

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA DE DERECHO

TEMA: “CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR, COMO CAUSALES DE
TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, EN EL CANTÓN
PEDRO MONCAYO EN EL AÑO 2020”

Trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogado de la República del Ecuador

AUTORA: VIVIANA MISHHELL TOROCHE MORETA

TUTOR: Msc. HUGO FABRICIO NAVARRO VILLACIS

IBARRA-2022



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN
A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

| DATOS DE CONTACTO | | | |
|----------------------|---------|--|------------|
| CÉDULA DE IDENTIDAD: | DE | 172610796-2 | |
| APELLIDOS Y NOMBRES: | Y | TOROCHE MORETA VIVIANA MISHELL | |
| DIRECCIÓN: | | TABACUNDO – PEDRO MONCAYO – PICHINCA | |
| EMAIL: | | vmtorochem@utn.edu.ec | |
| TELÉFONO FIJO: | 3610794 | TELÉFONO MÓVIL: | 0989480709 |

| DATOS DE LA OBRA | |
|-----------------------------|---|
| TÍTULO: | “Caso Fortuito O Fuerza Mayor, Como Causales De Terminación Del Contrato De Trabajo, En El Cantón Pedro Moncayo En El Año 2020” |
| AUTOR (ES): | TOROCHE MORETA VIVIANA MISHELL |
| FECHA: DD/MM/AAAA | 2022 – ABRIL - 23 |
| SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO | |
| PROGRAMA: | <input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO |
| TÍTULO POR EL QUE OPTA: | ABOGADO |
| ASESOR /DIRECTOR: | HUGO FABRICIO NAVARRO VILLACIS |

2. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 10 días del mes de Mayo de 2022

EL AUTOR:

Viviana Mishell-Toroche Moreta

CERTIFICACIÓN DEL ASESOR

En mi calidad de tutor de trabajo de titulación presentado por la estudiante TOROCHE MORETA VIVIANA MISHHELL, para optar por el Título de ABOGADA DE LA REPÚBLICA, cuyo título es “CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR, COMO CAUSALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, EN EL CANTÓN PEDRO MONCAYO EN EL AÑO 2020”, informo que dicho trabajo reúne los requisitos suficientes para ser sometidos a presentación y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ibarra, 18 de febrero del 2022



Hugo Navarro Villacís
TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

DEDICATORIA

En primer lugar, quiero agradecer a Dios, que ha bendecido cada paso de mi vida y me ha permitido terminar con éxito esta etapa de mis estudios.

A mi querida madre que ha sido mi guía y el motor para jamás rendirme, quien me ha enseñado los valores más importantes para desempeñar en mi vida profesional como son la lealtad, responsabilidad, compromiso con lo que me propongo y jamás dejar de lado la palabra justicia.

También quiero agradecer a mi querida hermana que es una parte muy importante para ser la mujer en la que me he convertido y me ha enseñado a luchar por mis sueños a pesar de los obstáculos.

Los lo último quiero dedicar este gran logro a mi pareja que durante todos estos años ha estado a mi lado, ofreciéndome su apoyo incondicional y dándome fortaleza para seguir persiguiendo mis sueños, para crecer como ser humano.

AGRADECIMIENTO

Mi más grande agradecimiento a la Universidad Técnica del Norte por haberme permitido prepararme como una excelente profesional y cumplir un objetivo más en mi vida que me servirá para apoyar en el desarrollo de la sociedad. De igual forma agradezco a todos los profesionales de alto nivel que conforman la Carrera de Derecho, quienes me impartieron sus conocimientos y experiencias en el ámbito profesional.

De manera muy especial agradezco al Dr. Hugo Navarro quien me brindó su apoyo y estuvo durante todo el desarrollo de mi trabajo de investigación.

Finalmente agradezco a todas las personas que fueron parte de este largo camino en el cual hubo altos y bajos, pero jamás dejaron de motivarme a continuar con mis sueños y me ofrecieron su amistad incondicional.

Contenido

| | |
|--|-----|
| AUTORIZACION DE USO Y PUBLICACION A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DEL NORTE..... | I |
| CONSTANCIAS | I |
| CERTIFICACIÓN DEL ASESOR..... | II |
| DEDICATORIA..... | III |
| AGRADECIMIENTO | IV |
| RESUMEN | 1 |
| ABSTRAC..... | 2 |
| INTRODUCCIÓN..... | 3 |
| ANTECEDENTES | 3 |
| PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN..... | 6 |
| OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN | 6 |
| Objetivo General..... | 6 |
| Objetivos Específicos | 6 |
| Preguntas de investigación..... | 7 |
| JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN | 7 |
| CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO | 9 |
| 1.1.1. Caso fortuito o fuerza mayor..... | 9 |
| 1.1.2. Derecho comparado: caso fortuito y fuerza mayor | 11 |
| 1.1.3. Requisitos para que un hecho se declare como fuerza mayor o caso fortuito..... | 12 |
| 1.1.4. El caso fortuito y la fuerza mayor como eximentes de responsabilidad | 14 |
| 1.1.5. Caso fortuito o fuerza mayor como causa de terminación contractual en materia laboral..... | 15 |
| 1.1.6. Tasa de empleo y desempleo durante la emergencia sanitaria..... | 16 |
| 1.2. Fundamentación Empírica | 18 |
| 1.3. Aspectos normativos..... | 21 |
| 1.3.1. Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (número. 158), de la Organización Internacional del Trabajo, OIT..... | 21 |
| 1.3.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos | 21 |
| 1.3.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales | 21 |
| 1.3.4. La Constitución de la República del Ecuador | 22 |
| 1.3.5. Código Civil | 23 |
| 1.3.6. Código del Trabajo..... | 23 |

| | |
|---|-----------|
| 1.3.7. Decreto Ejecutivo No. 1017 | 25 |
| 1.3.8. Decreto Ejecutivo No. 00017 | 25 |
| 1.3.9. Acuerdo ministerial Nro. MDT-2020-076 | 25 |
| 1.3.10. Acuerdo MDT-2020-077..... | 26 |
| 1.3.11. Acuerdo Ministerial 80..... | 26 |
| 1.3.12. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-081 | 27 |
| 1.3.13. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-093 | 27 |
| 1.3.14. Ley Orgánica de Apoyo Humanitario | 28 |
| CAPITULO II: Metodología de la investigación | 32 |
| 2.1. Tipo de investigación..... | 32 |
| 2.2. Métodos de investigación | 32 |
| Inductivo..... | 32 |
| Deductivo | 32 |
| Analítico..... | 33 |
| Sintético..... | 33 |
| 2.3. Instrumentos o Herramientas | 33 |
| Entrevistas | 33 |
| Análisis de caso..... | 34 |
| 2.4. Descripción de Datos | 34 |
| Población..... | 34 |
| Muestreo..... | 34 |
| CAPITULO III: Análisis de Resultados..... | 36 |
| 3.1. Principales resultados obtenidos de la investigación | 36 |
| Entrevista 1..... | 36 |
| Entrevista 3..... | 40 |
| Entrevista 5..... | 47 |
| Entrevista 6..... | 48 |
| Entrevista 7..... | 49 |
| Entrevista 8..... | 50 |
| 3.2. Análisis de Caso..... | 51 |
| Ficha de Caso 1 | 51 |
| Ficha de Caso 2 | 54 |
| Ficha de Caso 3 | 57 |
| Ficha de Caso 4 Consulta Constitucionalidad..... | 60 |
| 3.3. Análisis | 62 |

| | |
|---|----|
| 3.4. Logro de los objetivos planteados | 65 |
| 3.5. Dar respuesta a la pregunta de investigación | 66 |
| 3.6. Limitaciones y alcance de la investigación..... | 67 |
| CAPITULO IV | 69 |
| CONCLUSIONES | 69 |
| RECOMENDACIONES..... | 70 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 71 |

RESUMEN

El presente trabajo, parte de la pregunta de investigación, ¿Qué impacto tiene la terminación de la relación laboral por la causal de caso fortuito o fuerza mayor, en los derechos de los trabajadores? Mediante un análisis al código de trabajo el cual fue creado como garante de derechos para alcanzar un mejor ámbito laboral, en el que se busca estabilidad laboral, libertad de trabajo, contratación e irrenunciabilidad de derechos; considerando instrumentos internacionales, ámbito constitucional, actos administrativos; se determinó factores influyentes para encontrando el centro neurálgico mediante entrevistas y análisis de casos, de este modo se busca identificar soluciones. Evidentemente a pesar que la constitución ecuatoriana, código de trabajo expresa de manera clara los derechos y garantías a favor de los trabajadores, el uso inadecuada de las normas por parte de los empleadores da paso al despido intempestivo terminando de manera imprevista la relación laboral, con una población que mediante el estudio se ha identificado que su único ingreso económico recae en las empresas florícolas. Los administradores de justicia en pro a los trabajadores y con referente a la terminación de la relación laboral bajo la causal de caso fortuito y fuerza mayor, han garantizado la estabilidad laboral y los cobros conforme a lo establecido por la ley.

Palabras claves: código de trabajo, ley de apoyo humanitaria, caso fortuito y fuerza mayor, estabilidad laboral, despido intempestivo, relación laboral.

ABSTRAC



ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the influence of the termination of a labor relationship due to an act of God or force majeure on employees' rights. Through an examination of the labor code, which was created as a safeguard of rights to achieve a better labor environment, in which labor stability, freedom of work, contracting, and non-renounceability of rights are sought while taking into account international instruments, constitutional scope, and administrative acts. Influential factors were determined to find the nerve center through interviews and case analysis, thus seeking to identify solutions. Even though the Ecuadorian constitution and the labor code clearly express the rights and guarantees in favor of workers, the inadequate use of the norms by employers gives way to untimely dismissal, terminating the labor relationship unexpectedly, with a population that through the study has been identified that their only economic income is from the flower companies. The administrators of justice in favor of the workers and concerning the termination of the labor relationship under the cause of fortuitous event and force majeure, have guaranteed the labor stability and the collections under the law.

Keywords: labor code, humanitarian support law, acts of God and force majeure, labor stability, untimely dismissal, labor relationship.

Reviewed by Víctor Raúl Rodríguez Viteri

INTRODUCCIÓN

ANTECEDENTES

En el Cantón Pedro Moncayo, el sistema económico es notablemente producido por las empresas florícolas, durante el año 2020 a consecuencia de la emergencia sanitaria que da origen al COVID-19, las empresas sufrieron pérdidas económicas por la falta de envíos, cierre de fronteras, poca producción y confinamiento. A consecuencia de esta situación muchas empresas florícolas del cantón tuvieron que despedir personas por la falta de sostenibilidad, sin embargo, existieron empresas que terminaron la relación laboral de forma ilegal utilizando la causal de caso fortuito y fuerza mayor, con el propósito de ser eximidos de toda obligación laboral. Las empresas florícolas desarrollaron un uso inadecuado de la causal 169.6 del Código de Trabajo, al dar por terminado la relación laboral.

Se debe identificar que las partes de una relación laboral no actúan en igualdad de condiciones, esto constituye una excepción al principio de igualdad ante la ley, sin embargo, la Constitución y el Código de Trabajo se han ido transformando de tal manera que el mercado laboral se ha visto afectado por la existencia de nuevas herramientas de comercialización, dando origen a la activación de nuevas tecnologías sustituyendo la mano de obra, con la aparición de problemas sociales como el desempleo.

A lo largo se ha determinado diferentes instrumentos legales como: Convenios con la Organización Internacional del Trabajo, la Constitución de la República del Ecuador Vigente (2008), el Código de Trabajo Ley de Apoyo Humanitario (2020), considerando las demandas interpuestas por despido intempestivo y las acciones de inconstitucionalidad para analizar que se haya garantizado los derechos constitucionales de los trabajadores, constituido como el sostén esencial para el crecimiento económico.

La Constitución de la República del Ecuador nos dice que garantizará el empleo y claramente dice que respetara los derechos laborales (Artículo 284). De igual forma habla de un trabajo sostenibles y estabilidad económica para que los derechos no sean vulnerados y promover iguales oportunidades laborales.

Haciendo mención a la ley de apoyo humanitario cabe señalar que los trabajadores y empleadores modificaran las condiciones económicas de la relación laboral, existirá un nuevo modelo de contrato y la reducción de la jornada laboral, disminuyendo la igualdad de oportunidades la cual conlleva a la disminución o eliminación del principio de continuidad de la relación o también conocida como la estabilidad laboral.

A pesar de que la flexibilidad laboral pretenda una desregulación laboral, dando ventajas para el empleador creando nuevos tipos de contrato, con el fin de generar más fuentes de empleo, el gobierno está obligado a velar los derechos de los trabajadores.

La materia de estudio se enfoca principalmente en la aplicación del caso fortuito o fuerza mayor en la terminación de la relación laboral en el Cantón Pedro Moncayo por motivo de la emergencia sanitaria, identificando la presunta vulneración del derecho al trabajo por parte del empleador en casos como: despidos de manera ilegal, jornadas de trabajo superiores a las establecidas por la ley, licencias de trabajo y remuneración incompletas.

Cabe mencionar que las personas despedidas son jefes de familia que han trabajado por más de 20 años con una edad aproximada entre los 45 años de edad que supera el número de años para laborar dentro de las empresas florícolas, siendo la mayor fuente de empleo en el Cantón Pedro Moncayo. Es así que la economía de los hogares Pedro Moncayences se está viendo afectada, considerando que existe un gran número de personas desempleadas. Por lo tanto, es necesario identificar los contratos individuales

terminados por la causal de caso fortuito o fuerza mayor en las empresas florícolas, conocer si la causal es procedente e improcedente.

La presente investigación es una oportunidad de demostrar la importancia que tiene la causal de fuerza mayor o caso fortuito, para dar a conocer los despidos que se llevaron a cabo bajo este término y como consecuencia no se generó ningún tipo de indemnización, debido a que se encuentra dentro de las causas legales para terminar un contrato de trabajo, determinar la gestión dada a la ley de apoyo humanitario. Con un enfoque a los derechos laborales en el Cantón Pedro Moncayo hacia las empresas florícolas, además de establecer la oportunidad de trabajo dentro del Cantón.

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

¿Cuál es el impacto de la terminación de la relación laboral, por caso fortuito o fuerza mayor, en los derechos de los trabajadores, en el cantón Pedro Moncayo, en el año 2020?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Analizar el caso fortuito o fuerza mayor como causal de terminación de la relación laboral, a través del estudio del sistema normativo y pronunciamientos de la Corte Constitucional, análisis de casos, y, aplicación de entrevistas, a fin de determinar la posible vulneración de los derechos de los trabajadores.

Objetivos Específicos

- Fundamentar en doctrina, normativa y teoría los principales elementos del objeto de investigación: la causal de caso fortuito o fuerza mayor, la relación laboral y su terminación.
- Determinar la situación jurídica de los trabajadores desvinculados con la causal caso fortuito o fuerza mayor en el cantón Pedro Moncayo en el año 2020, mediante la aplicación de entrevistas y el estudio de casos, en contraste con el estudio del sistema normativo y pronunciamientos de la Corte Constitucional.
- Analizar los resultados obtenidos en la investigación a fin de determinar la posible vulneración de derechos constitucionales en la terminación de la relación laboral, por caso fortuito y fuerza mayor, durante la emergencia sanitaria en el cantón Pedro Moncayo en el año 2020.

Preguntas de investigación

¿Qué impacto tiene la terminación de la relación laboral por la causal de caso fortuito o fuerza mayor, en los derechos de los trabajadores?

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El presente tema de investigación hace referencia a: “CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR, COMO CAUSALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, EN EL CANTÓN PEDRO MONCAYO EN EL AÑO 2020”, Pedro Moncayo es un cantón donde la principal fuente de empleo son las empresas florícolas, la cual se vio afectada por la crisis sanitaria ocasionando, un numero notable de desempleados.

Durante la investigación se determinara cual fue la causa para la terminación de la relación laboral siendo un factor de estudio las demandas por despido intempestivo en la cual se prevé la causal de caso fortuito o fuerza mayor , el análisis realizado a la norma, el tipo de personas que fueron despedidas durante la pandemia y el procedimiento que se lleva acabo a las demandas en la actualidad, considerando la forma de finalizar la relación laboral como respecto a la causal 169.6 del código de trabajo.

La investigación busca analizar las demandas presentadas por los trabajadores en la cual piden una indemnización por despido intempestivo y determinar el uso de las normas ecuatorianas y los convenios internacionales en beneficio a los trabajadores, para garantizar el empleo y no exista precarización laboral, con el objetivo de que las normas sean utilizadas de una manera correcta y exista seguridad en el sitio de trabajo.

El objetivo del estado ecuatoriano durante la emergencia sanitaria, era precautelar la estabilidad laboral para que no exista mayor desempleo reconociendo como una opción la flexibilidad laboral, siendo una decisión positiva o negativa al derecho laboral, es por

ello que se analizará los derechos y garantías a favor de los trabajadores, con el apoyo de autores relacionados al tema, analices de casos y entrevistas.

Determinar si las empresas florícolas durante el año 2020 reflejaron un alcance permanente o parcial en la cual se establecerá si existió o no la violación de los derechos laborales refiriéndonos a la ley orgánica de apoyo humanitario por el incumpliendo de remuneraciones, horas extras, despido a personas con discapacidad, personas con edad superior a 45 años y despido para evitar la jubilación.

Con la vigencia de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, se pretende reconocer si existió flexibilidad laboral en la implementación de medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo donde se haya violentado las atribuciones del empleado o infringido en terminación de los contratos laborales de manera arbitraria, donde no se respetaron los derechos laborales legítimamente adquiridos, basándose en casos previstos en la ley.

En el análisis se pretende identificar si existió vulneración de derechos por parte de las empresas florícolas durante la emergencia sanitaria e indicar si el estado garantizo el derecho a la estabilidad laboral que como mencionamos en líneas anteriores no solamente implica la permanencia en el puesto de trabajo, sino que además se conforma con una serie de derechos a los trabajadores, como por ejemplo, el derecho a la seguridad social, a la jubilación, remuneración, entre otros que nacen como consecuencia de la estabilidad laboral consagradas en la norma y las leyes laborales.

A lo largo de la investigación se conocerá la relación laboral que existe o existió por parte de los trabajadores y si el artículo 169.6 del código de trabajo es conveniente para finalizar con la relación laboral, se establecerá si el Estado aseguro los derechos y utilidades de los trabajadores. Por consiguiente, es importante determinar si la flexibilidad

laboral brindó un beneficio o al contrario los limitó de sus derechos como trabajadores durante la pandemia.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Fundamentación Teórica

1.1.1. Caso fortuito o fuerza mayor

Como factores determinantes de la existencia o terminación de una situación real y jurídica, se hacen concurrentes en todas las materias, y en todos los cuerpos normativos, definiendo ciertos casos, circunstancias y condiciones que intercede el azar, la fuerza de la naturaleza o lo impredecible, precisamente Osorio (2016), indica que, caso fortuito es el suceso se puede prever o que, previsto, no se puede evitar, los casos fortuitos, igual como los de fuerza mayor, pueden ser producidos por la naturaleza o por el hombre. (p. 54)

Y con relación a los efectos que acarrea, Ulpiano dice el deudor quedaba liberado si el incumplimiento de la obligación derivaba de un hecho que no había podido prever o que aún previsto no podía evitarse. Así mismo (Nardi, 2020) indica que, el caso fortuito de acuerdo al antecedente romano se ve como el hecho impredecible e irresistible en el cual el sujeto no tuvo ninguna responsabilidad y la efectividad de esta situación se puede determinar valorando la intensidad en que la gente procedió con cuidado y diligencia para resistir o prevenir el suceso de cumplir con la obligación.

Como se aprecia los hechos impredecibles e inevitables, precisamente respecto a la inevitabilidad y cuidado que debe guardar el agente o individuo objeto de las circunstancias y hechos suscitados, Jiménez (2010), menciona, que el caso fortuito se caracteriza por ser una situación imprevisible qué sucede y que causa que el deudor no pueda cumplir con su obligación siempre y cuando este haya actuado con la debida

diligencia de tal manera que el caso fortuito cause directamente el incumplimiento y así sea posible exonerar al deudor o no hacerlo si el hubiera provocado el caso fortuito.

En el suceso específico del caso fortuito se percibe como el acontecimiento que se presenta de sorpresa o de modo imprevisible que afecta la manifestación de la voluntad del sujeto porque no lo espera, y por tal motivo no está preparado para su llegada lo que viene a cambiar su entorno pues produce un resultado negativo, y la previsibilidad se valora conforme al caso particular del individuo y sus posibilidades frente a lo sucedido. (Ordóñez, 2009, p. 44)

Haciendo alusión a la materia específica del derecho laboral, Filas (1998), manifiesta, que, refiriendo el derecho laboral el caso fortuito o fuerza mayor corresponde hacer considerado por el juzgador conforme a las circunstancias concurrentes adecuadas a cada caso y así también se debe tener en cuenta que la disminución por falta de trabajo no haya sido posible de prever o que en todo caso habiendo sido prevista no se haya podido evitar cita el ejemplo de qué la paralización de ventas no es apta de calificarse como fuerza mayor en vista de que se apega a múltiples razones entre las cuales se encuentra la mala calidad de los productos y precios elevados superando los normales establecidos en el mercado.

Como se parecía, en efecto es un supuesto considerarse de acuerdo a cada caso particular, definiendo la imprevisibilidad de lo suscitado, así como los derechos y garantías implícitos ya que así lo precisa (Alessandri y Somarriva, 2004 citado en Oramas, 2020), e indica que, caso fortuito se le denomina al evento natural inevitable que no puede resistirse y sí que los ejemplos un rayo, un incendio, un terremoto, una epidemia, asimismo indica que, fuerza mayor se le conoce a aquellos hechos humanos que no han sido posibles impedir por cualquier deudor y si tal modelo del aprisionamiento por equivocación de la autoridad. (pág. 197)

Conforme los conceptos enunciados, y, teniendo en cuenta el impacto que alcanzan en materia laboral, en torno a la relación laboral y su terminación, el caso fortuito se define como impredecible e inevitable con eventos naturales, y la fuerza mayor, de igual manera con el factor humano de por medio, debe considerarse para ello por el juzgador, o autoridad competente los antecedentes, sucesos y circunstancias constitutivas del hecho causante, para determinar en efecto su existencia y efectos legítimos.

1.1.2. Derecho comparado: caso fortuito y fuerza mayor

Se refieren concepciones normativas, del Ecuador y otras naciones, como referentes de la visión y apreciación que se tiene de estos dos conceptos aplicable al derecho y figuras jurídicas elementales, como definitivos y determinantes de su procedencia y consecuencias. Así, el Código Civil Ecuatoriano, en su artículo 30 sugiere, se denomina fuerza mayor o caso fortuito, lo inesperado que no es posible soportar.

Muy similar a la normativa ecuatoriana y referente del código civil ecuatoriano y su expedición, el Código Civil chileno, en artículo 45 define la fuerza mayor y el caso fortuito como aquella ocasión imprevista a la que no se puede hacer frente, "por ejemplo, un naufragio, un terremoto, la captura de rivales, demostraciones de poder practicadas por una autoridad pública, etc."

En la situación de Argentina, el Código Civil y Comercial de la Nación en su artículo 955 dice que:

La imposibilidad sobrevenida, objetiva, absoluta y definitiva de la prestación, producida por caso fortuito o fuerza mayor, extingue la obligación, sin responsabilidad. Si la imposibilidad sobreviene debido a causas imputables al deudor, la obligación modifica su objeto y se convierte en la de pagar una indemnización de los daños causados.

Se aprecia de esta disposición normativa, la extinción de la obligación, en virtud de la presencia de caso fortuito o fuerza mayor, debidamente verificados, manteniendo el espíritu de los cuerpos normativos aquí referidos, es relevante recalcar que estos presupuestos deben ser analizados en conjunto y definidos por el juzgador o autoridad competente, únicamente de esta manera será posible dar continuidad a los efectos jurídicos devenidos de estos imprevistos, y así se produzcan los impactos y efectos consecuentes.

En el caso de Colombia, se encuentra vigente el Código Civil, que, en su artículo 64, indica con mucha similitud a lo ya aquí expuesto que: “Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto o que es realmente difícil aguantar, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de contrincantes, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc”.

Del análisis aquí planteado en derecho comparado se aprecia que de forma muy similar se concibe al caso fortuito y fuerza mayor, como definitivos y determinantes, así incluso llegan a extinguir o terminar obligaciones y actos jurídicos, con su verificada presencia y los efectos que produzca en tal o cual figura, situación o acto.

1.1.3. Requisitos para que un hecho se declare como fuerza mayor o caso fortuito

Cabe definir, además, como se produce y verifica el caso fortuito y la fuerza mayor, bajo qué factores se puede definir y aseverar que se han suscitado o existido estos presupuestos y su incidencia en determinado acto o circunstancia, al respecto Castro (2015), indica y cita a su vez a Sergio Gamonal y Caterina Guidi, configuran el caso fortuito o la fuerza mayor como causa de extinción de la relación laboral, siempre y cuando se constate la presencia de 3 requisitos fundamentales cómo son las resistividad, imprevisibilidad y que el hecho no haya sido causado por quien lo manifiesta y aclara que la imprevisibilidad significa que no hay manera alguna de adelantar lo sucedido. Por otro

lado, la irresponsabilidad consiste en que la persona que sufra sus efectos sea incapaz de evitar que ocurra y agregan finalmente que el caso fortuito fuerza mayor debe excusar e imposibilitar por completo el cumplimiento de las obligaciones que constituyen la parte medular del acuerdo laboral definitivamente (p. 15).

Esto es, se debe conformar una eventualidad no viable de ver o vislumbrar y a la que no puede ponerse en contra el agente, acorde los presupuestos antes nombrados que no puede ser contrariada o rechazada por éste, cumplida que sea la verificación de los requisitos básicos que definen el caso fortuito y la fuerza mayor, será aplicable su efecto y consecuencias jurídicas correspondientes.

Conforme a los requisitos se tiene que la irresistibilidad del caso fortuito es comúnmente percibido en términos absolutos, como sinónimo de imposibilidad de sobrepasar la dificultad provocada por el caso fortuito, ya que debe existir un esfuerzo intelectual, y en el caso puntual de la pandemia por COVID-19, se tuvo como imprevisibles, al igual que sus consecuencias, visto como un evento atípico, excepcional, probable y poco frecuente.

(Oramas, 2020), observa las particularidades en torno a la forma en la que apareció, impactó y se concibió a la pandemia, y conforme al caso fortuito y fuerza mayor, indica que, a falta o ausencia de culpa por parte del deudor como un requisito necesario para poder alegar el caso fortuito, se puede considerar a esta falta o ausencia de culpa como un tercer requisito. Por esta razón, conforme al caso fortuito es necesario que quien la alega no haya sido el causante o culpable del caso fortuito. (p. 200)

Teniendo como requisitos: imprevisibilidad, irresistibilidad y que el hecho no sea realizado por quien lo manifiesta, se clarifica esencialmente la forma en la que han de haberse suscitado los hechos y que en efecto estos indicadores medien del suceso, Castro

(2015), haciendo alusión de forma precisa a la terminación de la relación laboral, sostiene que la imprevisibilidad se verifica ya que ha sido imposible de anticipar, debe ser inimputable, irresistible y debe existir una relación de causa y efecto entre el hecho y el daño; respecto a la irresistibilidad se tiene que es quizá el hecho más relevante en el ámbito laboral, ya que relaciona que, el hecho produce al empleador una imposibilidad absoluta de cumplir con sus obligaciones (p. 15).

1.1.4. El caso fortuito y la fuerza mayor como eximentes de responsabilidad

Es importante referir al caso fortuito y fuerza mayor como eximentes de responsabilidad, pues desde este punto de vista se tiene la relevancia y efecto que representa en determinada situación jurídica, sobre lo cual, Paternina (2018), indica como una característica importante que tienen estos eximentes que, debe haber ausencia de dolo o culpa en la comisión de la conducta, es decir, los sucesos externos que se presenten no pueden ser provocados por el sujeto porque entonces no se configuraría un hecho ajeno a su voluntad sino intencional y cambiaría todo el sentido real que abarca la fuerza mayor y el caso fortuito (p. 511).

Para que pueda en efecto resultar como eximentes de responsabilidad, debe anteceder cualquier de estos presupuestos: la imprevisibilidad e irresistibilidad, sin que en ningún momento medie el dolo o la intención del sujeto para provocar una conducta y luego argumentar que fue producto de la fuerza mayor o el caso fortuito, conforme se habían descrito los requisitos para determinar caso fortuito o fuerza mayor.

A fin de calificar el caso fortuito y de acuerdo al caso objeto de análisis empleado por Velásquez (2015), se requiere que, el acontecimiento sea imprevisible y que no hubiera sido posible evitar aun aplicando la mayor diligencia. (p. 42) Únicamente cerciorándose de aquello, se podrá aducir al caso fortuito y fuerza mayor como eximentes de responsabilidad, sin dejar de tutela el bien jurídico protegido, objeto de la causa.

Conforme a la responsabilidad civil, el deudor queda liberado si la inejecución de la obligación derivaba de un hecho que no había podido prever o que aún previsto no había podido evitar, al sobrevenir de un hecho impredecible e irresistible, para lo cual corresponde medie la prueba y elementos que lleven al convencimiento absoluto para que en efecto así se resuelva.

1.1.5. Caso fortuito o fuerza mayor como causa de terminación contractual en materia laboral

Siendo el objeto de la presente investigación, se tiene como causal de terminación del vínculo laboral, el caso o fuerza mayor, conocido en el Código de Trabajo vigente, cabe indicar previamente lo oportuno de las causas que se aducen, así, Capón (1998), indica, que, en el caso que se suscite la terminación con preaviso el empleador ha de invocar un motivo imperativo que se denomina muchas veces como justa causa o motivo razonable para la terminación de la relación laboral lo cual significa que toda terminación que no se encuentre objetivamente razonable ni apropiada socialmente se considera como un abuso de derecho y terminación de la relación laboral por lo cual se constituye nula y no surte efectos. (p. 32)

Del mismo modo en los casos antes analizados, incluso como eximente de responsabilidad se debe tener en cuenta como indica Castro (2015) que, existe fuerza mayor o caso fortuito, cuando la inobservancia no es imputable como culpa del empleador, y la culpa de éste radica en que, la traba es previsible y no se ha adoptado alguna medida para prevenir, sea que al tiempo en que se presenta el obstáculo, sin que se haya debido prever no se haga todo lo necesario para evadirlo. (p. 18)

En el artículo titulado “Terminación de contrato laboral por fuerza mayor aplica solo si la empresa dejó de operar”, publicado por el diario El Comercio, Tapia (2020), indica que, citando al exministro de Trabajo, Raúl Ledesma, quien explicó que es posible

catalogar como caso fortuito al suceso provocado por la naturaleza y fuerza mayor aquellos casos en los que interviene la naturaleza en los 2 casos sólo es posible terminar el contrato sí en efecto la empresa está completamente imposibilitada de seguir funcionando es decir si ésta tuviera que cerrar y dejar de trabajar por completo a base de la emergencia.

La imposibilidad de trabajo, se ve como un factor a considerar que justifica en efecto la existencia y procedencia bajo los criterios de fuerza mayor y caso fortuito, para la terminación de la relación laboral, situación que ha de demostrarse y verificarse, sin que medie el dolo, o la intención de valerse de factores impredecibles para terminar la relación laboral.

1. 1.6. Tasa de empleo y desempleo durante la emergencia sanitaria

Conforme al Reporte “Employment Situation in Latin America and the Caribbean”, expedido por Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo a través de Ryder (2021), se presenta el siguiente análisis:

Respecto a la participación y empleo se indica que las tasas comenzaron a caer en el primer trimestre de 2020 debido a la aplicación de medidas de bloqueo en marzo estos factores son contraídos más bruscamente en el segundo trimestre de 2020 justamente a causa de los efectos provocados por las medidas de cierre obligatorio dictadas por los Estados que tuvieron eco en toda la región.

Se indica también qué países que se encuentran sobre la línea de 45° registraron una contracción más pronunciada en relación a la tasa de empleo y que la tasa de participación lo cual se reflejó en el incremento de la tasa de desempleo.

Como otro efecto negativo de esta crisis se destaca el impacto grave que ha tenido en el empleo femenino y participación y menciona que entre 2019 y 2020 la población

activa se redujo en un 5% para los hombres y un 8,1% entre las mujeres mientras que Por otro lado las tasas de empleo redujeron en un 7,2% entre los hombres y en un 10,2% entre mujeres

La Organización Internacional del Trabajo hace una estimación respecto a que hasta 25 millones de personas podrían quedarse sin trabajo y que esta pérdida de ingresos de los trabajadores alcanzaría a los 3.4 billones de USD estadounidenses no obstante se visibiliza que este cálculo no alcanzará la intensidad del impacto de la situación de emergencia y superará incluso estos índices alarmantes.

En muchos países se refiere que ya se ha introducido medidas de estímulo que no presentan precedente alguno con la intención de proteger a la sociedad y la economía y así mismo con la finalidad de mantener el flujo del dinero para las empresas y los trabajadores, para aumentar la eficacia de esas medidas es imprescindible la atención de los gobiernos y el trabajo en conjunto con las organizaciones de empresarios y sindicatos cuyas reuniones dan lugar a soluciones prácticas que pueden garantizar la seguridad de la población y proteger los puestos de trabajo.

Los estimados aquí enunciados son de por sí alarmantes y reflejan cifras que superan cualquier expectativa y no encuentran precedentes, se hace alusión a un aumento crítico en el desempleo y pérdidas económicas fuera de lo imaginable, y en muchos casos el cierre de las empresas no sólo es inminente sino que la situación de pandemia impide por completo su funcionamiento el trabajo no sólo se dificulta sino que se extingue por completo dejando en tal virtud a todos sus trabajadores en el desempleo, es crítico además tener en cuenta que la pandemia no terminará pronto y se mantendrá en la población al igual que sus efectos adversos incluso extinguiéndose los efectos causados en los años establecida se mantendrán por muchos años más.

1. 2. Fundamentación Empírica

En torno a la problemática aquí identificada como objeto de análisis, es decir el caso fortuito y la fuerza mayor como causal de terminación de la relación laboral, en contraste con la vulneración de los derechos constituciones laborales, se han realizado estudios relacionados, que como referentes aquí se exponen:

Beltrán (2012), en su estudio de posgrado “El caso fortuito y la fuerza mayor como eximentes de responsabilidad – análisis y comparación del sistema jurídico colombiano y de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Compraventa Internacional de Mercaderías”, para el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, indica que: el deudor podría asumir la responsabilidad contractualmente frente al caso fortuito o fuerza mayor o podría asumir la responsabilidad únicamente por los hechos que constituyen el caso fortuito pero no la fuerza mayor o viceversa lo cual puede evidenciar el carácter supletorio de esta causal concebida como una exoneración de responsabilidad y en cuyo caso las partes podían disponer lo contrario o hacer modificaciones parciales.

Como resultado el autor manifiesta que la ley entiende, de un lado, que existen circunstancias insuperables e imprevisibles que rompen con las posibilidades humanas de cumplimiento, pero también, del otro, castiga a los contratantes que interfieren por sus hechos internos en el debido cumplimiento de las obligaciones en general cuando ellos han generado el caso fortuito o la fuerza mayor, la redacción legislativa son determinantes para estipular si opera o no la causal de absolver la responsabilidad.

Así mismo, Villalta & Villalta (2019), en su trabajo de investigación denominado “El despido intempestivo como forma de terminación de la relación de trabajo frente a la estabilidad laboral”, para la Universidad de Guayaquil, indica que, el despido intempestivo es un recurso visto como ilegal teniendo en cuenta que es utilizado por los empleadores para deshacerse de sus trabajadores sin otorgarles estabilidad laboral en un

proceso judicial debe ser este acreditado por el trabajador, sin embargo su acreditación resulta muchas veces imposible de hacer, debido a lo indirecto del proceder del empleador ya que no siempre lo hace de forma directa o deja indicios de estos hechos optando por métodos que así le permitan hacerlo.

Los autores finalizan invocando a la Constitución de la República del Ecuador (2008) determina que el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida digna, una justa retribución y remuneración, y el desempeño de un trabajo sano y libremente elegido o aceptado.

Es probable reconocer el caso fortuito y fuerza mayor en temas contractuales, se determina que la relación laboral termina de manera permanente debido al cese total de la actividad laboral, de modo que el empleador queda exonerado de responsabilidad, sin embargo, el despido intempestivo ocasionado de una manera arbitraria genera la restitución de los derechos vulnerados, el Estado debe garantizar la remuneración e irrenunciabilidad de los derechos. De esta manera los derechos laborales deben ser interpretados de la manera correcta para que se aseguren tanto las facultades de los trabajadores como los empleadores.

León (2016), en su análisis “La distribución de riesgos en el contrato administrativo”, para la Universidad Andina Simón Bolívar caso fortuito y fuerza mayor, empleando el análisis de casos se tiene como causal de terminación de la relación laboral desde la perspectiva del Ecuador y en el ejemplo de los contratos de obra celebrados para reconstruir las edificaciones que fueron afectadas y arrasadas por el terremoto ocurrido el 16/04/2016 ya que en estas zonas afectadas aún se presentan réplicas que pueden llegar a afectar las nuevas construcciones y en este caso pese a no poder ser predecir exactamente que esto era probable de ocurrir pudo haber sido previsto y asignado de los efectos adversos.

Finalmente, Quiloango (2014), en su investigación “La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente”, para la Universidad Central del Ecuador, refiere que, la estabilidad a los empleos de los trabajadores es un problema latente en el Derecho del Trabajo ante la evidente falta de dignidad y buenas condiciones en los casos de trabajadores que luchan con la preocupación constante de ser despedidos y precisamente se encuentra estrechamente relacionada la estabilidad laboral a la Facultad de implícita que tiene el patrono que prescindió de sus trabajadores que en el sector privado sólo acarrea una indemnización conforme a los años de servicio que ha prestado a la empresa.

Indica el autor, además, que, resulta inadmisibles justificar la disolución de la relación de trabajo en los casos en que exista la sola voluntad de una de las partes, y peor aún si esta es la parte fuerte de la relación que poco o nada tiene que perder, y peor resulta injusto justificar la salida unilateral cuando existe una causa injusta discriminatoria y/o ilícita.

La estabilidad laboral es un problema notable que se presenta en los trabajadores por las formas injustificadas de terminar la relación laboral, teniendo en cuenta que la estabilidad es un derecho que garantiza el estado para una vida digna. De este modo la indemnización a ser admitida debe ser compensatoria a los años de servicio.

1.3. Aspectos normativos

1.3.1. Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (número. 158), de la Organización Internacional del Trabajo, OIT

En su artículo 4, indica: No se extinguirá la relación laboral de un trabajador a menos que subsista una justa causa relacionada con su aptitud o conducta o 26 con base en las expectativas de desempeño de la empresa, establecimiento o servicio. (Organización Internacional del Trabajo, 1982)

1.3.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos

En su artículo 23 de la que sobre el trabajo determina: Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social; 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses (Comisión de Derechos Humanos, 1948).

1.3.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

En su artículo 7, establece que: Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual b) La seguridad y la higiene en el trabajo; c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su

trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1976).

1.3.4. La Constitución de la República del Ecuador

Sobre el derecho al trabajo establece, en su artículo 33: El trabajo es un derecho y una obligación social, y un derecho económico, fuente de satisfacción individual y base de la economía. El Estado garantizará a los individuos que trabajan el pleno respeto a su dignidad, una vida digna, una justa retribución y remuneración, y el desarrollo de un trabajo sano y libremente elegido o reconocido.

En su artículo 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

1.3.5. Código Civil

En el artículo 30 expresa que: Se llama fuerza mayor u caso fortuita, la ocasión inesperada que es absurdo esperar que se opongá, por ejemplo, un naufragio, un temblor, la captura de adversarios, las demostraciones de poder practicadas por una autoridad pública, etc.

1.3.6. Código del Trabajo

En su artículo 8, sobre el contrato de trabajo individual es el acuerdo por el cual un individuo intenta entregar administraciones legales e individuales a otra persona o personas, bajo su confianza, por una compensación fijada por el acuerdo, el reglamento, el acuerdo de trato agregado o la costumbre.

Y en su artículo 14, sobre el tipo de contrato y excepciones, expresan: el contrato individual tendrá una duración indefinida es el tipo de contrato fijo o permanente, y su finalización se producirá sin más por las causas y la metodología previstas en este Código.
[...]

Dentro de las causas para la terminación del contrato individual, en su artículo 169, indica que el contrato de trabajo individual termina:

6. Por causas fortuitas o de fuerza mayor que hagan inconcebible la obra, como, por ejemplo, incendios, temblores, tormentas, explosiones, enfermedades del campo, guerras y, por regla general, cualquier otra causa no común que las partes contratantes no hayan podido prever o que, aunque se haya previsto, no haya podido evitarse.;

También dentro de los motivos por los que la empresa puede rescindir el contrato, el artículo 172 establece: La empresa podrá rescindir el contrato de trabajo, con previo refrendo, en los siguientes casos:

1. Por reiterada e injustificada ausencia de dependencia o participación en el trabajo o por abandono del mismo durante un tiempo de múltiples días sucesivos,

sin motivación digna y dado que tales causas se han producido dentro de un periodo laboral de un mes;

2. Por auténtica indisciplina o desafío a las directrices interiores legalmente avaladas;

3. Por ausencia de probidad o falta de ética directa del representante;

4. Por auténticos desprecios al negocio, a su compañero o compañera de reglamento habitual, ascendientes o familiares, o a su delegado;

5. Por incompetencia manifiesta del representante en cuanto a la ocupación o trabajo para el que se abrazó a realizar;

6. Por denuncia improcedente contra la empresa en cuanto a sus compromisos con el Seguro Social. No obstante, en el supuesto de que se apoye la crítica, la fuerza del especialista estará garantizada la estabilidad del trabajador durante 2 años en puestos de trabajo de larga duración;

Respecto a la indemnización por despido intempestivo, en su artículo 188, indica:

La empresa que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenada a indemnizarlo, según el tiempo de servicio y según lo indicado:

Hasta tres años de prestación de servicios, con el valor relativo a 90 días de indemnización; y, Por más de tres años, con el valor comparable a un mes de indemnización por cada período prolongado de servicio, sin que dicho valor supere los 25 meses de indemnización.

La pequeña cantidad de un año se considerará como un año completo.

La indemnización por despido contemplada en este texto podría ser mejorada por entendimiento compartido entre las partes, pero no por los Tribunales de Conciliación y

Arbitraje. Siempre que el empresario pase a dar cuenta de su propósito de despedir singularmente a un contrato de trabajo individual, es decir, sin motivación noble, la autoridad laboral que conozca de la excusa dispondrá que el empresario se presente, y suponiendo que lo apruebe de verdad, en las 40 y ocho horas, se deberá poner el valor completo al trabajador por normas de retribución.

En el caso de que la empresa en la comparecencia demostrada, no apruebe la excusa en la composición adecuada, afirmando tal que el escrito donde se registra la excusa no es su autoría o el de la organización con capacidad para ofrecer el fin de las relaciones de trabajo, se solicitará el rápido restablecimiento del trabajador a su trabajo.

1.3.7. Decreto Ejecutivo No. 1017

Emitido por el mandatario de la República Lenin Moreno Garcés con fecha 16 de marzo de 2020, pronunciando el estado de excepción por calamidad pública en toda la región ecuatoriana por las consecuencias del COVID-19 en el país se suspendió el ejercicio de los derechos de libertad, tránsito, asociación y reunión, entre otras actuaciones estatales.

1.3.8. Decreto Ejecutivo No. 00017

En su disposición quinta, como adopción de medidas de prevención den el COVID-19, se promoverá el uso de mecanismos como el teletrabajo, teleeducación, ente otros, con el objetivo de evitar la propagación del virus.

1.3.9. Acuerdo ministerial Nro. MDT-2020-076

Tiene la finalidad de viabilizar y regular la aplicación de teletrabajo.

Art.2.- en virtud de la emergencia sanitaria declarada, las directrices del presente acuerdo son de aplicación para las instituciones del sector público, así como para el sector privado.

1.3.10. Acuerdo MDT-2020-077

Este acuerdo tiene como objetivo regular y viabilizar la utilización de la modificación suspensión o reducción que por la emergencia amerita la jornada laboral misma que se halla determinado en el artículo 47, numeral uno del código de trabajo donde se incluye al trabajo en días sábados y domingos conforme además el artículo 52 de este mismo cuerpo legal sin que ello refiera la terminación de la relación laboral el límite para la reducción de horas semanales es de 30 horas a la jornada de trabajo.

1.3.11. Acuerdo Ministerial 80

MODIFICACIÓN DEL ACUERDO MINISTERIAL NRO. MDT-2020-077 DE 15 DE MARZO DE 2020, POR EL QUE SE DICTAN LAS DIRECTRICES PARA LA APLICACIÓN DE LA REDUCCIÓN

En su artículo 5, establece que, mientras dure la emergencia sanitaria declarada en el Ecuador el empleador perteneciente al sector privado puede modificar la jornada laboral de manera emergente los sábados y domingos a fin de precautelar las actividades laborales producción y prestación de servicios sin que se contraría ninguna norma respecto a la jornada máxima respetando también el derecho a descansar 2 días consecutivos

Durante la emergencia sanitaria declarada, el empleador del sector privado podrá modificar de manera emergente la jornada laboral de sus trabajadores, incluyendo el trabajo en sábados y domingos, de conformidad con el artículo 52 del Código del Trabajo, a fin de precautelar las actividades laborales, prestación de servicios y/o producción, sin violentar las normas referentes a la jornada máxima. Se puede identificar que la modificación busca no irrespetar la jornada máxima, así como el derecho a descansar dos días consecutivos.

Y en su artículo 6, refiere que el empleador podrá fijar la fecha del goce de vacaciones que tenga acumuladas el trabajador, asimismo, podrá adoptar medidas que eviten agravar la situación del trabajador conforme a los límites establecidos en el decreto que declara el estado de emergencia en el Ecuador.

1.3.12. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-081

En el artículo 2 se agrega se agrega que si el empleador alega como causal de terminación de la relación laboral la reconocida en el numeral 6 del código de trabajo en su artículo 169 ha de cumplir previamente con el siguiente proceso:

1. Registrar en el Sistema Único de Trabajo (SUT); las causales que ayuden a la finalización del contrato individual de trabajo; los datos serán de exclusiva responsabilidad de la empresa. Las empresas que omitan este registro serán sancionadas según el artículo 7 del Mandato Constituyente 8.
2. Avisar al trabajador de la finalización del contrato individual de trabajo utilizando todos los medios de advertencia previstos en las directrices legales vigentes.

1.3.13. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-093

RETORNO PROGRESIVO AL TRABAJO DEL SECTOR PRIVADO

En su artículo 3 indica que será potestad del empleador conforme las actividades laborales que le presten sus trabajadores implementar las modalidades que se prevén en el acuerdo y el artículo 6 indica que ha de ser el empleador quien fijará los turnos horarios y fechas de los grupos de trabajo que han de iniciar actividades en jornadas extendidas o de recuperación teniendo en cuenta el aforo por cada área de trabajo proceso o actividad conforme la semaforización disposiciones y protocolos emitidos por el Comité de Operaciones de Emergencia Nacional (COE).

1.3.14. Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

Como un conjunto de disposiciones tendientes a atender y resolver cuestiones propias provenientes de la emergencia sanitaria por la pandemia COVID- 19, se expide entre otras, en el artículo 16 que los trabajadores y empleadores de común acuerdo podrán modificar las condiciones económicas del vínculo laboral con el fin de conservar las fuentes de trabajo y estabilidad laboral, dichos acuerdos no han de afectar el salario básico o sectorial que han sido determinados para la jornada completa o su proporción de instaurarse jornadas reducidas el acuerdo lo podrán plantear tanto empleadores como trabajadores.

Desacuerdos deberán ser presentados de forma clara y completa por los empleadores sustentando la necesidad de que los originó a fin de garantizar una decisión informada del trabajador al suscribirse los acuerdos deberán ser remitidos al Ministerio de Trabajo a fin de que se supervise su cumplimiento el acuerdo será directo y bilateral entre las partes.

Tendrá preferencia sobre cualquier otro acuerdo o contrato el mencionado acuerdo que se haya alcanzado y de producirse el despido del trabajador sujeto del acuerdo que se pudiera dar en el primer año de vigencia de la presente ley ameritará que las indemnizaciones que correspondan sean calculadas con la última retribución percibida por el trabajador antes de que se dé el acuerdo.

Estos acuerdos serán objeto de impugnación por terceros en los casos excepcionales en que se halla ocasionado cualquier clase de fraude que perjudique a una o varios acreedores, en cuyo caso de presumirse la existencia de un ilícito que se halla estrechamente relacionado con la celebración del acuerdo el juez lo remitirá al conocimiento de la Fiscalía General del Estado a fin de que se proceda con las acciones e investigaciones correspondientes.

El artículo 17 respecto a la sanción por incumplimiento del acuerdo indica que cualquiera de las partes que no cumpla con el acuerdo recibirá la sanción establecida en el código del trabajo y normativa vigente, determinarse por un juez que el empleador de forma injustificada invocó la causal de fuerza mayor o caso fortuito para dar por terminada la relación laboral procederá se aplique la indemnización correspondiente al despido intempestivo definido en el artículo 188 del código de trabajo multiplicada por 1.5.

El artículo 18 indica que las condiciones mínimas para la validez de los acuerdos serán las siguientes:

1. Los empleadores deberán haber presentado al trabajador de forma completa, veraz e íntegra los estados financieros de la empresa.

2. Los empleadores deberán utilizar recursos de la empresa con eficiencia y transparencia, y no podrán distribuir dividendos correspondientes a los ejercicios en que los acuerdos estén vigentes, ni reducir el capital de la empresa durante el tiempo de vigencia de los acuerdos.

3. En caso de que se alcancen acuerdos con la mayoría de los trabajadores y el empleador, serán obligatorios incluso para aquellos trabajadores que no los suscriban y oponibles a terceros. En el caso de negociación del contrato colectivo vigente, el acuerdo se suscribirá entre los representantes legítimos de los trabajadores y el empleador.

4. En los casos en que la suscripción del acuerdo sea imprescindible para la subsistencia de la empresa y no se logre un consenso entre empleadores y trabajadores, el empleador podrá iniciar de inmediato el proceso de liquidación. Durante la duración del acuerdo, el uso doloso de recursos de la empresa a favor de sus accionistas o administradores, será considerado causal de quiebra fraudulenta y dará lugar a la anulación del acuerdo y a la sanción establecida por el Código Orgánico Integral Penal.

El artículo 19 define al contrato especial emergente como aquel en el que por tiempo definido se pretende la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingreso en situaciones de emergencia o en el caso de nuevas inversiones o líneas de servicios productos o negocios, extensiones o ampliaciones del negocio modificación en su giro o ampliación de ofertas de servicios y mercancías por parte de personas o elementos legales existentes o nuevos a causa de la apelación a la creación o a las administraciones conforme a las actividades desempeñadas por el empleador

Este contrato tendrá un plazo máximo de un año y por una única vez podrá ser renovado en el mismo plazo la jornada puede ser parcial o completa con un mínimo de 20 horas semanales y un máximo de 40 horas semanales que han de ser distribuidas a sí mismo en un máximo de 6 días a la semana sin que sobrepase las 8:00 diarias a lo cual tanto los beneficios como remuneración han de ser proporcionales de acuerdo con la jornada que se ha acordado, en cuanto al descanso semanal será de un mínimo de 24 horas consecutivas toda obra que exceda a la jornada pactada será remunerada de acuerdo a las disposiciones del artículo 55 del código de trabajo, siempre que se resuelva o termine el plazo del contrato si es el caso que se termina por decisión unilateral del empleador o del trabajador previo al concluirse el plazo establecido al trabajador le corresponderá el pago de remuneraciones pendientes una bonificación por desahucio y los demás beneficios que la ley establezca de conformidad a la normativa vigente y de continuarse con él contrato y la relación laboral aun cuando el plazo se ha extinguido se tendrá como plazo indefinido.

El artículo 20 refiere a la reducción de la jornada de trabajo por situación de emergencia debido a eventos de caso fortuito o causados por fuerza mayor que sean en estos casos, la empresa puede disminuir hasta la mitad de la jornada de funcionamiento, en cuyo caso la compensación o salario del representante será la correspondiente a las horas trabajadas y la cantidad no podrá ser menor el 55% de la fijada con anterioridad a

la reducción de la jornada, esta reducción deberá ser comunicada al Ministerio del trabajo a fin de que se supervise su cumplimiento, dicha reducción podrá durar hasta un año y renovarse por una única vez para el mismo periodo.

Al implementarse la reducción de la jornada mientras se allá vigente, las empresas sujetas a esta medida no podrán reducir capital social ni tampoco repartir dividendos que correspondan a esta jornada, han de ser reinvertidos en la empresa y en tal virtud los empleadores aumentarán el capital hasta el 31 de diciembre del ejercicio impositivo posterior al cual generó utilidades acogiendo al artículo 37 de la Ley de Régimen Tributario Interno.

El artículo 24 indica que para la implementación de proyectos programas acciones planes políticas e incentivos públicos que pretendan mitigar y combatir los efectos de la emergencia por COVID 19 tanto el sector público como el privado priorizarán a los productores de la economía popular y solidaria, asociaciones, cooperativas, pequeños y medianos agricultores, unidades de producción agrícola familiar campesina, pescadores ganaderos, piscicultores, artesanos, avicultores y otros productores de alimentos al igual que profesionales bienes y servicios, empresas que existan o procedan de origen nacional conforme las regulaciones emitidas por las autoridades competentes, para sus contrataciones.

Interprétese el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, en el siguiente sentido: En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica. Esto quiere decir, que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos.

CAPITULO II: Metodología de la investigación

2.1. Tipo de investigación

La investigación se llevó de acuerdo a la modalidad cualitativa, en concordancia con la naturaleza del objeto de la presente investigación, y bajo la finalidad de alcanzar un análisis consolidado crítico respecto al caso fortuito o fuerza mayor, como justificación de la finalización del contrato de trabajo, es menester proceder bajo esta tendencia que considera cuestiones doctrinarias, teóricas, normativas, jurisprudenciales y documentales que evidencien la existencia e impacto de la problemática identificada como objeto de investigación, para lo cual a través de métodos, técnicas e instrumentos pertenecientes a esta modalidad será posible contrastar el análisis de la normativa vigente, su aplicación en la práctica y la opinión profesional al respecto, concluyendo en indicadores específicos y recomendaciones estratégicas afines.

2.2. Métodos de investigación

Inductivo

Como método básico de la investigación y afín a la modalidad cualitativa, y de tipo bibliográfica, a través del método inductivo en la presente investigación es posible, mediante el análisis de indicadores y elementos varios sobre la temática de estudio, es decir el caso fortuito o fuerza mayor, como justificación de la finalización del contrato de trabajo, sean estos dispersos o divergentes entre sí, identificar la idea base de la investigación, la existencia de un problema jurídico, su pertenencia, importancia, y aportes.

Deductivo

Correlacionado con el método antes descrito, dentro de la modalidad cualitativa y afín al objeto de estudio, una vez definida la idea básica de investigación, en torno al caso fortuito o fuerza mayor, como causales de terminación del contrato de trabajo, es

pertinente desglosarla y a través del análisis desarrollar todo su contexto, identificar los distintos factores influyentes, identificando el centro neurálgico de su estudio y concluir en evidencias veraces y recomendaciones estratégicas de solución.

Analítico

Un método de indagación profunda permite cotejar todo el material de estudio, y de forma crítica apuntar a identificar el motivo de la problemática, su esencia y así mismo determinar los efectos y consecuencias que tiene o puede llegar a tener de seguir en su estado actual, concluyente que sean estos indicadores es posible apuntar a ideas prácticas de análisis y solución.

Sintético

La cuestión de sintetizar se hace pertinente en tono a resumir y consolidar en un análisis crítico jurídico la presente investigación en torno a la problemática que reasentan las falencias jurídicas en torno al caso fortuito o fuerza mayor, como justificación de la finalización del contrato de trabajo, y así lograr una organización y sistematización de la información, validando ideas de la investigación, resolución de preguntas de la investigación y ratificación del objetivo de la investigación, es en si el método tendiente a la conclusión coherente y ordenada.

2.3. Instrumentos o Herramientas

Entrevistas

Dentro de la metodología expuesta y como la principal fuente de validación del objeto de investigación, la entrevista compuesta por interrogantes estratégicas a obtener respuestas críticas que refieran y fundamenten el presente estudio, está dirigida a trabajadores y funcionarios relacionados con la problemática aquí identificada en torno al caso fortuito o fuerza mayor, como justificación de la finalización del contrato de

trabajo, quienes pueden referir importantes argumentos que definen el desarrollo y conclusión del presente análisis.

Análisis de caso

Se analizan resoluciones judiciales obtenidas en casos relacionados al caso fortuito o fuerza mayor, como causales de terminación del contrato de trabajo, a fin de contrastar la idea objeto de la presente investigación conforme a la situación en la que se dieron las circunstancias de terminación de la relación laboral en cada caso y los resultados del proceso judicial.

2.4. Descripción de Datos

Población

La población objeto de la presente investigación y a quienes se aplica las técnicas e instrumentos aquí señalados son funcionarios de las entidades responsables de la atención, control y justicia en torno a relaciones laborales en el cantón Pedro Moncayo; y trabajadores de una empresa florícola del cantón Pedro Moncayo, identificado que sea el lugar y ámbito donde se va a realizar la presente investigación y haber identificado casos que encajan precisamente en la problemática objeto de investigación, en este cantón.

Muestreo

Para la entrevista fueron identificados individuos estratégicos estrechamente relacionados con el objeto de investigación, y así se tienen a 8 entrevistados, priorizando el uso de la técnica de entrevista a profesionales y funcionarios que están inmersos en la resolución de causas en torno a la terminación de la relación laboral y asuntos relacionados, en virtud de obtener un criterio cercano a la realidad y con experiencia en la práctica.

A fin de conocer cómo se aplica el objeto de investigación en casos reales y su efectiva resolución, mientras que a fin de contrastar estos aportes se recurre a trabajadores que han presentado la experiencia de la terminación de la relación laboral bajo la causal de fuerza mayor o caso fortuito a causa de la pandemia covid-19, de tal manera que se priorizan criterios acertados y relacionados en la experiencia con la investigación, y de la investigación realizada se identifican 8 actores dispuestos a participar y aportar con la presente.

CAPITULO III: Análisis de Resultados

3.1. Principales resultados obtenidos de la investigación

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en cada una de las interrogantes planteadas a los 8 entrevistados:

Entrevista 1

Entrevistado: Ramiro Sebastián Arroyo Terán, Funcionario de la Inspectoría del Trabajo del cantón Pedro Moncayo

1) ¿Cuál es su opinión respecto a la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para la terminación del contrato de trabajo?

Esta causal consiste en dar por terminado un contrato de trabajo cuando hay imprevistos que no es probable soportar como por ejemplo un terremoto, necesariamente este ligado al cierre de la empresa.

2) A su criterio, ¿Qué impacto tiene la terminación de la relación laboral, por caso fortuito o fuerza mayor, en los derechos de los trabajadores?

El impacto es negativo, ya que al terminar la relación por esta causal los trabajadores pierden el desahucio y no tienen derecho a recibir ningún tipo de indemnización.

3) ¿Qué derechos considera se podrían afectar con la terminación de la relación laboral, por la causal de caso fortuito o fuerza mayor?

Se ven afectados principalmente a la estabilidad laboral, derecho a una indemnización justa.

4) De acuerdo a su experiencia, ¿Con que frecuencia es aplicada la causal de caso fortuito o fuerza mayor para dar por terminada la relación laboral?

Primeramente debemos tener en cuenta que la pandemia de covid-19 imposibilitó parcialmente y definitivamente a varios negocios, esto debido a decretos y resoluciones que han obligado al cierre momentáneo pero igualmente otros sectores como por ejemplo de salud, distribución de alimentación, seguridad, limpieza entre otros sectores estratégicos no han cesado en sus funciones es más han incrementado la producción, y por otro lado la pandemia del covid-19 al ser un hecho imprevisto que imposibilita continuar con los algunos negocios fácilmente se acopla a lo dispuesto por el Código de Trabajo en su art. 169 Numeral, 6. En concordancia con el art. 30 del Código Civil.

5) A su parecer ¿Cómo influye y se relaciona la actual pandemia por COVID-19, en la invocación de las causales de caso fortuito o fuerza mayor para terminar la relación laboral?

No le llamaría investigación más bien “una adecuada interpretación” a lo que refiere el caso fortuito o fuerza mayor, mismo que tiene que estar ligado al cierre definitivo del negocio, para ser adecuado debería estar apegado en derecho tanto al trabajador y al empleador ya que al aplicar esta causal, el trabajador queda sin bonificación por desahucio y ningún tipo de indemnización.

6) ¿Qué apreciación tiene, respecto a la idoneidad existente en la investigación y determinación de caso fortuito y fuerza mayor en el ámbito laboral, que faculte en efecto la terminación de la relación laboral?

Desde mi punto de vista, para aplicar a esta causal necesariamente se debe cerrar definitivamente el negocio, justificando que justamente por motivos de la pandemia y esto como consecuencia las leyes y decretos dispuestos obliguen a cerrar el negocio de manera indefinida, esto al margen de la limitante de “la venta de un negocio” ya que este último caso sí debería pagar una indemnización por despido intempestivo.

7) ¿Cuál sería su recomendación respecto a la aplicación del caso fortuito o fuerza mayor, como causales de terminación del contrato de trabajo?

En la normativa laboral actual si garantiza este principio pero no es aplicado ya que conforme se han creado resoluciones, leyes mismas que al no beneficiar al trabajador han sido o están en el proceso de ser declaradas inconstitucionales, claramente se ve una falta de aplicación de estos principios por parte de todos los distintos niveles y funciones del Estado al crear nuevas leyes o resoluciones, ya para garantizar la correcta aplicación de los derechos del trabajador varias, asociaciones, federaciones, entre otras, han tenido que recurrir a una instancia constitucional para hacer efectivo estos derechos consagrados en el Código de Trabajo y la Constitución.

8) ¿Cómo calificaría la normativa laboral vigente, en cuanto a la garantía efectiva de los derechos de los trabajadores y la aplicación del principio de indubio pro operario?

Considero que la norma vigente establece los derechos de los trabajos el problema es en la aplicación y la garantía que se les da a los derechos ya establecidos, a consecuencia de la emergencia sanitaria hemos visto que los derechos de los trabajadores han sido vulnerados en su gran mayoría y los empleadores buscan evadir sus obligaciones.

Entrevista 2

Entrevistado: Sergio Rolando Limaico Ushiña, Funcionario de la Inspectoría del Trabajo

1) ¿Cuál es su opinión respecto a la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para la terminación del contrato de trabajo?

Consiste en terminar el contrato de trabajo sin pagar, la indemnización de despido intempestivo ni desahucio

2) A su criterio, ¿Qué impacto tiene la terminación de la relación laboral, por caso fortuito o fuerza mayor, en los derechos de los trabajadores?

El impacto es que pierden su fuente de ingreso y no reciben la indemnización de desahucio por los años de servicio.

3) ¿Qué derechos considera se podrían afectar con la terminación de la relación laboral, por la causal de caso fortuito o fuerza mayor?

Derecho a una vida digna y estabilidad laboral

4) De acuerdo a su experiencia, ¿Con que frecuencia es aplicada la causal de caso fortuito o fuerza mayor para dar por terminada la relación laboral?

Ha tenido una gran influencia para dejar sin empleo a cientos de trabajadores, en algunos casos sin que se cumplan los requisitos establecidos en la ley

5) A su parecer ¿Cómo influye y se relaciona la actual pandemia por COVID-19, en la invocación de las causales de caso fortuito o fuerza mayor para terminar la relación laboral?

La investigación o más bien quien de acuerdo con las pruebas determine si es o no adecuado para el juez.

6) ¿Qué apreciación tiene, respecto a la idoneidad existente en la investigación y determinación de caso fortuito y fuerza mayor en el ámbito laboral, que faculte en efecto la terminación de la relación laboral?

Se debe aplicar cuando la fuerza mayor o caso fortuito imposibilite continuar con las actividades

7) ¿Cuál sería su recomendación respecto a la aplicación del caso fortuito o fuerza mayor, como causales de terminación del contrato de trabajo?

Una norma establece quienes son los encargados en garantizar que se cumpla y es manifestado por los jueces. Garantizando los derechos del pueblo.

8) ¿Cómo calificaría la normativa laboral vigente, en cuanto a la garantía efectiva de los derechos de los trabajadores y la aplicación del principio de indubio pro operario?

La norma sería efectiva si los funcionarios y autoridades cumplieran con lo que establece la ley, los jueces se han manifestado a favor del trabajador.

Entrevista 3

Entrevistado: Carlos Vallejo Burneo Abogado Laborista en libre ejercicio

1) ¿Cuál es su opinión respecto a la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para la terminación del contrato de trabajo?

Respecto a esa causal si bien es cierto es una causal establecida en el código de trabajo como una terminación legal de la relación laboral, la fuerza mayor y el caso fortuito siempre estuvo concebida en la dimensión de que por este hecho externo, ajeno a la voluntad de la parte empleadora como puede ser una extorción una destrucción de la planta de producción o centro de trabajo que imposibilite dice la palabra, continuar con la relación laboral, se puede dar por terminada la relación y sin el pago de indemnización de la bonificación por desahucio, esta causal en la legislación nacional y en la jurisprudencia no ha tenido mucho desarrollo por ello cuando vino la pandemia que era un hecho casi incluso nuevo las empresas aprovecharon esta causal para dar por terminado los contratos sobre todo del personal más antiguo y personas con discapacidad, las

mujeres embarazadas, o grupos vulnerables. Esto con la finalidad de eximir la responsabilidad y acabar con el pasivo laboral de estas empresas lo cual es un abuso de esta causal, que gracias a la lucha que nosotros emprendimos en nombre de los trabajadores florícolas acudí a la asamblea nacional justo cuando se estaba tratando la ley de apoyo humanitario para que se realice una precisión que permita que los jueces no actúen de forma discrecional o abusiva o respondiendo intereses particulares respecto al alcance de este causal que fruto de la pandemia la empresa o el negocio que quebró de manera definitiva que tuvo que cerrar su actividad era aplicable esta causal pero si esto pasa como paso en el sector florícola de que las fincas no cerraron sus empresas siguieron trabajando pidiendo salvo conductos siguieron exportando su producción en menos medida por supuesto, pero apenas se abrieron los aeropuertos volvieron a producción y a exportar no es aplicable bajo ningún concepto esta causal por ende la norma interpretativa lo que dice es -para que esta causal proceda el negocio debe cerrar de manera definitiva y permanente ya que esa es la única prueba de que se existía una verdadera imposibilidad de continuar con la relación laboral

2) A su criterio, ¿Qué impacto tiene la terminación de la relación laboral, por caso fortuito o fuerza mayor, en los derechos de los trabajadores?

El impacto es bastante ya que le quita la estabilidad laboral ya que por ser una causal legal de terminación le elimina toda la historia o antigüedad laboral y esta causal genera consecuencia el no pago de bonificación por desahucio y el despido intempestivo, por ende los trabajadores salen sin un solo centavo de liquidación por todos los años de servicios prestados a la empresa que es bastante grave la aplicación de esta causal y es por ello que procedería única y exclusivamente cuando la relación laboral o la empresa cierra definitivamente sus puertas

3) ¿Qué derechos considera se podrían afectar con la terminación de la relación laboral, por la causal de caso fortuito o fuerza mayor?

La estabilidad laboral y la antigüedad laboral del trabajador sumado también a temas como jubilación patronal a temas de violación a las personas en estado de gestación con algún tipo de discapacidad a los dirigentes sindicales todos esos derechos serían violados ya que la aplicación de vida de este artículo permitiría despedir a todo este personal que incluso muchos de ellos tienen condición de vulnerabilidad que la ley protege como es la mujer en estado de gestación

4) De acuerdo a su experiencia, ¿Con que frecuencia es aplicada la causal de caso fortuito o fuerza mayor para dar por terminada la relación laboral?

Esta causal a lo largo de los años cerca de 30 años de aplicado en tres casos muy puntuales la primera fue cuando hubo la crisis bancaria y también se realizó la consulta popular en la que se eliminaron los casinos y los juegos de azar en el país y tuvieron que ser despedidos todos los trabajadores del sector de casinos las empresas anunciaron esta causal como condición para terminación de la relación laboral ante lo cual la jurisprudencia obligo a los dueños de los casinos a pagar las indemnizaciones como despido intempestivo y también en el terremoto reciente en Manabí por lo cual muchas empresas se vieron total mente destruidas, hoteles y ahí si procedía la causal de artículo 169, numeral 6 pero ahí también se generó jurisprudencia en la cual se estableció expresamente que las empresas que habían tenido daños parciales no podían aplicar esta causal y finalmente la crisis sanitaria que ha sido el tercer momento histórico que se ha aplicado esta causal

5) A su parecer ¿Cómo influye y se relaciona la actual pandemia por COVID-19, en la invocación de las causales de caso fortuito o fuerza mayor para terminar la relación laboral?

La pandemia es un tema que a todos no tomó por sorpresa y que a muchas empresas si les obligó a cerrar sus negocios de manera definitiva porque la situación económica y sanitaria del país imposibilitó la continuación de la relación laboral, en ejemplo discotecas, bares, restaurantes que no han podido abrir sus puertas hasta el día de hoy obviamente esta causal tenía una razón de ser pero al resto de negocios como hoteles, florícolas, empresas manufactureras que luego de la pandemia continuaron trabajando esta causal era procedente, una suspensión de la relación laboral y una vez que se superó la pandemia reincorporaran todos los trabajadores respetando su estabilidad e igualdad laboral

6) ¿Qué apreciación tiene, respecto a la idoneidad existente en la investigación y determinación de caso fortuito y fuerza mayor en el ámbito laboral, que faculte en efecto la terminación de la relación laboral?

Lamentablemente el ministerio de trabajo lo que ha hecho en este campo es lavarse las manos y tratar de no intervenir o intervenir lo menos posible generando una incertidumbre o una inseguridad jurídica para todos los trabajadores incluso para los empresarios al no haber emitido un pronunciamiento esperado expreso a las causas y luego que se emitió el artículo interpretativo también hemos visto una inacción de parte del ministerio que no ha hecho los controles respectivos a las normas de este artículo con las acciones correspondientes. Respecto a los jueces de trabajo por la gran cantidad de demandas que se han recibido y gran cantidad de casos a nivel nacional que ha generado incluso a algunos casos jurisprudenciales que en algunos casos se ha dado razón al trabajador y en

otros lamentablemente no se ha reconocido este derecho que se tiene, y se ha dado razón a las empresas que han abusado muchísimo de este artículo

7) ¿Cuál sería su recomendación respecto a la aplicación del caso fortuito o fuerza mayor, como causales de terminación del contrato de trabajo?

Mi recomendación sería que definitivamente los jueces y la acción judicial realice un proceso muy fuerte de control de los procesos laborales que se están llevando a cabo en la cual la única prueba de que se demuestre que la empresa siguió funcionando, que se realicen los controles respectivos para la culminación de ventas o quiebras de empresas que se vaya generando, y que se obligue a las empresas a pagar las liquidaciones por despido intempestivo

8) ¿Cómo calificaría la normativa laboral vigente, en cuanto a la garantía efectiva de los derechos de los trabajadores y la aplicación del principio de indubio pro operario?

La normativa laboral tendría más de 35 años creo que debe ser revisada, actualizada acabar con muchísimos anacronismos de normas que ya no pueden ser aplicadas con la estructuración del nuevo estado y adicionalmente se debería fortalecer las competencias del ministerio de trabajo de tal forma que se pueda resolver fallos administrativos que entienda que se ordene los pagos de las indemnizaciones como si fueran parte de función judicial.

Entrevista 4

Entrevistado: Maricela Lema, Secretaria General de la Asociación de Trabajadores Florícolas de Pichincha

1) ¿Cuál es su opinión respecto a la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para la terminación del contrato de trabajo?

Puede ser por ejemplo creen que la empresa quiebre puede ser que haya una desgracia por ejemplo en inundaciones o incendios en caso sea tal vez la naturaleza como nosotros llamamos plagas o tal vez enfermedades, pero enfermedades que sean tal vez se mortales en eso consiste

2) A su criterio, ¿Qué impacto tiene la terminación de la relación laboral, por caso fortuito o fuerza mayor, en los derechos de los trabajadores?

en este caso eh lamentablemente pongamos tu pérdida de la empresa eh hasta ahí nomás llega pues o sea es un caso que ya no se da más porque la empresa quebró la empresa se acabó la empresa tal vez se quebró que ya no tiene remedio a que ya no se pueda superar hasta ahí llega los contratos o en casos fortuitos mayores.

3) ¿Qué derechos considera se podrían afectar con la terminación de la relación laboral, por la causal de caso fortuito o fuerza mayor?

Lamentablemente en este caso de que la pandemia no fue tanto que digamos que que sí o sea no fue quiebras de empresas ni nada por el motivo de que tú siempre se continúa trabajando el trabajo se cerró así por motivos de contagios y todo pero no fue más allá porque siempre hubo exportación siempre estuvieron los trabajadores todo siempre estuvieron ahí la empresa nunca pero nunca quebraron las empresas eso fue ya prácticamente un pacto neoliberal que lo hicieron expresamente para librarse del de los trabajadores que me aportes de los seguros no afiliación a los seguros no jubilación lo que más de una jubilación y no cumplir con esto ya fue algo premeditado que siempre fue la línea del neoliberal que lo hizo esto fue el día cómo se dice mucho más antes nosotros ya sabíamos lo que iba a pasar sino que la gente nunca nos creía que iba a pasar con nosotros

como periodistas que tenemos compañeros de Europa que a nosotros ya sabíamos que iba a haber una pandemia que iba a pasar esto y se iba a terminar con los trabajos de toda clase de toda índole porque la línea neoliberal es la que tomaba esas acciones para que primeramente para que se elimine un poco de la humanidad personas de la tercera edad personas con discapacidad porque en los gobiernos son los que mantienen con bonos y tanta cosa entonces evitaron de las jubilaciones de tanta cosa seguir pagando bonos y moriría la mayoría de gente

4) De acuerdo a su experiencia, ¿Con que frecuencia es aplicada la causal de caso fortuito o fuerza mayor para dar por terminada la relación laboral?

O sea, cuando verdaderamente las autoridades del Gobierno las autoridades locales provinciales nacionales están conscientes de la realidad sí hay justicia, pero cuando hay una corrupción de por medio y los gobiernos saben muy bien lo que está pasando siempre es a favor de la élite de la derecha entonces prácticamente el derecho en este caso se vulneró todo lo que es trabajadores.

5) A su parecer ¿Cómo influye y se relaciona la actual pandemia por COVID-19, en la invocación de las causales de caso fortuito o fuerza mayor para terminar la relación laboral?

simplemente porque las empresas no quebraron y lo único que tendrían en este caso cubrir al 100% de lo que es de todos los compañeros claro que en este caso es imposible la reintegración de los trabajadores, pero sí cumplir con sus deberes porque las empresas nunca quebraron las empresas siempre han estado ahí estuvieron en pie.

6) ¿Qué apreciación tiene, respecto a la idoneidad existente en la investigación y determinación de caso fortuito y fuerza mayor en el ámbito laboral, que faculte en efecto la terminación de la relación laboral?

en sí la misma constitución garantiza en todo ámbito, pero el problema son las autoridades que no hacen cumplir no se está garantizando por qué más le dan la razón a su pretexto de la pandemia, pero nunca quebraron las empresas esto es un amarre de la burocracia y de la derecha

Entrevista 5

Entrevistado: trabajador Laura María Condoy

Despedida el 8 de mayo del 2020 Tenía 55 años y 13 años en la empresa

Al entrar a trabajar no sufría nada, lo importante que ahí me dañe la mano, para que los patrones no se crezcan, y jalar con mis fuerzas no podía pues ahí me zafe la mano y se hincho, ahora las dos manos, si tenía certificado que me dijo que usar tijera hasta los tres meses, paso los 3 meses y volví a utilizar normal como debía trabajar y me dolía, por eso hasta ahora tengo los dos dedos no funcionan, y tengo mal de la columna me mandaron a hacer terapias y que cambie de actividad, y definitiva el doctor me dijo tijeras no más, después de tanto hablar me cambiaron a los 6 años de enfermedad estuve 3 años en radicaciones, nunca estuve baja de rendimiento siempre cumplía mi trabajo aunque estaba enferma. No podía insistir por eso nunca me daban permiso, una vez llego a los insultos a todos, tuve que aguantar por la necesidad de llevar algo a la casa, nunca fui mala trabajadora.

Nos mandó licencia para que regresemos, pero no regresamos, cuando regresamos nos dio otra vez vacaciones, y me dijo que regrese un viernes me fui con toda mi ropa de

uniforme, iba a trabajar, me hizo esperar y luego un ingeniero con otra señorita me dijeron que se acabó mi contrato, pregunté por qué y respondieron que el trabajo para ustedes no hay y siguen volviendo específicamente a mí, porque estaba enferma.

Lo que perdí el trabajo fue el golpe más grande y afecto bastante emocionalmente, no tenía más ingresos solo ese trabajo para mí, pero nunca pensé que me despedirían porque el ingeniero anterior nos dijo que teníamos un certificado que respalda que a ustedes no les pueden mandar, pero no respetaron los certificados

Si me vi afectada, era mi única fuente. Me he ido a buscar trabajo hasta la actualidad y no encuentro trabajo porque ahora primeramente la edad si puedo trabajar, pero no he podido ingresar a trabajar, estaba endeudada y mi salud.

Solo me dijo que se acabó el contrato, que no hay trabajo, me ofrecieron volver después de la pandemia y no hubo tal. Ellos si vendían muy bien, y no nos liquidaron, están con otras cosechas. Aprovecharon de esta situación, horita cogieron más gente trabajan y trabajan bien y algunos que también tenían las manos enfermas están trabajando los sábados y ellos tenían menos tiempo en la empresa. Si la empresa estuviese destruida ahí debería aplicarse.

Nos deben tener hasta la jubilación que no, nos pueden echar y no coger y mandarnos. Si estoy de acuerdo y que deberían aplicar y respetar

Entrevista 6

Entrevistado: trabajadora Mariana Quilumbaquingo

54 años, trabajo 24 con 10 meses hasta el 2020

Yo no podía cortar rápido por mi brazo tenía certificado, pero nunca me hicieron valer y aun con certificado trabajaba con la tijera hasta el último día, siempre me hacían trabajar, después del doctor me decía no usar tijera ni pinchar y aun así estaba pinchando, cambiaban temporalmente de puesto y luego regresaba así me hacían aun mal con el brazo, nunca me consideraron ni con el certificado, 6 años trabaje con mi brazo mal.

Entrevista 7

Entrevistado: trabajador

Cecilia Chimarro 37 años y 10 años de trabajo

Sí, estoy enferma de túnel carpiano. Trabajaba anterior mente cosechando, utilizaba la tijera durante 7 años de lo cual yo me enferme de la mano y ahí me pasaron a monitoreo, con un certificado que me dio el doctor traumatólogo en Ibarra, ese certificado presente a la empresa y me cambiaron, en esa área también usan tijeras y obligatoriamente debía usar tijeras, ahí nos pedían rendimiento yo igual ahí bajaba de rendimiento no podía hacer como las personas sanas y me complicaba, me pasaron a un trabajo que supuestamente ya no afectaba a mi mano pero mentira ahí igual tenía que en temporadas usar las tijeras y me afectaba, si di el conocimiento y no hicieron nada, me dijeron que las monitoras debían saber todo y saber usar las tijeras y ya no se podía hacer nada. Mi contrato de trabajo termino el año pasado tenía 37 años

Si me lo dijeron exactamente que ya no había trabajo para mí y fue por eso que nos despidieron, me llamaron un día y me dijeron que firme, pero yo no firme porque era algo que me sorprendió me llamaron y me dijeron que hasta ese día trabaje que hoy en adelante ya no, me dijeron por pretexto de la pandemia todo fue por eso.

En la economía me afecto, en las deudas que tenía en los bancos me afecto bastante, era mi única fuente de economía, mi ingreso abastecía de lo que era el pago que debía tanto, la alimentación de mis hijas me afecto bastante.

Actualmente si he encontrado otra fuente de empleo igual estoy en un trabajo que no es forzoso, es en una empresa florícola esa no es como era la de antes mi enfermedad fue una excusa porque me pudieron poner en otro puesto de trabajo.

Fue solo por pandemia y que estaban reduciendo personal porque la finca no abastece para más personal que más bien están reduciendo personal, pero eso fue mentira por esas fechas habían contratado gente nueva gente joven.

La finca nunca se quebró nunca paso un incendio no se cerró nada nunca paso eso la finca estuvo vendiendo lo exportaron incluso contrataron más personal. Si en caso la finca cerraría va en quiebra ya no vende nada ahí se debería utilizar para despedir, en este caso no fue así.

Entrevista 8

Entrevistado: trabajador, Aidé Gloria Aguiles Quinche

trabajo 24 años 6 meses

Yo tenía comienzos de artrosis en la rodilla también afectación en la columna entonces eso no me permitía hacer trabajos duros es lo que les molesto mucho a ellos eso es una de las causales que ha servido para ellos a que nos despidan, tenía certificados, me despidieron a los 58 años.

Ahí sería como dice en el código, ellos como nos votaron por causa del código 169 que no hay causa mayor no existe solo vino esto de la pandemia y ellos utilizaron este artículo de la causa mayor, desconozco de mis derechos el nuevo, sobre todo, nosotros lo básico si tenemos conocimiento, con respecto parcial al código si hubo algún cambio.

3.2. Análisis de Caso

Ficha de Caso 1

Tabla 1 Indemnización por despido intempestivo

| | |
|-----------------------------------|--|
| No. Proceso | 17314-2020-00136 |
| Dependencia jurisdiccional | Unidad Judicial de Cayambe |
| Acción/Infracción | Indemnización por despido intempestivo |
| Actor(es)/Ofendido(s) | Curillo Ortiz María Salomé |
| Demandado(s)/Procesado(s) | Empresa Hilsea Investments Limited, Unidad De Negocio Florycampo, Representada: Silvia Marlene Panchi Herrera |
| Demanda | <p>A través de un acuerdo compuesto, comenzó a entregar sus servicios lícitos e individuales el 18 de enero de 2010 en la empresa HILSEA INVESTMENTS LIMITED, el puesto que ocupaba era el de trabajador agrícola en el área de cultivo, de 07h00 a 16h00, de lunes a viernes y los sábados y domingos por turno, percibía una remuneración mensual de 400 y un dólares americanos 41/100; el 1 de abril de 2020, cuando iba a ingresar a la empresa para cumplir con sus obligaciones, el portero no le permitió entrar, con el argumento de que no estaba en la nómina, entonces, en ese momento, fue llevada a la Oficina de Recursos Humanos donde expresó: "que como es de conocimiento público, la pandemia mundial provocada por el COVID-19 ha hecho que el Gobierno</p> |

| | |
|----------------------------|---|
| | <p>Nacional proclame una crisis y condición de exención, y la empresa se beneficia del artículo 169 del Código de Trabajo para dar por terminada la relación laboral con el empleado, por lo que es mejor que firmen la renuncia deliberada" (sic), y al no marcar ningún documento no le permitieron seguir en la empresa solicitando que dejara las oficinas por entonces; demuestra que a la fecha de documentar la reclamación no se le ha dado de baja: a) Vacaciones.; b) Décimo tercer sueldo; c) Décimo cuarto sueldo; d) Indemnización por desahucio según el artículo 185 del Código de Trabajo; e) Indemnización por despido intempestivo según el artículo 188 del Código de Trabajo.</p> |
| <p>Contestación</p> | <p>La entidad demandada HILSEA INVESTMENTS LIMITED, a través de su apoderado, no niega la relación laboral con la ofendida, su remuneración, su cargo, el horario de funcionamiento, no rechaza que el contrato de trabajo haya finalizado por causa de fuerza mayor como lo indica el Art. 169, numeral 6 del Código de Trabajo, por ejemplo, por fuerza mayor, por la propagación del COVID-19. Niega el caso hecho por la parte ofendida de una supuesta solicitud de renuncia; Niega los casos de la parte ofendida, en particular el supuesto pago indemnización.</p> |

| | |
|----------|--|
| Decisión | <p>Se reconoce el caso y se solicita que la empresa litigante HILSEA INVESTMENTS LIMITED, dirigida por la señora Silvia Marlene Panchi Herrera, en su calidad de apoderada; y, la última igualmente por sus propios y particulares derechos en forma conjunta y solidaria, pague puntualmente a la ofendida María Salomé Curillo Ortiz, lo siguiente: cantidad 5,917.39 dólares americanos, mismos que se comparan con el pago por desahucio; reembolso por despido intempestivo; relativo de la decimotercera indemnización por el periodo 01/12/2020 hasta el 30/03/2020; correspondiente de la cuarta indemnización por el periodo 01/08/2020 hasta el 30/03/2020; y, correspondiente de salidas del periodo 02/10/2019 al 30/03/2020; o más intereses.</p> |
|----------|--|

Fuente: (Indemnización por despido intempestivo, 2020)

Ficha de Caso 2

Tabla 2 Indemnización por despido intempestivo

| | |
|-----------------------------------|--|
| No. Proceso | 17314-2020-00138 |
| Dependencia jurisdiccional | Unidad Judicial de Cayambe |
| Acción/Infracción | Indemnización por despido intempestivo |
| Actor(es)/Ofendido(s) | Conlago Nelly Beatriz |
| Demandado(s)/Procesado(s) | Empresa Hilsea Investments Limited, Unidad De Negocio Florycampo, Representada: Silvia Marlene Panchi Herrera |
| Demanda | <p>La ofendida expresa que mediante un contrato compuesto entró a prestar sus servicios lícitos e individuales desde el 15 de julio de 2003 en la empresa HILSEA INVESTMENTS LIMITED, el puesto que ocupaba era el de trabajador agrícola en el área de cultivo, el horario era de 07h00 a 16h00, de lunes a viernes y los sábados y domingos por turno, recibía como compensación mes a mes la cantidad de 400 dólares americanos con 41/100; que el 1 de abril de 2020, cuando iba a entrar en la empresa para cumplir con sus obligaciones, el portero no le permitió entrar en su entorno de trabajo, y en la oficina de Recursos Humanos le expresaron: "que como es información pública, la pandemia provocada por el COVID-19 ha llevado al Gobierno Nacional a anunciar una crisis sanitaria y condición de caso especial, y la empresa se</p> |

| | |
|---------------------|--|
| | <p>beneficia del artículo 169 del Código de Trabajo para terminar la relación laboral con el trabajador, y por lo tanto es mejor que firmen la renuncia voluntaria" (sic), y al no firmar ningún documento no le permitieron seguir en la empresa, solicitando que dejara las oficinas por entonces; hasta la fecha de registrar la reclamación no le han pagado: a) 25 días de vacaciones; b) Décimo tercer sueldo; c) Décimo cuarto sueldo; d) Bonificación por desahucio; e) Indemnización por despido intempestivo.</p> |
| Contestación | <p>La entidad demandada HILSEA INVESTMENTS LIMITED, a través de su delegado, no niega la relación laboral con la ofendida, su remuneración, su cargo, el horario de labores, no rechaza que el contrato de trabajo haya terminado por causa de fuerza mayor como lo indica el Art. 169, numeral 6 del Código de Trabajo, por ejemplo, por fuerza mayor, por la propagación del COVID-19. Niega el caso hecho por la parte ofendida de una supuesta solicitud de renuncia; Niega los casos de la parte ofendida, en particular el supuesto pago de indemnización.</p> |
| Decisión | <p>Se reconoce el caso y se solicita que la empresa demandada HILSEA INVESTMENTS LIMITED, dirigida por la señora Silvia Marlene Panchi Herrera, en su calidad de apoderada; y, la última igualmente en</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>sus propios privilegios en forma conjunta y solidaria, pague rápidamente a la ofendida Nelly Beatriz Conlago, lo que se acompaña: los montos en la Séptima presentación de esta sentencia y que suma la cantidad de 9,154.80 dólares americanos con 80/100, mismos que se relacionan con la del desahucio; despido intempestivo; correspondiente de la decimotercera indemnización por el periodo 01/12/2020 hasta el 30/03/2020; correspondiente de la cuarta indemnización por el periodo 01/08/2020 hasta el 30/03/2020; vacaciones de los períodos 07/01/2019 al 07/01/2020, más intereses, costas y honorarios.</p> |
|--|---|

Fuente: (Indemnización por despido intempestivo, 2020)

Ficha de Caso 3

Tabla 3 Indemnización por despido intempestivo

| | |
|-----------------------------------|---|
| No. Proceso | 17314-2020-00134 |
| Dependencia jurisdiccional | Unidad Judicial de Cayambe |
| Acción/Infracción | Indemnización por despido intempestivo |
| Actor(es)/Ofendido(s) | Agila Olalles Richard John |
| Demandado(s)/Procesado(s) | Empresa Falconfarms del Ecuador S.A., Representada: Mantilla Patiño Fernando Enrique, Gerente General |
| Demanda | Inició a prestar sus servicios lícitos y personales en calidad de supervisor de cultivo desde el 01 de enero del 2007. Con una remuneración de quinientos setenta y tres dólares americanos. Que la relación laboral terminó el 08 de mayo del 2020, en la que le dieron a conocer sobre la decisión de dar por terminada la relación laboral de manera unilateral, como consecuencia de la pandemia COVID-19. Su horario de trabajo fue de lunes a viernes de 07h00 a 16h00. |
| Contestación | Aceptó la existencia de la relación laboral desde el 01 de enero del 2007 hasta el 08 de mayo del 2020, en calidad de supervisor de cultivo, percibiendo una remuneración de quinientos setenta y tres dólares americanos. Negó que se hayan configurado los parámetros establecidos en el Art. 188 del Código de Trabajo. Que se hayan presentado las situaciones |

| | |
|----------------------------------|--|
| | <p>determinadas en los artículos 184 y 185 del Código de Trabajo; y, que se le adeude al actor los valores correspondientes al proporcional de la décima tercera y décima cuarta remuneraciones y las vacaciones, por cuanto estos rubros fueron acreditados.</p> |
| Conciliación y Motivación | <p>La parte demandada señaló en primer lugar que reconoce la relación laboral desde el 01 de enero del 2007 hasta el 08 de mayo del 2020; y, en segundo lugar, que tiene la voluntad de llegar a un acuerdo con la parte actora, por lo que propone como fórmula conciliatoria pagar la cantidad única y total de cuatro mil quinientos dólares americanos (USD. 4.500,00), hasta el día martes 29 de septiembre del 2020, mediante acreditación en la cuenta de ahorros del actor. Por lo que a ella respecta, la parte ofendida manifiesta explícitamente que reconoce la fórmula de conciliación propuesta por la parte demandada, esto es el pago de los cuatro mil quinientos dólares americanos, por lo que solicita que el acuerdo sea aprobado en sentencia.</p> |
| Decisión | <p>Aprueba plenamente el acuerdo alcanzado por las partes, que comprende los adjuntos: La empresa FALCONFARMS DE ECUADOR S.A., dirigida por el Sr. Fernando Enrique Mantilla Patiño, en calidad de Gerente General, cancele a favor del actor Richard</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>John Agila Olalles, la cantidad única y total de cuatro mil quinientos dólares americanos (USD. 4.500,00), hasta el día martes 29 de septiembre del 2020, mediante acreditación en la cuenta de ahorros. Para el caso de incumplimiento, el actor queda facultado para exigir el cumplimiento total de la obligación siguiendo las reglas previstas en el Código Orgánico General de Procesos.</p> |
|--|---|

Fuente: (Indemnización por despido intempestivo, 2020)

Ficha de Caso 4 Consulta Constitucionalidad

Tabla 4 *Indemnización por despido intempestivo*

| | |
|-----------------------------------|---|
| No. Caso | 5-21-CN |
| Consultada | Corte Constitucional |
| No. Proceso Consulta | 17316-2020-00431 |
| Dependencia jurisdiccional | Unidad Judicial Multicompetente con Sede en el Cantón Pedro Moncayo, Provincia de Pichincha |
| Acción/Infracción | Indemnización por despido intempestivo |
| Actor(es)/Ofendido(s) | Sánchez Guachamin Segundo Francisco |
| Demandado | Empresa Florícola Producnorte S.A.: Pallares Palacios Jose Javier, Gerente General y Representante Legal |
| Antecedente 1 | El 2 de julio de 2020, Segundo Francisco Sánchez Guachamín presentó una demanda por despido intempestivo en contra de Florícola Producnorte S.A. El proceso se signó con el No. 17316-2020-00431 y fue conocido por la Unidad Judicial Multicompetente con sede en el cantón Pedro Moncayo, provincia de Pichincha. |
| Antecedente 2 | El 22 de julio de 2020, Manuel Agustín Chamba Chamba, juez de la Unidad Judicial Multicompetente con sede en el cantón Pedro Moncayo calificó la demanda y la admitió a trámite en procedimiento sumario. Una vez realizadas las citaciones correspondientes, Ignacio Pallares Palacios, presidente |

| | |
|-------------------------------|---|
| | <p>ejecutivo y como tal representante legal de Florícola Producnorte S.A. contestó la demanda.</p> |
| Antecedente 3 | <p>El 2 de diciembre de 2020, el juez de la Unidad Judicial Multicompetente con sede en el cantón Pedro Moncayo suspendió la tramitación del expediente N° 17316-2020-00431 y remitió el expediente al Corte Constitucional, con miras a determinar, en lo principal:</p> <p>“si la norma [disposición interpretativa única promulgada en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la emergencia sanitaria que se produce por la COVID-19] que debe aplicarse para determinar la procedencia o improcedencia de la indemnización por despido intempestivo y bonificación por desahucio es una norma jurídica previa conforme lo exige el derecho a la seguridad jurídica que garantiza la Constitución de la República”</p> |
| Decisión admisibilidad | <p>ADMITIR a trámite la consulta de constitucionalidad de norma No. 5-21-CN.</p> |

Fuente: (Indemnización por despido intempestivo, 2021)

3.3. Análisis

De las entrevistas aplicadas y los resultados analizados se tiene que, conforme a lo que se manifiesta tanto por parte de los funcionarios, como de los trabajadores entrevistados el motivo del caso fortuita o la fuerza mayor para dar fin a la relación laboral, de acuerdo a como la perciben deben ser situación estrictas que en efecto siendo impredecibles, no permitan de ninguna manera el continuar cumpliendo las obligaciones y derechos implícitos en la relación laboral establecida, y para ello ha de ser debidamente justificada y cumplirse por ello con el proceso legal respectivo, y siendo así procedente, el empleador, ha de notificar a sus trabajadores esta decisión y los argumentos válidos que la facultan.

La pandemia por COVID 19 invocada precisamente como el justificativo de caso fortuito o fuerza mayor, como motivo de finalización de la relación laboral en efecto ha sido devastadora concluyen los entrevistados, y ha causado un perjuicio inimaginable llevando a la quiebra y cerrando empresas y negocios varios, lo cual ha marcado las terminaciones de relaciones laborales en todos los ámbitos, es en efecto una situación adversa que se argumenta por los empleadores para terminar la relación laboral, y que ahonda la crisis y situación de necesidad económica de los trabajadores desvinculados.

De parte de los trabajadores es en realidad crítica la situación, pues, lo que usualmente hubiera sido considerado como despido intempestivo, bajo la situación de pandemia, se vio como una facultad plenamente legítima a la que recurrieron muchos empleadores, y que desde su óptica aceptando la difícil situación de esta pandemia, se aunaron esfuerzos, medió la comprensión y pese a ello, y de tener la predisposición de continuar trabajado, se terminaron sus contratos, y no es ese únicamente el perjuicio, sino que además, no recibieron una adecuada indemnización conforme a su expectativa, y se consideran gravemente vulnerados en sus derechos y garantías.

Conforme a lo que se puede apreciar y concluir de las respuestas obtenidas, la visión que se tiene sobre el motivo de finalización de la relación laboral de caso fortuito o fuerza mayor, se considera la necesidad de exigir como requisito para proceder una investigación profunda y que se verifiquen las causales invocadas y de esta manera no se emplee la norma a capricho e intransigencia del empleador, y evitar que se use la pandemia para evadir la responsabilidad que hay detrás de la indemnización de los trabajadores que decida desvincular y cuyos derechos se pasarían en ese caso por alto y las obligaciones implícitas, de no existir dicha investigación se trataría con ligereza esta causal.

En relación a la normativa vigente, se tiene que, si bien no es insuficiente para tratar las causales de terminación de la relación laboral, y de forma específica en lo que respecta a la causal de caso fortuito o fuerza mayor se halla establecida de forma expresa en la normativa vigente, sin embargo, la problemática se evidencia en torno al desempeño de estas disposiciones, y se requiere en especial, la garantía y verificación a través de un mecanismo de investigación adecuado, y entidades, organismos, medidas y medios más accesibles que tutelen al trabajador y empleador y faculten el acceso irrestricto a derechos y garantías.

Y, por otro lado, en la práctica, como se aprecia de los casos objeto de análisis, se ha resuelto favorablemente para los trabajadores, y se ha decidido al final la remuneración que les corresponde a cada trabajador por remuneraciones y beneficios no percibidos, y la indemnización que, por despido intempestivo, al no poderse demostrar el caso fortuito o fuerza mayor que justifique el fin unilateral de la relación laboral por parte de la empresa les corresponde y, se aprecia el proceso judicial que se lleva para las causas, teniendo en cuenta el acuerdo de las partes y la resolución bajo el análisis de los medios probatorios

presentados, como casos que afortunadamente así obtuvieron el fallo, conforme a una interpretación benévola de la normativa.

El Código de Trabajo vigente establece las formas legítimas de establecer la relación laboral entre empleador y trabajador, así mismo, establece todos los beneficios y remuneraciones correspondientes, determina, además, las causales de terminación de la relación laboral y la respectiva indemnización por las mismas, sin embargo, se necesita que adicionalmente se cuente con la determinación expresa, con claridad de los mecanismos, indicios o formas en las que se puede probar y resolver tal o cual causal, para que en efecto así se cumpla en la práctica.

La pandemia por COVID- 19 desestabilizó el orden social como se lo conocía, y definitivamente marcó un antes y un después en el desarrollo económico social del mundo, así mismo ha evidenciado durante su permanencia necesidades no previstas, y ante las cuales no es compatible norma alguna, y es por ello necesario que en apego al derecho a la seguridad jurídica y el principio de progresividad se genere, modifique o interprete la normativa especial, en virtud de garantizar los derechos implícitos en una relación laboral.

El caso fortuito o fuerza mayor son circunstancias impredecibles, imprevistas y en muchas ocasiones devastadoras, que facultan el accionar del empleador y justifican resoluciones legítimas de terminación de la relación laboral bajo esta causal expresamente reconocida en la normativa laboral vigente, sin embargo, cabe distinguirlas de otras circunstancias, y determinarlas, conforme a indagaciones, e investigaciones profundas y adecuadas que definan la existencia o no de estos presupuestos.

Cabe acotar, y conforme se ha citado el caso, de la consulta realizada por la Unidad Judicial de Pedro Moncayo respecto a la interpretación y aplicación de la causal de caso

fortuito y fuerza mayor en relación a la pandemia por COVID19, ante lo cual ha quedado suspendida la causa a raíz de la cual se eleva esta consulta, misma que ha sido admitida a trámite y no se cuenta hasta la presente fecha con pronunciamiento al respecto.

Las necesidades jurídicas son muchas de lo que se puede evidenciar en la presente investigación y puntualmente en torno al derecho a la seguridad jurídica y la tutela judicial efectiva impera la necesidad de contar con normativa y procesos adecuados, y su aplicación legítima, respetando además principios como el de progresividad para la actualidad y suficiencia de la norma y, de pro operario priorizando los derechos y garantías de los trabajadores, en mayor desventaja en esta pandemia.

3.4. Logro de los objetivos planteados

En cuanto al primer objetivo, fundamentado que fue en doctrina, normativa y teoría los principales elementos del objeto de investigación: la causal de caso fortuito o fuerza mayor, la relación laboral y su terminación, se delimita el ámbito de estudio de la problemática aquí identificada y se llega a definir de una manera más técnica esta causal de terminación de la relación laboral, para así identificar efectivamente cuando se trata de caso fortuito y cuando, de fuerza mayor, con estrecha relación a los derechos y definición de la relación laboral, identificando además los puntos críticos a validez y resolver en el análisis de resultados.

En relación con el segundo objetivo conforme se aprecia de los resultados obtenidos de la ejecución de la entrevista y análisis de casos, se logra determinar la situación jurídica de los trabajadores desvinculados con la causal caso fortuito o fuerza mayor en el cantón Pedro Moncayo en el año 2020, en contraste con el estudio del sistema normativo y pronunciamiento dentro del caso 5-21-CN de la Corte Constitucional, respecto a la interpretación y aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para la terminación de la relación laboral.

Realizado el análisis en cuanto al tercer objetivo, se determina el compromiso de los derechos constitucionales en la terminación de la relación laboral, por caso fortuito y fuerza mayor, durante la emergencia sanitaria en el cantón Pedro Moncayo en el año 2020, ya que como se ha evidenciado no ha sido adecuadamente justificada esta causal, y se han generado innumerables perjuicios a trabajadores desvinculados bajo este precepto, la normativa evidencia carencias, y aún más su aplicación y adecuada interpretación.

3.5. Dar respuesta a la pregunta de investigación

¿Qué impacto tiene la terminación de la relación laboral por la causal de caso fortuito o fuerza mayor, en los derechos de los trabajadores?

De acuerdo al Código Civil, siendo normativa básica y accesoria dentro del presente estudio, se tiene que: “La fuerza mayor u caso fortuita es una ocasión imprevista a la que no se puede hacer frente, por ejemplo, un naufragio, un temblor, la captura de enemigos, demostraciones de poder practicadas por una autoridad pública, etc.” Y, deben cumplirse los siguientes requisitos: que el hecho que se invoca sea inimputable, esto es, que surge de una razón totalmente ajena al control de los reunidos; que es imprevisible, a fin de cuentas, que nunca podría haberse previsto dentro de las estimaciones comunes o actuales; y, que nunca podría haberse evitado, incluso en caso de contradecir las protecciones adecuadas para lograr objetivo.

Es necesario, además, analizar cada caso en forma particular e independiente verificando que efectivamente la pandemia ha desencadenado en la imposibilidad absoluta de continuar con las actividades laborales y mantener la relación laboral con el trabajador, será obligación del empleador justificar que no hay posibilidad de mantener las posiciones de sus representantes y, por tanto, de satisfacer los compromisos de sus

trabajadores, dejar de cumplir con las obligaciones laborales, por lo que serán las autoridades competentes a quienes le corresponderá pronunciarse en cada caso si existió caso fortuito o fuerza mayor para dar por terminado de manera legal el contrato de trabajo.

Al llegar de improviso esta resolución y dejar sin un sustento al trabajador, se vulneran además los derechos al trabajo, a la estabilidad laboral, a la seguridad jurídica, entre otros, siendo el caso de que no se haya verificado efectivamente que medió para ello, caso fortuito o fuerza mayor, lo cual ha de priorizarse e indagarse a profundidad a fin de precautelar derechos, intereses y garantías del trabajador.

Conforme el análisis aquí realizado, así como los resultados obtenidos de la aplicación de las técnicas aquí mencionadas, en efecto se ve la vulneración del derecho a al trabajo y estabilidad laboral al procederse de forma intempestiva y sin un mayor sustento o proceso adecuado dar por terminada la relación laboral, así mismo, en cuanto a la seguridad jurídica y ante la realidad actual se aprecia la falta de norma expresa y su interpretación adecuada y limitada que determine la procedencia de la causal de caso fortuito o fuerza mayor bajo el justificativo de pandemia por COVID19 para terminar legítimamente una relación laboral, no existe pronunciamiento oficial, ni norma expresa vigente que regulen estos casos.

3.6. Limitaciones y alcance de la investigación

En cuanto a las limitaciones que tuvo la investigación, se tiene en primer lugar, la misma pandemia por COVID19 lo cual limita de gran forma la actuación de campo del investigador, y sus acceso a los actores, indicios y recursos necesarios para un estudio pormenorizado y acertado de carácter cualitativo y descriptivo, así como también es limitante la falta de pronunciamientos actuales sobre la problemática objeto de estudio por parte de la Corte Constitucional, y la dificultad por ende de convalidar criterios.

Respecto al alcance, esta investigación se proyecta como un análisis consolidado del motivo de caso fortuita o de fuerza mayor para dar fin a la relación laboral a raíz de la pandemia por COVID19, definiendo indicadores categóricos de los elementos de la problemática y puntos críticos a ser resueltos como conclusiones de la existencia de vulneración de derechos y la permanencia de la problemática, así, en efecto se logra contrastar la teoría con la práctica y además con criterios de entrevistados a la problemática y propuesta aquí planteadas.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES

Como conclusiones de la investigación fue posible determinar que:

Se reconoce al caso fortuito o fuerza mayor como causal de terminación de la relación laboral, sin embargo, no existe mayor especificidad o complemento normativo que delimite un proceso específico, requisitos, presupuestos o indicadores que permitan justificar como excepcional esta causal y de esa manera garantizar los derechos de los trabajadores.

Al tratarse el caso fortuito o fuerza mayor, de circunstancias que indican de imprevistos y cuestiones incidentales, no necesariamente con compatibles con lo que representa la pandemia por COVID19, pues habría que analizar cada caso en particular y sus circunstancias para así verificarlo y, por ende, aplicar la excepcionalidad de no indemnización cuando estas circunstancias verificadas operen como causal de terminación de la relación laboral.

Conforme se aprecia de los resultados obtenidos y su análisis, se consideran casos prácticos resueltos en relación a la causal de caso fortuito o fuerza mayor, resuelto de forma favorable para ciertos trabajadores, y, en otros casos queda la incertidumbre y duda de cómo aplicar esta causal frente a la pandemia por COVID19 y justificar así, la no indemnización, concluyendo la falta de unidad de criterios e interpretación única de la norma.

Se evidencia la necesidad de fortalecer la normativa vigente en este ámbito y así, proveer adecuadamente los casos sujetos a resolución bajo esta la causal de caso fortuito o fuerza mayor, teniendo así, la vulneración clara de los derechos laborales y

constitucionales, entre los cuales destacan el derecho a la seguridad jurídica, derechos al trabajo y estabilidad laboral.

RECOMENDACIONES

En atención a lo expuesto es pertinente recomendar:

El Estado debe procurar la atención satisfactoria y tutela judicial efectiva de los derechos y garantías contemplados en la Constitución de la República, para lo cual en su institucionalidad ha de fortalecer políticas públicas, destinar recursos y estructurar planes que amparen a los trabajadores, teniendo en cuenta la fortaleza económica que representan para el desarrollo.

La normativa vigente es el marco de amparo y protección de los derechos y garantías de los trabajadores y empleadores y por lo tanto han de cumplir con el derecho a la seguridad jurídica y con el principio de progresividad de tal manera que se provea de preceptos aplicables y eficientes en torno a su objeto, en este caso particular normativa clara respecto a la determinación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor.

Los derechos de los trabajadores deben ser fortalecidos a través de la capacitación y preparación de las autoridades y representantes de esta fuerza laboral, con campañas, socializaciones, asambleas, charlas, conferencias, entre otros que permitan un ámbito amplio de participación y mayor interacción entre las partes implícitas en una relación laboral.

Conforme ha incidido en la convivencia social la pandemia, se atiendan las necesidades emergentes y permanentes que van evidenciándose con suficiencia y se fomenten espacios seguros y adecuados de trabajo en estas nuevas condiciones que demandan las medidas de bioseguridad y en lo principal promover la estabilidad laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1976). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Nueva York: Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Asamblea Nacional.
- Asamblea Nacional. (2016). *Código Orgánico General de Procesos*. Quito: Asamblea Nacional.
- Asamblea Nacional. (2020). *Ley de Apoyo Humanitario*. Quito: Asamblea Nacional.
- Asamblea Nacional. (2021). *Código de Trabajo*. Quito: Asamblea Nacional.
- Capón, R. (1998). *Derecho del trabajo*. La Plata: Platense S.R.L.
- Castro, J. (2015). Caso fortuito o fuerza mayor como causal de término de la relación laboral. Requisitos del caso fortuito ¿Se confunden con la inimputabilidad del empleador? *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 13-35.
- Comisión de Derechos Humanos. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. París: Comisión de Derechos Humanos.
- Congreso Nacional. (2005). *Código Civil*. Quito: Congreso Nacional.
- ECLAC, & ILO. (2021). Employment Situation in Latin America and the Caribbean. *ECLAC/ILO*, 1-53.

- Filas, R. (1998). Derecho del trabajo. En R. Filas, *Situaciones de Fuerza Mayor* (pág. 772). La Plata: Platense.
- Indemnización por despido intempestivo, 17314-2020-00136 (Unidad Judicial del Canton Cayambe 21 de septiembre de 2020).
- Indemnización por despido intempestivo, 17314-2020-00138 (Unidad Judicial del Canton Cayambe 21 de septiembre de 2020).
- Indemnización por despido intempestivo, 17314-2020-00134 (Unidad Judicial del Canton Cayambe 23 de septiembre de 2020).
- Indemnización por despido intempestivo, 5-21-CN (Corte Constitucional del Ecuador 19 de febrero de 2021).
- Jiménez, J. (2010). Caso fortuito y fuerza mayor Diferencia conceptual. *Revista de Ciencias Jurídicas N° 123*, 69-98.
- León, E. (2016). *La distribución de riesgos en el contrato administrativo* . Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Muriel, N. (2012). *El caso fortuito y la fuerza mayor como eximentes de responsabilidad – análisis y comparación del sistema jurídico colombiano y de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Compraventa Internacional de Mercaderías*. Monterrey: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.
- Ministerio de Trabajo. (2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-093*. Quito: Ministerio de Trabajo.
- Ministerio del Trabajo. (2020). *Acuerdo ministerial Nro. MDT-2020-076*. Quito: Ministerio del Trabajo.

- Ministerio del Trabajo. (2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077*. Quito:
Ministerio del Trabajo.
- Ministerio del Trabajo. (2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-080*. Quito:
Ministerio del Trabajo.
- Ministerio del Trabajo. (2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-081*. Quito:
Ministerio del Trabajo.
- Nardi, L. d. (2020). El caso fortuito: fundamentos culturales y religiosos de una categoría jurídica y de una cosmovisión. *Revista de la facultad de derecho* , 340.
- Oramas, L. F. (2020). Caso fortuito y fuerza mayor en tiempos de pandemia. *Iuris Dictio*.
- Ordoñez, A. (2009). *Justicia disciplinaria de la ilicitud sustancial a lo sustancial de la ilicitud*. Bogotá: Instituto de Estudios del Ministerio Público.
- Organización Internacional del Trabajo. (1982). *Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Presidencia de la República del Ecuador. (2020). *Decreto Ejecutivo No. 1017* . Quito:
Presidencia de la República del Ecuador.
- Presidencia de la República del Ecuador. (2020). *Decreto Ejecutivo Nro 00017*. Quito:
Presidencia de la República del Ecuador.
- Paternina, J. (2018). La aplicabilidad de los eximentes de responsabilidad disciplinaria en Colombia. *Justicia*, 507-538.
- Quiloango, Y. (2014). *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador, en la noromativa laboral vigente*. Quito: Universidad Central del Ecuador.

- Ryder, G. (27 de 03 de 2021). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de El COVID-19 ha revelado la fragilidad de nuestras economías: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_739995/lang-es/index.htm
- Tapia, E. (31 de 03 de 2020). Terminación de contrato laboral por fuerza mayor aplica solo si la empresa dejó de operar. *El Comercio*, pág. 1.
- Velásquez, O. (2015). La responsabilidad civil en el contexto de la teoría del derecho actual. *Instituto Antioqueño de responsabilidad civil y del Estado*, 1-182.
- Villalta, W., & Villalta, J. (2019). *El despido intempestivo como forma de terminación de la relación de trabajo frente a la estabilidad laboral*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.