio lo tiene ubicado en la Parroquia de Ayora, Cantón Cayambe, Provincia de Pichincha; que por celeridad procesal solicito se notifique en el casillero judicial 51 de Pedro Moncayo, perteneciente a mi Abogado defensor, testigo que depondrá al tenor del pliego de preguntas que formule en la Audiencia Única, relacionadas con la terminación de la relación laboral de manera unilateral y demás generales de Ley Única, relacionadas con la terminación de la relación laboral de manera unilateral y demás generales de ley.
Resolución	Se APRUEBA el Acuerdo al que libre, voluntariamente y sin presión de ninguna naturaleza han llegado las partes procesales; por tanto BOUTIQUE FLOWERS S.A. representada por su Gerente General señor GRAETZER PEÑAFIEL KLAUS NICOLAS, por los derechos que representa en BOUTIQUE FLOWERS S.A, y solidariamente por sus propios derechos. Pagará al accionante JOSE VICENTE PUJOTA SIMBAÑA, la cantidad de CUATRO MIL DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMÉRICA ($ 4.000,oo USD), valores a ser cancelados en la siguiente modalidad; 1) El día 05 de noviembre de 2021, mediante cheque certificado a nombre del señor JOSE VICENTE PUJOTA SIMBAÑA, se cancelará la cantidad de USD. 4.000 Dólares americanos, en esta Unidad Judicial a las 10h00, a fin de verificar el estricto cumplimiento el demandado deberá

	solicitar se siente la razón correspondiente a secretaria a fin de verificar se cumpla acuerdo.	
Imprevisibilidad	La emergencia sanitaria fue un hecho imprevisible que afecto a toda la población en general. Es decir, el hecho fue ajeno a la voluntad del empleador, por lo que no estaba previsto que suceda.	"Si un evento es previsible (en el sentido de probable) al momento de la celebración del contrato, podemos estimar que el contratante se ha obligado sabiendo que puede generarse dicho evento y que en tal caso será responsable de sus consecuencias" (Marambio, 2014, pág. 422).
Irresistibilidad	Este hecho fue imprevisible ya que aun con las medidas adoptadas por parte del estado y por la empresa no se pudo prevenir las afectaciones por lo que deciden dar por concluida la relación laboral, es por ello que logran llegar a una conciliación.	"Imposibilidad absoluta del deudor de cumplir con su obligación, o del agente de evitar el daño" (Marambio, 2014, pág. 395).

Fuente: eSATJE

Elaborado por: Mellissa Enríquez

Análisis de la Prueba:

En el presente proceso cabe señalar que principio de impulso procesal determina que las partes son quienes impulsan el proceso para llegar a un convencimiento al juzgador, es así que mediante el documento de historial laboral emitido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se indica las aportaciones que se habría realizado y se encuentra descrito el tiempo de trabajo que se mantuvo con esta empresa, además se adjunta el aviso de salida en el cual se determina la causa de manera unilateral de terminar con el contrato de trabajo, esto es a falta de liquidez de la misma, sin embargo no se probó el caos fortuito y fuerza mayor preponderada por el empleador y al tener el convencimiento del juzgador a fin de

precautelar los derechos de las partes y objetiviza un bien común llama a conciliación a fin de que mediante el diálogo se llegue a un acuerdo que salvaguarde derechos fundamentales y no afecte la productividad, tomando en cuenta que el juzgador es un emisario del estado y de acuerdo al artículo 11, numeral 2, inciso 2do., se determina que el estado debe considerar medidas de acción afirmativa para la protección de derechos, es así que no se llegó a la práctica de la prueba testimonial y bajo voluntad de las partes se determinó que si existió despido intempestivo pues la empresa carecía de prueba suficiente para probar la causal y acogerse a este elemento.

Dentro del análisis de cada caso se han evidenciado diferentes particularidades respecto del caso fortuito o de fuerza mayor, por lo que dentro del análisis de los resultados de los casos se logra verificar que el argumento presentado por los actores refieren en lo principal a la actuación de los demandados al dar por terminada la relación individual de los trabajadores, esto es la causal estudiada de caso fortuito o de fuerza mayor, que ha sido utilizada en ciertos casos de forma arbitraria, justificando que se debe a que la pandemia por COVID-19, fue un evento imprevisible e irresistible.

Partiendo de las definiciones acuñadas al caso fortuito o de fuerza mayor dada por los autores refieren que el caso fortuito se debe a un hecho humano, mientras que la fuerza mayor corresponde a eventos naturales, por lo que en los casos analizados la fuerza mayor es la pandemia por el virus COVID-19, y el caso fortuito se desprende de la cuarentena como medida adoptada por parte del Estado para combatir el índice de casos a nivel nacional.

De acuerdo a lo que determina la legislación laboral el caso fortuito o de fuerza mayor son sinónimos y representan un mismo hecho, sin embargo, para constituirse esta causal deben cumplirse ciertos requisitos como son la imprevisibilidad y la irresistibilidad, por lo que de acuerdo a la doctrina presentada por los autores, indican que la imprevisibilidad son hechos imposibles de prever o pronosticar y ante los cuales no se pudo tomar ninguna medida al respecto, mientras que la irresistibilidad, se trata de un evento inevitable, es decir que aun cuando el empleador haya tomado las medidas necesarias para tratar de resistir el hecho, no fue posible eludir los efectos.

Es importante resaltar que para efectos del presente estudio y con relación a los casos analizados se debe mencionar que para este periodo de pandemia se emite una ley

interpretativa, nombrada como Ley Única de Apoyo Humanitario con la cual se pretende limitar a las empresas a la mala utilización de la causal número 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, para que en el caso de los empleadores sólo pueden adherirse a la causal siempre y cuando la empresa haya cesado sus funciones de forma definitiva, en ese caso se podría utilizar esta figura, caso contrario se trataría como la causal de despido intempestivo y además de ello, quienes se hayan mal utilizado la causal deberán ser sancionados. Para los casos posteriores a la derogación de esta ley interpretativa si se deberá determinar que cumpla con los requisitos ya mencionados.

Es importante indicar que efectos del análisis de los casos los Jueces de la justicia ordinaria tienen que aplicar la norma de forma simultánea apegado a lo que determina el principio de legalidad, el mismo que dice que la norma es clara, pura y escrita, sin embargo no les compete por ningún motivo el determinar la inconstitucionalidad de ninguna de ellas, pues pueden determinar inconstitucionalidad en el acto mas no en la normativa, ya que el análisis y control constitucional de una norma le compete al máximo organismo de control e interpretación constitucional bajo un control concentrado, pues el control difuso no faculta lo mencionado en líneas anteriores.

Por otra parte, respecto de la indemnización por caso fortuito o fuerza mayor, en este periodo se establece que será la correspondiente al despido intempestivo, es decir de acuerdo a lo que dicta el código del trabajo, de igual forma si no se comprueba el cese definitivo de las empresas, deberá entenderse que se trata de despido intempestivo y en razón de ello será la liquidación que le corresponda al accionante.

De lo dicho se puede aumentar que toda vez que no se haya comprobado el caso fortuito y fuerza mayor se aumentará la indemnización a manera de sanción del valor multiplicado por el 1,5 dicho valor será cancelado en este caso por el empleador, pero de comprobarse se determinará la indemnización correspondiente al desahucio esto es el valor correspondiente al 25% por cada año de trabajo sin embargo se debe indicar que la figura del caso fortuito y fuerza mayor ya ha existido como una forma de terminación del contrato pero a la misma no se le ha concedido el trato adecuado y tampoco se ha hecho énfasis en la determinación propia de la indemnización por lo que se encuentra un vacío normativo el mismo que debe encontrar solución en el poder legislativo para adecuar una norma que regule aquello y se cumpla con el principio de legalidad, en cuanto a lo que debe determinarse como caso

fortuito y fuerza mayor se puede indicar que existen antinomias legales al respecto porque un ordenamiento determina una definición pero también se mencionan muchas que no tienen que ver con la naturaleza de la misma.

Para el presente análisis se han planteado como objetivos específicos el analizar la existencia de vulneración de los derechos del trabajador al ser despedidos por esta causal invocada, por lo que se pudo verificar que en ciertos casos el empleador actuó de forma arbitraria al hacer uso de la causal, sin justificar correctamente dicha decisión, además de que las empresas siguieron funcionando con normalidad y se encuentran activas, por ello es que se considera que si existe vulneración en cuanto a los derechos de los trabajadores, ya que no se tomaron las medidas necesarias para prever, ni resistir el hecho, y deciden despedir a los trabajadores irrespetando sus derechos como trabajador y sin siquiera cumplir con las disposiciones de la ley interpretativa.

El segundo objetivo fue determinar la facultad del empleador para dar por terminada la relación laboral por esta causal, por lo cual los empleadores actuarán en favor de la empresa y de ellos como propietarios de la misma, de esa forma manejaron el caso fortuito o de fuerza mayor como una oportunidad para no cancelar a sus trabajadores como si se tratara de despidos intempestivos.

El tercer objetivo está encaminado a la actuación por parte del Estado, y las medidas adoptadas ante el caso fortuito o de fuerza mayor, que con la Ley Interpretativa supone que se reduce a la interpretación del artículo 169, numeral 6 para limitar el mal uso de la causal y que no vulneren los derechos de los trabajadores, sino que se garantice su seguridad y estabilidad laboral, además se debe considerar lo que establece el artículo 33 y 34 de la Constitución de la República de Ecuador, los mismos que determinan el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral como principio rector.

7. Conclusiones

En base a los resultados se ha llegado a las siguientes conclusiones:

1. Existen varias formas de dar por concluida la relación laboral una de ellas es el caso fortuito o fuerza mayor que establece el Código de Trabajo en su numeral 6, y en caso de no cumplir con los requisitos se entenderá como despido intempestivo, o se encuadra en cualquiera de las otras causales del mismo artículo.
2. De acuerdo con el Código del trabajo no existe una diferencia en cuanto caso fortuito y fuerza mayor, sin embargo, en el código civil y para efectos de este caso se toma como términos semejantes, es decir que en cualquier caso que cumpla con los requisitos de caso fortuito o de fuerza mayor se aplicará esta causal para dar por terminada la relación del contrato individual del trabajador.

3. Para que los empleadores puedan hacer uso de la figura de caso fortuito o fuerza mayor deben justificar el motivo por el cual se adhieren a esta figura y notificar a sus empleadores, para que se encuentren al tanto de esta situación, en caso de no justificarse deberá indemnizar acorde a lo establecido en la ley de apoyo humanitaria 2020, siempre y cuando se haya presentado la acción durante el tiempo de emergencia sanitaria.

4. Se puede concluir que en vista de la pandemia COVID – 19, se aprobaron leyes y acuerdos ministeriales con el objetivo de preservar y garantizar la vulneración a la que se exponía a los trabajadores en cuanto a su labor, sin embargo, solo quienes presentan sus denuncias de manera formal podrían llegar a conseguir lo que les corresponde por ley, mientras que las demás personas se quedan desamparadas.

5. Es una obligación de las empresas responder por todo lo que les corresponde a sus empleados incluidas las indemnizaciones, sin embargo y como se logró verificar en el estudio, el caso fortuito o fuerza mayor es eximente de responsabilidad contractual.

6. La pandemia se consideró como un caso fortuito o de fuerza mayor, sin embargo, no reúne la condicionante de imposibilidad del trabajo, ya que se instauraron nuevas formas de trabajo, que potencializan el cumplimiento de ciertas obligaciones de forma telemática.

8. Recomendaciones

1. Considero que sería importante que exista una diferenciación en cuanto a los términos caso fortuito y fuerza mayor, para que puedan ser utilizados en situaciones diferentes y que los empleadores no lo utilicen como una figura a su favor para dar por terminada una relación laboral, y se libren de toda responsabilidad contractual.

2. En cuanto a quienes se acogieron al caso fortuito o fuerza mayor, creo oportuno incluir un tipo de sanción para quienes hayan incumplido con lo establecido, ya que en calidad de gerentes, empresarios o autoridades a cargo de las diferentes empresas donde se han despedido a muchas personas por caso fortuito o fuerza mayor, pero no se ha justificado los despidos y tampoco habido un pronunciamiento sobre las indemnizaciones de estas personas se debería actuar de forma inmediata para garantizar sus derechos.

3. Se recomienda también que se dé seguimiento a cada caso en donde la persona ha sido despedida y no ha recibido ninguna indemnización que garantice una vida digna luego de que el contrato individual de trabajo se dio por finalizado, ya que se trata de una época de pandemia donde muchas familias dependían únicamente de esos ingresos y que lamentablemente ni siquiera por su tiempo de servicio han sido reconocido.

4. Considero que en el caso fortuito o de fuerza mayor es necesario una reforma que ayude ampliar su utilidad, y se le dé mayor importancia ya que hasta el evento de pandemia existían dudas de cuál era su aplicación, por eso es que se realizaron consultas constitucionales, para poder entender a dicha causal.

5. Al existir un caso fortuito o de fuerza es necesario también que se garantice los derechos de los trabajadores en esos casos, sin dejar de lado u omitir su seguridad jurídica ya que los más afectados son ellos, que difícilmente van a poder afrontar cualquier momento de riesgo o vulnerabilidad en el cual esté en peligro sus empleos y otros derechos conexos.

6. de forma general creo conveniente que tanto en las grandes empresas como en los micro negocios es necesaria la capacitación del personal, pero en aspectos legales,

que se den a conocer a los trabajadores cuáles son sus derechos, ya que como trabajadores muchas veces por desconocimiento o mala información no se toman medidas ante ciertos abusos que se puede dar dentro del área laboral.

9. Referencias Bibliográficas:

Albanes, R. (2015). Historia Reciente Del Trabajo Y Los Trabajadores. Apuntes Sobre Lo Tradicional Y Lo Nuevo, Lo Que Cambia Y Permanece En El Mundo Del Trabajo. *Trabajo Y Sociedad*,(25), 387-403.

Botticelli, S. (2009). La Distinción Entre Trabajo Intelectual Y Trabajo Manual En El. "Capitalismo Cognitivo". Xxvii Congreso De La Asociación Latinoamericana De Sociología. *Viii Jornadas De Sociología De La Universidad De Buenos Aires*. Obtenido De Https://Www.Aacademica.Org/000-062/1463

Chica Ortiz, J. L., & Pangol Lascano, A. M. (Noviembre De 2021). La Fuerza Mayor Como Causal De Terminación De La Relación Laboral En Ecuador, Post Covid-19. *Revista Sociedad & Tecnología, 4*(S2), 608-623.

Chiriboga, G., Villamar, F., Rivadeneira, H., Rivadeneira, M., & Chavez Chavez, J. (1986). *El Contrato Individual De Trabajo.* Quito: Inel. Obtenido De Https://Ecuador.Fes.De/Fileadmin/User_Upload/Pdf/Lflacso-Inel_0069_Master.Pdf

Código Civil . (2005). *Congreso Nacional La Comisión De Legislación Y Codificación.* Quito: Lexisfinder. Obtenido De Https://Bde.Fin.Ec/Wp-Content/Uploads/2021/02/Codigocivilultmodif08jul2019.Pdf

Codigo Del Trabajo . (2012). *Congreso Nacional Codificacion 2005-017 La Comisión De Legislación.* Lexis. Obtenido De Https://Www.Trabajo.Gob.Ec/Wp-Content/Uploads/Downloads/2012/11/C%C3%B3digo-De-Tabajo-Pdf.Pdf

Constitucion De La Republica Del Ecuador. (2008). *Asamblea Nacional* . Lexis. Obtenido De Https://Www.Cosede.Gob.Ec/Wp-Content/Uploads/2019/08/Constitucion-De-La-Republica-Del-Ecuador.Pdf

Correa Acebo , A. Á. (2021). *Análisis De La Causal De Caso Fortuito O Fuerza Mayor Como Eximente De Responsabilidad Indemnizatoria Al Trabajador.* Guayaquil: Universidad Catolica De Santiago De Guayaquil.

Díaz, J. A. (2021). La Figura De Terminación Del Contrato Laboral Por Caso Fortuito O Fuerza Mayor, Reflexiones A Partir De La Aparición De La Pandemia De Covid-19 En El Ecuador Y La Regla Interpretativa Contenida En La Ley De Apoyo

Humanitario. *Digital Publisher*, 226-236. Obtenido De Https://Doi.Org/10.33386/593dp.2021.5-1.831

Enemdu. (2022). *Encuesta Nacional De Empleo, Desempleo Y Subempleo (Enemdu), Abril 2022.* Inec.

Esteves, A. (23 De 10 De 2020). El Impacto Del Covid-19 En El Mercado De Trabajo De Ecuador. *Revista Latinoamericana De Políticas Y Acción Pública*, 35-41. Obtenido De Https://Revistas.Flacsoandes.Edu.Ec/Mundosplurales/Article/View/4875/3680

Garcia, L. (2021). *El Derecho Del Trabajo*. Obtenido De Https://Studylib.Es/Doc/6245212/Garcialeal-01--6-21-

Gaspar Santos, M. E., Zambrano Olvera, M. A., & Ronquillo Riera, O. I. (Julio - Agosto De 2020). Terminación Del Contrato Individual Trabajo Por Caso Fortuito O Fuerza Mayor Que Imposibiliten Laborar En Tiempo De Pandemia Covid-19. *Universidad Y Sociedad*, *12*(4), 63. Obtenido De Http://Scielo.Sld.Cu/Pdf/Rus/V12n4/2218-3620-Rus-12-04-56.Pdf

Girotti, G. (2013). *Exclusion De La Responsabilidad Civil Por Caso Fortuito Y Fuerza Mayor*. Buenos Aires, Argentina. Obtenido De Http://Repositoriouba.Sisbi.Uba.Ar/Gsdl/Collect/Adrposgra/Index/Assoc/Hwa_2670.Dir/2670.Pdf

Guerrero, A. J. (2003). Derecho Del Trabajo: Origen Histórico Y Perspectivas. *Revista Juridica* , 305-310.

Hernández Bizot, J. E. (2014). Yo Quiero Ser Obrero No Empleado. Obtenido De Https://N9.Cl/Cubxn

Hirata, H., & Zariffian, P. (2007). El Concepto De Trabajo. *Revista De Trabajo*. Obtenido De Http://Ciiesregion8.Com.Ar/Portal/Wp-Content/Uploads/2016/02/El-Concepto-De-Trabajo.Pdf

Hurtado, E., Paladino, M., & Vommaro, G. (2018). Las Dimensiones Del Trabajo Político: Destrezas, Escalas, Recursos Y Trayectorias. Presentación Del Dossier. *Revista De Ciencias Sociales Flacso Ecuador*(60), 11-29. Obtenido De Https://Www.Redalyc.Org/Journal/509/50954734001/Html/

Hurtado, F., Velasco, M., & Tapia, J. (2020). *Observatorio Social Del Ecuador Y Fes-Ildis.* Obtenido De Precarización Del Trabajo Durante La Pandemia: Https://Www.Covid19ecuador.Org/Post/Trabajo-Precario-Pandemia

Instituto Nacional De Educación Laboral. (1986). *El Contrato Individual Del Trabajo.* Quito: Inel.

Jiménez Bolaños, J. (Setiembre-Diciembre De 2010). Caso Fortuito Y Fuerza Mayor Diferencia Conceptual. *Revista De Ciencias Jurídicas*(123), (69-98). Obtenido De Https://Revistas.Ucr.Ac.Cr/Index.Php/Juridicas/Article/Download/13509/12778/

Lencioni, D. G. (2018). *Regimen Juridico Laboral Del Sector Privado.* Quito: Corporación De Estudios Y Publicaciones.

Ley Orgánica De Apoyo Humanitario Para Combatir La Crisis Sanitaria Derivada Del Covid-19. (2020). Asamblea Nacional . En Lexisfinder (Ed.)., (Pág. 21). Quito. Obtenido De Https://Www.Emov.Gob.Ec/Sites/Default/Files/Transparencia_2020/A2_41.Pdf

Marambio, R. M. (2014). La Fuerza Mayor Y Sus Interrogantes Conceptuales. Un Análisis Desde La Perspectiva Del Derecho Francés De La Responsabilidad Civil. *Actualidad Juridica*, 394-442. Obtenido De Https://Derecho.Udd.Cl/Actualidad-Juridica/Files/2021/01/Aj30_393.Pdf

Ministerio Del Trabajo. (2020). Acuerdo Ministerial Nro. Mdt-2020-081. *Reformar El Acuerdo Ministerial Nro. Mdt-2017-135, A Través Del Cual,Se Expidió El Instructivo Para El Cumplimiento De Las Obligaciones De Los Empleadores Públicos Y Privados*, (Pág. 3). Quito. Obtenido De Https://Www.Trabajo.Gob.Ec/Wp-Content/Uploads/2020/04/Acuerdo-Ministerial-Mdt-2020-081-Reforma-Al-Instructivo-De-Cumplimiento-De-Obligaciones-De-Los-Empleadores-Publicos-Y-Privados-Signed.Pdf.Pdf?X42051

Moreno Garcés, L., Isch, A., & Tenorio, E. (2021). *Nuevas Modalidades Contractuales.* Quito. Obtenido De Https://N9.Cl/Mqb6f

Mujica, J. N. (2015). *Introduccion Al Derecho Del Trabajo* . Peru: Cejamericas.

Niama Rivera, L. M., Villalva Heredia, C. I., Terán Pérez, M. P., & Campos Collaguazo, E. F. (Agosto De 2020). El Cese De Relación Laboral En Ecuador Por Causa Del Covid 19. *Conciencia Digital, 3*, 212-228. Obtenido De Https://Cienciadigital.Org/Revistacienciadigital2/Index.Php/Concienciadigital/Article/Download/1381/3408/

Ochoa Andrade, G., & Esquivel Narváez, M. F. (2007). *Tercerización Laboral: Análisis Jurídico Y Social.* Azuay: Universidad Del Azuay. Obtenido De Http://Dspace.Uazuay.Edu.Ec/Handle/Datos/716

Oramas Velasco, L. (Diciembre De 2020). Caso Fortuito Y Fuerza Mayor En Tiempos De Pandemia. *Iuris Dictio*, 195-205. Obtenido De Revista Usfg: Https://Revistas.Usfq.Edu.Ec/Index.Php/Iurisdictio/Article/View/1830/2201

Organización Internacional Del Trabajo (Oit). (2020). *Panorama Laboral Revela Precarización Del Empleo En América Latina.* Lima: Organización Internacional Del Trabajo.

Pérez Peñafiel, J. (2017). Evolución De La Relación Laboral Y Su Futuro En La Sociedad Ecuatoriana. *Caribeña De Ciencias Sociales*. Obtenido De Https://Www.Eumed.Net/Rev/Caribe/2017/04/Relacion-Laboral-Ecuador.Html

Quezada Noboa, P. (2020). Caso Fortuito O Fuerza Mayor. *Puente & Asociados Estudio Jurídico*, 13. Obtenido De Https://Www.Puenteasociados.Com/Wp-Content/Uploads/2020/07/Caso-Fortuito-O-Fuerza-Mayor-Paola-Quezada-1-2.Pdf

Reina Valles, V. M., Carrera Cuesta, P. Y., & Moreira Reina, L. B. (Abril De 2021). Análisis De Emprendimientos Creados En Tiempo De Pandemia Covid-19 En El Cantón Ibarra. *Revista Universidad Y Sociedad, 13*, 345-353.

Rieznik, P. (2001). Obtenido De Trabajo, Una Definición Antropológica.: Https://Www.Razonyrevolucion.Org/Textos/Revryr/Prodetrab/Ryr7rieznik.Pdf

Ronquillo, V. P. (2020). Condiciones Del Empleo Formal E Informal En Ecuador. *Ciencias Económicas Y Empresariales*, 279-294. Obtenido De Https://Dialnet.Unirioja.Es/Descarga/Articulo/7398448.Pdf

Salas Cruz, R. (2017). *El Despido Intempestivo Frente A La Actual Crisis Económica Del Ecuador, Viola Los Derechos Constitucionales Del Buen Vivir De Los Trabajadores De La Empresa Centro Automotriz Gustavo Moyabaca En El Año 2016.* Quito. Obtenido De Http://Www.Dspace.Uce.Edu.Ec/Bitstream/25000/14095/1/T-Uce-013-Ab-207-2018.Pdf

Suarez, A. (Noviembre De 2019). *Historia Del Trabajador Ecuatoriano Derechos Laborales.* Obtenido De Idocpub: Https://Idoc.Pub/Documents/Historia-Del-Trabajador-Ecuatoriano-Derechos-Laborales-6ngegxz006lv

Vásconez, J. E. (2020). Política Económica De Ecuador Para Afrontar La Pandemia. *Panorama Global Crisis Y Pandemia*, 23. Obtenido De Https://Www.Uide.Edu.Ec/Wp-Content/Uploads/2020/07/Boletin-Rrii-10-Covid-Baja.Pdf