

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

TEMA:

Terminación del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor y su efecto en la estabilidad laboral del trabajador ecuatoriano.

AUTOR:

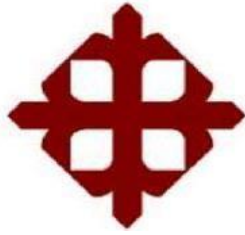
Abg. Núñez López William Raúl

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado académico de:
MAGÍSTER EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

TUTOR:

Dr. Duque Ruiz Efraín Humberto

**Guayaquil, Ecuador
10 de febrero de 2025**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **William Raúl Núñez López**, como requerimiento parcial para la obtención del grado académico de Magister en Derecho mención Derecho Procesal.

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Dr. Efraín Duque Ruiz

REVISOR

Dra. Nuria Pérez Puig-Mir

DIRECTOR DE LA MAESTRÍA

Dr. Miguel Hernández Terán

Guayaquil, 10 de febrero de 2025



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, William Raúl Núñez López

DECLARO QUE:

El proyecto de investigación: “**Terminación del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor y su efecto en la estabilidad laboral del trabajador ecuatoriano**” previo a la obtención del Grado Académico de Magister en Derecho mención Derecho Procesal, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan durante el desarrollo del trabajo investigativo, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría. En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

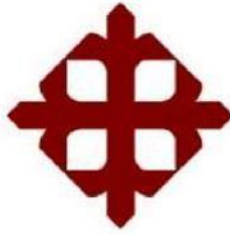
Guayaquil, 10 de febrero de 2025

El AUTOR



WILLIAM RAUL NUNEZ LOPEZ

Abg. William Raúl Núñez López



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

AUTORIZACIÓN

Yo, William Raúl Núñez López

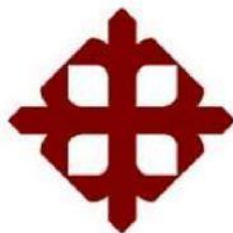
Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución del proyecto de investigación previo a la obtención del Grado Académico de Magister en Derecho Mención Derecho Procesal en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil titulado: **“Terminación del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor y su efecto en la estabilidad laboral del trabajador ecuatoriano”**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 10 de febrero de 2025

EL AUTOR:



Abg. William Raúl Núñez López



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL.**

INFORME DE COMPILATIO

INFORME DE ANÁLISIS
magister

TESIS NUÑEZ COMPLETA WRNL-signed-signed

3%

Textos sospechosos

3%

Similitudes

- < 1% similitudes entre comillas
- < 1% entre las fuentes mencionadas
- < 1% Idiomas no reconocidos
- 10% Textos potencialmente generados por la IA (ignorado)

Nombre del documento: TESIS NUÑEZ COMPLETA WRNL-signed-signed.pdf

ID del documento: 7d7de36502b872852c5469574426a11992108845

Tamaño del documento original: 965.67 kB

Autores: []

Depositante: Miguel Antonio Hernández Terán

Fecha de depósito: 6/11/2024

Tipo de carga: interface

fecha de fin de análisis: 6/11/2024

Número de palabras: 30.609

Número de caracteres: 205.469

Ubicación de las similitudes en el documento:

☰ Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

| N° | Descripciones | Similitudes | Ubicaciones | Datos adicionales |
|----|---|-------------|-------------|---|
| 1 | dialnet.unirioja.es https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8143676.pdf 6 fuentes similares | < 1% | | Palabras idénticas: < 1% (185 palabras) |
| 2 | Documento de otro usuario #7db271 El documento proviene de otro grupo 2 fuentes similares | < 1% | | Palabras idénticas: < 1% (153 palabras) |
| 3 | Documento de otro usuario #5e3a22 El documento proviene de otro grupo 2 fuentes similares | < 1% | | Palabras idénticas: < 1% (152 palabras) |
| 4 | Artículo RicardoPalmaManosalvas, final.docx Artículo RicardoPalmaMa... #0b820f El documento proviene de mi biblioteca de referencias 4 fuentes similares | < 1% | | Palabras idénticas: < 1% (128 palabras) |
| 5 | Documento de otro usuario #09842c El documento proviene de otro grupo 4 fuentes similares | < 1% | | Palabras idénticas: < 1% (136 palabras) |

AGRADECIMIENTO

A Dios, por todo lo que ha hecho en mí, en especial por la sabiduría, la salud y su gracia infinita. A mis padres, María y Raúl, por la familia que formaron con esfuerzo, amor y con Dios como pilar y guía. En especial, a mi esposa Yazmina, quien me incentivo mucho en este desafío. Por último, a mis hermanas, Andrea y Michelle, y amigos, por la incondicionalidad de cada momento. Agradezco a todos ellos por haberme enseñado a valorar que todo esfuerzo tiene su recompensa y que debo de seguir adelante con tenacidad y confiando en Dios, quien siempre guiará mi camino.

Ab. William Raúl Núñez López

DEDICATORIA

Dedicada a mi hija Lucía Victoria, recuerda que todo es posible, si uno obra bien y confía en Dios. A mi sobrino Fabricio, para que tengas presente que cada esfuerzo siempre tiene su recompensa. Este esfuerzo es dedicado a ustedes, para que luchen para cumplir sus metas y sueños.

Ab. William Raúl Núñez López

INDICE

| | |
|--|------|
| RESUMEN..... | XIII |
| ABSTRACT | XIV |
| CAPÍTULO I..... | 1 |
| DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN..... | 1 |
| Objeto de estudio..... | 1 |
| Campo de estudio | 1 |
| Antecedentes de investigación | 1 |
| Descripción del problema..... | 3 |
| Formulación del problema | 6 |
| Delimitación del problema de investigación | 6 |
| Premisa de investigación | 7 |
| Objetivos | 7 |
| Objetivo general | 7 |
| Objetivos específicos..... | 7 |
| Breve metodología investigativa | 7 |
| Novedad científica..... | 8 |
| CAPÍTULO II | 10 |
| MARCO TEÓRICO..... | 10 |
| El trabajo | 10 |
| Principios Fundamentales del Derecho Laboral Ecuatoriano. | 12 |
| Irrenunciabilidad de los derechos laborales | 12 |
| Indubio Pro Operario..... | 13 |
| Estabilidad laboral..... | 14 |
| La relación laboral..... | 16 |
| Sujetos de la relación laboral | 17 |

| | |
|--|----|
| Elementos de la relación laboral | 18 |
| Prestación personal..... | 18 |
| Subordinación..... | 19 |
| Remuneración..... | 20 |
| En el artículo 66 del Código de trabajo se indica que los trabajadores tienen derecho a recibir una remuneración Durante los días que este tenga descanso obligatorio mismos que son establecidos por el código así como en los feriados nacionales por decreto sin que esto implique que se le reduzca el salario o tenga descuentos punto la misma Norma Explica en su Artículo 69 que el trabajador debe recibir vacaciones pagadas cada año es decir la remuneración es un elemento fundamental en la relación laboral que garantiza la estabilidad económica del trabajador por sus labores es por ello que la legislación ecuatoriana lo regula de una forma justa | 21 |
| El contrato individual de trabajo | 22 |
| Causales de la terminación del contrato de trabajo | 25 |
| <i>Por las causas legalmente previstas en el contrato</i> | 26 |
| <i>Por acuerdo de las partes</i> | 27 |
| <i>Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato.....</i> | 28 |
| <i>Por muerte o incapacidad del empleador.....</i> | 28 |
| <i>Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo.....</i> | 29 |
| <i>Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 del CT.....</i> | 30 |
| <i>Por voluntad del trabajador según el artículo 173.....</i> | 32 |
| <i>Por desahucio.....</i> | 32 |
| <i>Por caso fortuito o de fuerza mayor que imposibilite trabajar.....</i> | 33 |
| El caso fortuito y la fuerza mayor en el derecho Comparado | 38 |
| Argentina..... | 38 |
| Brasil | 39 |
| Chile | 40 |
| Colombia..... | 42 |

| | |
|---|----|
| España | 42 |
| Francia..... | 44 |
| México..... | 44 |
| CAPITULO III..... | 46 |
| MARCO METODOLÓGICO Y RESULTADOS | 46 |
| Enfoque metodológico | 46 |
| Métodos de investigación..... | 46 |
| Técnicas e instrumentos de investigación | 47 |
| Población y muestra | 48 |
| Cuadro de categorías, dimensiones, instrumentos y unidades de análisis (CDIU) en las investigaciones cualitativas. | 49 |
| Resultados de las entrevistas a los profesionales del derecho..... | 49 |
| Resultados de las entrevistas a los trabajadores que han sufrido esta experiencia laboral..... | 56 |
| Análisis de los resultados obtenidos y comprobación de la premisa de la investigación..... | 65 |
| Criterios éticos de la investigación..... | 68 |
| CAPÍTULO IV..... | 70 |
| DISCUSIÓN Y PROPUESTA..... | 70 |
| Discusión..... | 70 |
| Limitaciones del estudio y las nuevas líneas de investigación..... | 77 |
| CONCLUSIONES | 79 |
| RECOMENDACIONES | 80 |
| PROPUESTA..... | 81 |
| Título de la propuesta..... | 81 |
| Delimitación espacial y temporal | 81 |
| Propósito de la propuesta | 81 |
| Naturaleza de la propuesta | 82 |
| Antecedentes de la propuesta | 82 |

| | |
|----------------------------------|----|
| Contenido de la propuesta | 84 |
| Validación de la propuesta | 87 |
| REFERENCIAS | 89 |
| APÉNDICES | 98 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Cuadro CDIU | 49 |
| Tabla 2. Validación de la propuesta | 87 |

RESUMEN

El caso fortuito y la fuerza mayor son hechos imprevisibles que impiden el cumplimiento de las obligaciones contractuales. En el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, la terminación del contrato por estas causales no está definida con claridad, lo que atenta a la estabilidad laboral del trabajador ecuatoriano. Por esta razón, se propuso como objetivo analizar el impacto de estas causales en la estabilidad laboral y proponer una solución a los problemas jurídicos que puedan derivarse de ellas; para lo cual se utilizó un enfoque cualitativo de tipo no experimental, retrospectivo y transversal; se aplicaron métodos analítico-sintético, descriptivo y exegético, se utilizó como instrumento la entrevista a una población compuesta por cinco expertos en derecho laboral y 5 trabajadores despedidos bajo la causal de caso fortuito y fuerza mayor. Así es como se llegó a establecer que, a pesar de que el Código de Trabajo reconoce la terminación del contrato laboral por la causal de caso fortuito y fuerza mayor, la falta de claridad normativa y escueta regulación, pueden generar abusos por parte de los empleadores y violar los derechos laborales de los trabajadores. De esta manera se hace necesario una reforma al artículo 169 del Código de Trabajo, que clarifique los conceptos de caso fortuito y fuerza mayor, establezca los requisitos necesarios para invocar estas causales de terminación del contrato laboral y regule los efectos jurídicos que se derivan de la terminación por estas causas en la legislación ecuatoriana.

Palabras clave: Caso fortuito y fuerza mayor, contrato de trabajo, estabilidad laboral, legislación ecuatoriana de trabajo, derecho laboral.

ABSTRACT

Force majeure and fortuitous events are unforeseeable circumstances that prevent the fulfillment of contractual obligations. In article 169, numeral 6 of the Labor Code, the termination of the contract based on these grounds is not clearly defined, which poses a threat to the job stability of Ecuadorian workers. Therefore, the objective of this study was to analyze the impact of these grounds on job stability and propose a solution to the legal issues that may arise from them. A qualitative, non-experimental, retrospective, and cross-sectional approach was employed, utilizing analytical-synthetic, descriptive, and exegetic methods. The instrument used was interviews conducted with a population consisting of five labor law experts and five workers terminated under the grounds of force majeure and fortuitous events. The findings revealed that, although the Labor Code recognizes the termination of the employment contract based on force majeure and fortuitous events, the lack of normative clarity and concise regulations can lead to abuses by employers and violate the labor rights of workers. Therefore, a reform to article 169 of the Labor Code is necessary to clarify the concepts of force majeure and fortuitous events, establish the necessary requirements to invoke these grounds for termination of the employment contract, and regulate the legal effects resulting from such terminations in Ecuadorian legislation.

Keywords: employment contract, force majeure, fortuitous events, job stability, labor law, Ecuadorian legislation.

CAPÍTULO I

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Objeto de estudio

El presente proyecto de titulación, se enfoca en el análisis de las causales de la terminación de los contratos de trabajo en Ecuador, tomando como objeto de estudio la figura del caso fortuito o fuerza mayor.

Campo de estudio

Dentro del Derecho del Trabajo, el trabajo se enfoca al contrato laboral, y, dentro de este, la terminación de los contratos de trabajo y como afectan los derechos de los trabajadores.

Antecedentes de investigación

En Ecuador, la legislación laboral establece diversas causales de terminación de los contratos de trabajo, pero también se reconoce la protección de los derechos laborales de los trabajadores en caso de despido injustificado. En este contexto, se han revisado varios estudios que analizan la regulación jurídica de la terminación del contrato de trabajo, sus efectos en el mercado laboral y la necesidad de reformas legales para mejorar la protección de los derechos de los trabajadores; por lo que, a continuación, se presentan algunos antecedentes de investigaciones relevantes para el presente estudio:

En relación al contrato de trabajo, Robalino (2018) indica que es un tipo de contrato especial, que se deriva de un derecho autónomo, donde dos partes, el empleador y el trabajador, consolidan las condiciones en las que se desarrollará el trabajo. En este contrato se imponen las obligaciones y responsabilidades que los suscritos tendrán durante el tiempo que dure la relación laboral, por lo tanto, es fundamental para garantizar los derechos y obligaciones tanto del empleador como del trabajador. El autor mencionado, explica que hablar del contrato de trabajo, es referirse a la evolución del derecho, especialmente de aquellos aspectos direccionados a proteger al trabajador de la realidad socioeconómica generada por el

capitalismo, mismo que obligó a los Estados a promulgar políticas para evitar la explotación y degradación del capital humano.

Sobre el contrato laboral, Caldera (1960) indica que: La necesidad de proteger al trabajador en el momento en que se encuentre sin ocupación por una circunstancia de que no sea culpable, el deseo de amparar también justamente al patrono contra la ruptura abusiva por parte del trabajador y el propósito de dar a éste un interés de permanencia en la empresa y recompensarle por la colaboración prestada durante largo tiempo, han suscitado una cuidadosa regulación jurídica que atribuye a la terminación de la relación de trabajo diversas consecuencias, según la causa que la hubiere motivado (p. 334).

De acuerdo a lo establecido por Caldera, el contrato de trabajo regula jurídicamente las relaciones entre el trabajador y el empleador para evitar discordias y abusos entre las partes, y al igual que los contratos convencionales, dicha relación, puede extinguirse por diferentes causas, entre ellas, la finalización del plazo establecido en el contrato, el incumplimiento de obligaciones de una de las partes, la renuncia voluntaria del trabajador, el despido por parte del empleador debido a causas establecidas por la ley, o por causa fortuita o de fuerza mayor.

Varios autores en sus estudios, se han referido acerca de la terminación del contrato de trabajo, por ejemplo, Cuadrado (2021), en su trabajo titulado “La estabilidad laboral y cese del contrato individual por fuerza mayor o caso fortuito por COVID-19 en Ecuador”, planteo como objetivo determinar la forma en que el Estado ecuatoriano garantizó la estabilidad laboral durante la pandemia de COVID-19 ante la terminación contractual por caso fortuito o fuerza mayor. Para cumplir con este propósito, el autor aplicó una metodología de enfoque mixta, empleando las técnicas de análisis documental, encuestas y entrevistas. Entre los principales resultados destaca que, los empleadores ecuatorianos utilizaron de manera abusiva e injustificada la figura de caso fortuito y fuerza mayor, y que la normativa vigente no permitió garantizar la estabilidad laboral de los ecuatorianos.

Por su parte, Castillo (2018) analizó los alcances de la causal caso fortuito y fuerza mayor en la terminación del contrato laboral, para ello, empleó una metodología cualitativa, aplicando el método deductivo. Entre los elementos analizados por el investigador destacan, las causales del despido, el derecho a la indemnización, el caso fortuito y fuerza mayor en la legislación y efecto del emplear dicha figura. Entre los resultados del estudio, Castillo destaca que, para que los empleadores se acojan a esta causal, deben cumplir con ciertos requisitos para que la misma se configure; para que la relación contractual pueda darse por terminada bajo la figura mencionada, es necesario que el hecho ocurrido sea imprevisto e imposible de resistir, además impida al empleador la ejecución de su actividad económica.

Finalmente, Calderón (2020) en su estudio denominado “Terminación del contrato laboral por fuerza mayor o caso fortuito por la pandemia de COVID-19”, analizó la aplicación de la causal fuerza mayor o caso fortuito por parte de las empresas ecuatorianas, y la legalidad del empleo de dicha figura; para ello, el autor empleó una metodología cualitativa, empleando como técnica la revisión documental, de lo cual concluyó que, los empleadores ecuatorianos, durante la pandemia interpretaron y aplicaron erróneamente la figura de fuerza mayor o caso fortuito al momento de despedir al personal durante la emergencia sanitaria, por lo tanto, al no existir elementos que justifiquen dicha acción, por ejemplo que las empresas cesen por completo sus actividades, los contratantes incurrieron en despido intempestivo, vulnerando los derechos de los trabajadores ecuatorianos, a quienes, en muchos casos, no se les pago la indemnización establecida por ley.

Descripción del problema

En Ecuador, existen diversas maneras de dar por terminado legalmente un contrato individual de trabajo, de acuerdo al art. 169 del Código de Trabajo (CT), entre las causas se destacan: aquellas previstas legalmente en el contrato, por mutuo acuerdo, conclusión del objeto del contrato, muerte o incapacidad del trabajador o del empleador cuando este último

no tiene un sucesor que siga manejando el negocio, por caso fortuito o fuerza mayor que hagan imposible continuar con el trabajo, por desahucio y otras previstas en el legislación laboral (Código de Trabajo, 2020).

Cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo por las causales legales previstas en el artículo mencionado, obligatoriamente debe realizar el finiquito de la relación laboral y cancelar al trabajador las remuneraciones y beneficios de ley (vacaciones, décimos, utilidades); sin embargo, el mismo no tendrá derecho a indemnización alguna, en razón que, ninguna de los motivos contenidos en el art. 169 se constituye como una causal de despido (Peñañiel, 2020).

En consecuencia, el artículo 169 del CT es relevante para aquellos empleadores que se ven en la necesidad de terminar la relación contractual con el trabajador, por situaciones que no pudieron ser previstas o evitadas, sin tener que enfrentar costos adicionales asociados a la terminación del contrato de trabajo, en vista que, el numeral 6 de dicho artículo les permite acogerse a la causal de caso fortuito o fuerza mayor, figura que fue ampliamente utilizada para el despido de miles de trabajadores en el contexto de la pandemia de COVID-19.

Según Chica y Pangol (2021), el ejecutivo a través del Acuerdo Ministerial 2020-007, publicado en marzo del 2020, y la Ley de Apoyo Humanitario publicada en el R.O. 229 de fecha 29 de junio del mismo año, dio la potestad a los empleadores de implementar diferentes medidas para garantizar la estabilidad laboral de sus trabajadores, entre ellas, reducir o suspender temporalmente la jornada laboral, efectuar teletrabajo y modificar las condiciones económicas en la relación laboral, sin embargo, varios empresarios en vez de acogerse a estas medidas, optaron por abusar de la causal caso fortuito y fuerza mayor, incluso para justificar despidos que no se relacionaban directamente con la pandemia.

Si bien es cierto que, el art. 169 del CT y el art. 30 del Código Civil ecuatoriano (CC) establece las condiciones en las cuales se puede considerar que existe caso fortuito o fuerza

mayor, la ley no define claramente qué se entiende por las mismas, lo que dio lugar a una interpretación laxa y subjetiva de la norma. Por esta razón, se produjo una controversia en la aplicación de esta figura para la terminación de los contratos de trabajo.

Tanto la jurisprudencia como la doctrina, aclaran que la fuerza mayor se relaciona con aquellos hechos asociados a la inclemencia de la naturaleza como terremotos, inundaciones, tempestades, entre otras, mientras que el caso fortuito, se da con la ocurrencia de un hecho donde el humano tuvo incidencia, pero fue imposible de resistir, por ejemplo, una guerra, incendio, accidente, entre otros (Chica & Pangol, 2021).

De acuerdo a Barrionuevo (2021), muchas empresas que despidieron a sus trabajadores durante la pandemia, no cumplían con las condiciones para acogerse al caso fortuito o fuerza mayor, algunas organizaciones que emplearon esta figura, no fueron afectadas mayormente por el COVID-19, sino que, arrastraban problemas económicos debido a la mala gestión empresarial. Entonces, la situación económica y financiera de las empresas no siempre se ajusta a la definición de caso fortuito y fuerza mayor, ya que estas dificultades pueden ser abordadas y solucionadas de otras maneras.

Es así que, durante la pandemia de COVID-19 se reportó una alta tasa de desempleo en Ecuador, de acuerdo a los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), en el segundo trimestre del año 2020, esta alcanzó el 13,3%, lo que significó un incremento importante en relación al 2019, donde la tasa de desempleo fue del 3.8%. Por otro lado, entre abril y septiembre de 2020 se registraron en el Ministerio del Trabajo más de 111.000 despidos a nivel nacional, alrededor del 60% fueron bajo la figura de caso fortuito y fuerza mayor; además, durante el mismo año, se reportaron más de 20.000 denuncias de trabajadores a quienes le rescindieron el contrato laboral por este motivo (Guerra, 2021).

Para Ayala y Correa (2021), unas de las causas principales para que se den estas situaciones de arbitrariedad, abuso laboral y vulneración de derechos por parte de algunos

empleadores, fue la falta de regulación y supervisión de las autoridades. En este sentido, es preocupante que las organizaciones sigan utilizando el mecanismo del caso fortuito o fuerza mayor para dar por terminada la relación laboral, ya sea para evadir el pago de la indemnización laboral o por desconocimiento del alcance legal de la norma y cuándo cabe su correcta aplicación.

En el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador se indica que todos los trabajadores deben ser protegidos de los despidos y se reconoce el derecho que estos tienen de gozar de estabilidad laboral. Por su parte, el Código de Trabajo (CT), establece que los trabajadores deben justificar mediante documentación el finiquito del contrato de trabajo por una causa objetiva, sin embargo, al utilizar de forma desmedida la figura de caso fortuito y fuerza mayor, puede ser visto como violación a los derechos de los trabajadores y a los principios constitucionales.

Por lo tanto, es necesario analizar cómo se aplican las causales para la terminación del contrato laboral en Ecuador, en especial la contenida en el numeral 6 del art. 169 del CT, y de esta manera establecer mecanismos que permitan la aclaración y regulación de la figura caso fortuito y fuerza mayor, para que sea aplicada de manera justa y equitativa, garantizando el respeto de los derechos laborales de los trabajadores.

Formulación del problema

¿Dentro de las causales de terminación de los contratos de trabajo establecidas en la legislación laboral ecuatoriana, cómo afectan legalmente a empleadores y trabajadores la causal de fuerza mayor o caso fortuito?

Delimitación del problema de investigación

- Delimitación temporal: En la investigación se consideró el marco normativo vigente: CRE, CT, CC, y otras normas vinculantes. El estudio se realizó entre enero y abril del 2023.

- Delimitación espacial: Ecuador
- Delimitación de contenido: Contrato laboral, causa para la terminación del contrato laboral, caso fortuito y fuerza mayor, Derechos de los trabajadores.

Premisa de investigación

El hecho de terminar un contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, podría afectar directamente la estabilidad laboral de los trabajadores ecuatorianos. Pese a que esta causal es regulada por la Ley Laboral en el país, al momento de aplicarla se puede generar incertidumbre, inseguridad legal, y afectar de forma negativa los derechos de los trabajadores en el tema laboral.

Objetivos

Objetivo general

Analizar el impacto que tiene la causal caso fortuito o fuerza mayor en la terminación de los contratos de trabajo en Ecuador y la incidencia en la estabilidad laboral del trabajador.

Objetivos específicos

Identificar el marco legal y la jurisprudencia relacionada con el caso fortuito o fuerza mayor en la terminación del contrato de trabajo en Ecuador.

Determinar como se relaciona el caso fortuito o fuerza mayor en la terminación de l contrato de trabajo y la estabilidad laboral de los trabajadores que resultan afectados.

Establecer las posibles implicaciones socioeconómicas de la causal de caso fortuito o fuerza mayor al dar por terminado el contrato de trabajo.

Realizar una propuesta de reforma al artículo 169 del Código de Trabajo con respecto a la terminación del contrato de trabajo por caso fortuito y fuerza mayor, con la cual se pueda mejorar la protección de los derechos laborales de los trabajadores del Ecuador.

Breve metodología investigativa

El proceso de investigación es fundamental para poder alcanzar los objetivos planteados

y obtener resultados que permitan tomar decisiones y resolver problemas. En este sentido, es importante destacar la utilización de diferentes métodos que permiten fundamentar tanto el marco teórico como el metodológico de estudio. Entre los métodos teóricos que se emplearán se encuentra el jurídico-doctrinal, que permite el análisis y comprensión de la legislación vigente, y el análisis-síntesis, que permite descomponer la información y organizarla de manera clara y precisa. Asimismo, se utilizará el método deductivo para llegar a conclusiones a partir de premisas dadas y el método jurídico comparado, que permite comparar diferentes legislaciones.

En cuanto a los métodos empíricos, se utilizará el análisis de contenidos para examinar la información relevante y el método dialéctico, que permite analizar las contradicciones y conflictos que surgen en la realidad objeto de estudio. Para la obtención de datos, se empleará como instrumento de investigación la entrevista, que permite recopilar información de manera directa y obtener una visión más cercana de la situación objeto de estudio.

Novedad científica

La novedad científica del presente estudio, reside en su aporte teórico-práctico, por una parte, el análisis de la información permite caracterizar las causales de la terminación de los contratos de trabajo en Ecuador y, además, analizar los criterios de los trabajadores y de la jurisprudencia laboral, al momento de determinar si una empresa puede o no acogerse a la causal caso fortuito o fuerza mayor para dar por terminado un contrato de trabajo.

Por otro lado, la investigación contribuye a generar una propuesta direccionada a garantizar el respeto de los derechos laborales y la protección de los intereses empresariales en situaciones de emergencia; generando una propuesta de reforma a la normativa jurídica existente, a efectos de que se determine con precisión el cuándo un empleador puede utilizar estas figuras jurídicas para concluir con una relación laboral.

En este sentido, los beneficiarios directos serán los empleadores y trabajadores, que

conocerán cuándo es factible utilizar estos medios de terminación de la relación de trabajo; los profesionales del derecho, para contar con los insumos para elaborar una mejor defensa técnica de sus clientes; así como la administración de justicia ecuatoriana, a la cual se le proporcionan los elementos a considerarse cuando se tenga que analizar los casos en que se aplicaron estos mecanismos de conclusión de la relación laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El trabajo

Antes de abordar con la definición de trabajo, es necesario conocer de donde proviene esta palabra, pues para González E. (2021) “la palabra trabajo proviene del inglés work protogermánico werka que significa “esfuerzo físico”, en italiano, lavoro significa “cansancio”, de lo cual se desprende el latín trepaliare, que hace referencia a la acción de torturar con un tripalium (palo cruzado)” (p.1).

El trabajo es una pieza clave en el fondo histórico de los individuos desde su creación; sin embargo, para los precursores estaba conectado a dificultades y requisitos, y de esta manera era visto como realmente difícil para el cumplimiento de la oportunidad de los individuos, y como condición indispensable para formar parte del mundo de la “polis” como ciudadano. De este modo, la sociedad antigua era conservadora y sólo consideraba la posibilidad de oportunidad de ser libres como relajación y ocio, lo que subestimaba el trabajo difícil por ser selectivo para esclavos y jornaleros, que, independientemente de dirigirse a la mayor parte de la sociedad y satisfacer una capacidad útil y fundamental, eran actividades que no deseaban (Cristancho, 2022).

Para Cristancho (2022) “la edad media trajo consigo un cambio relevante pues le dio un valor moral a las actividades relacionadas con el trabajo físico que era infravalorado, de tal forma que comenzaron a introducirse trabajos intelectuales como la gobernanza y el comercio” (p. 20). Para que esto suceda, la iglesia católica jugó un papel importante al no aceptar los actos de sobreesfuerzo y de discriminación de los trabajadores de aquella época, de tal forma que han surgido cambios que han impactado positivamente la calidad de vida de los trabajadores.

Mientras el tiempo pasaba, se iban sumando países para garantizar la igualdad y la no discriminación de los trabajadores obreros, así como para que ellos tengan derechos y

oportunidades de acceder a un puesto laboral, de tal forma que la ONU en su informe de la Declaración Universal de los Derechos Humanos expresa que todas las personas deben gozar de iguales condiciones en dignidad y derechos, de forma razonable y consciente para garantizar un comportamiento fraternal en la sociedad (Organización de las Naciones Unidas, 1948).

El trabajo es considerado como un derecho fundamental de las personas, este es necesario para que tengamos una vida digna, todos los individuos tienen derecho a su plena y efectiva realización, además al ejecutarlo, el hombre puede producir bienes o brindar servicios que satisfagan a la sociedad. Siendo así, el trabajo es un medio que ayuda a obtener beneficios, por lo cual Cristancho (2022) expresa que “no necesariamente se considerarse trabajo al que es remunerado sino también se contempla el trabajo en comunidad, el trabajo realizado por trabajadores independientes, entre otros” (p.15).

Acercas del trabajo, es necesario que este debe garantizar la igualdad, la cual se establece en el artículo 24 del Pacto de San José “Todas las personas son iguales ante la ley, en consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley” (Pacto de San José, 2017, pág. 11).

Además, es necesario mencionar el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que reconoce derechos a los trabajadores en el plano de la igualdad, desechando todo tipo de discriminación. Así mismo, la Organización Internacional del Trabajo promueve los derechos laborales de los Estados miembros, fomenta oportunidades de trabajo decente, mejora la protección social y fortalece el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.

Finalmente, se puede acotar que el trabajo, a nivel jurídico es regido por el Derecho Laboral, el mismo que se encarga de que las relaciones trabajador – empleador, sea la adecuada, estableciendo los deberes y derechos para cada uno con la finalidad de que las condiciones de trabajo sean justas para los colaboradores. En consecuencia, el trabajo es un derecho

fundamental que está protegido por los organismos Internacionales y nacionales.

Principios Fundamentales del Derecho Laboral Ecuatoriano.

El derecho laboral en Ecuador, se encuentra regido por dieciséis principios constitucionales, los cuales se constituyen como los fundamentos de la relación laboral, y de donde surgen las disposiciones legales en materia laboral. De los principios establecidos en el art. 326 de la Constitución de la República, se hará referencia a los que inciden sobre el contrato de trabajo individual.

Irrenunciabilidad de los derechos laborales

El art. 336.2 de la Carta Magna ecuatoriana y el art. 4 del CT establecen que los derechos del trabajador son irrenunciables e intangibles, de acuerdo a Del Pozo y otros (2021), la renuncia de derechos es un acto jurídico por el cual, la persona titular de un derecho es despojado del mismo con la finalidad de beneficiar a un tercero. Entonces, con este principio el Estado Ecuatoriano pretende garantizar que el trabajador, durante la negociación con el empleador, no pierda los derechos adquiridos constitucionalmente, o se den situaciones de abuso, donde se quiera que el trabajador renuncie expresamente a sus derechos laborales, en consecuencia, estos no podrán perdidos bajo ningún concepto.

Dentro de la relación laboral, el empleador se encuentra en ventaja frente al trabajador, en vista que, el trabajo es un bien económico en la actualidad escaso debido al incremento de la demanda frente a la oferta laboral. Esto genera que el empleador quiera imponer sus condiciones que puede llegar a ser abusivas y poco favorables para los trabajadores, quienes se ven obligados a aceptar el puesto laboral debido a la falta de empleo, resultando beneficiosos para el empleador e injustas para el colaborador. Bajo esta misiva, no es extraño que las empresas obliguen a sus trabajadores a trabajar turnos extras sin pago, no sean afiliados al seguro social, se les niegue sus prestaciones, entre otros derechos que le corresponden.

En consecuencia, el Estado busca la protección del trabajador, ya que está obligado a

garantizar sus derechos dándoles la característica de intangibles, ya que los mismos, no pueden disminuirse, desconocerse o tocarse, por lo tanto, es llamado a implementar mecanismos para evitar que se menoscaben los derechos laborales. Considerando lo expuesto, se puede entender la condición de intangibilidad de los derechos laborales, como se sabe lo intangible es algo inmaterial que no puede ser tocado, por ello, al tratarse de derechos altamente sensibles, lo que busca la Constitución es que estos no se alteren, violento o desconozcan, ya que provocaría un desequilibrio de la relación laboral, donde los trabajadores serían los principales perjudicados (Cueva, 2018).

Indubio Pro Operario

Indubio Pro Operario, es una expresión en latín que se traduce como en “*caso de duda, a favor del trabajador*”, en este sentido, el artículo 7 del Código de trabajo contempla que “en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales o contractuales y que serán aplicadas favorablemente a los colaboradores” (Díaz , 2021, pág. 2).

De tal forma, el *indubio pro operario* es uno de los principios fundamentales del Derecho Laboral, este sirve para garantizar los fallos a favor del trabajador, pues se busca brindar protección y garantía para que se cumplan los derechos laborales, con énfasis en las situaciones donde los acuerdos contractuales se puedan interpretar de diversas formas, es necesario recalcar, que la aplicación de este principio brinda mayor igualdad y positivismo en las relaciones laborales y con ello, se reduce el abuso de los empleadores.

Cadena (2022), en relación a este principio expresa que el Derecho Laboral tiene por finalidad proteger al trabajador, por lo tanto la Constitución del Ecuador busca que las normas sean favorables para el mismo, así como que se garantice condiciones que lo beneficien. Por ello, en caso de que exista una duda o contradicción al momento de interpretar la norma, los jueces deberán aplicar una que resulte favorable para el trabajador.

Estabilidad laboral

Para Paguay y Morales (2023) “La estabilidad laboral, es el principio general en materia laboral para los trabajadores públicos es la estabilidad, entendida como la certidumbre que debe asistir al empleado en el sentido de que, mientras se desempeñe de forma correcta, este seguirá en su cargo” (p. 348).

La estabilidad laboral se encuentra regida por un concepto clave del derecho de trabajo, mismo que garantiza la seguridad de que el trabajador permanezca en su puesto. Este principio se encuentra basado en que los colaboradores puedan protegerse contra los despidos injustificados, ser víctimas de abusos o amenazas de que van a ser despedidos sin haber cometido alguna infracción, además se garantiza la recepción de indemnizaciones en caso de despidos injustificados, para ello el trabajador deberá justificar mediante documentación de relevancia cualquier tipo de despido con el que no esté de acuerdo, es decir, si es que no se ha cometido ninguna infracción.

De acuerdo a Caicedo y Cabrera (2023) el principio de estabilidad laboral nunca fue completamente incorporado en el derecho laboral ecuatoriano, incluso después de las reformas de 1991 y del 2015, la estabilidad laboral se consideraba un derecho relativo porque, en caso de violación, el trabajador solo tenía derecho a demandar indemnizaciones, pero no a la reinstalación en su puesto de trabajo.

En este contexto, no todos los trabajadores tienen contratos por tiempo indefinido y que su permanencia en el lugar de trabajo depende en última instancia de la decisión del empleador. Es así que, De Buen Lozano (2019) destaca varias características del principio de estabilidad laboral, incluida la duración indefinida de la relación laboral, la necesidad de una causa justificada para el despido y el derecho a indemnizaciones o reinstalación en caso de despido injustificado. En la ley ecuatoriana existen dos circunstancias en las que se evidencia el principio de estabilidad absoluta a través del derecho a reintegro o reinstalación:

- Acorde a lo establecido en el inciso décimo del art. 188 del Código del Trabajo, cuando el empleador, durante una comparecencia (audiencia o reunión) relacionada con un despido, no confirma el despido que figura en el documento correspondiente, y argumenta que dicho documento no fue escrito por él mismo ni por ningún representante de la empresa con autoridad para terminar relaciones laborales, entonces se ordenará el reintegro inmediato del trabajador a sus funciones.
- En casos de despido ineficaz, cuando el empleador sin justificación alguna despide a una trabajadora embarazada o lactante, así como a un dirigente sindical, en cuyo caso el juez ordena su reintegro con el pago de las remuneraciones dejadas de percibir mientras estaba cesante.
- Igualmente, se refiere a una situación en la que un empleador intenta despedir a un trabajador a través de visto bueno, pero dicho despido no cumple con los requisitos legales establecidos o no se realiza siguiendo el proceso adecuado; como resultado, el despido se considera inválido y no tiene efecto legal, en tales casos el trabajador tiene derecho a ser reinstalado en su puesto de trabajo o a recibir compensación.

Se puede concluir que, el principio de estabilidad laboral promueve y garantiza que el trabajador se sienta seguro y cuente con la tranquilidad necesaria para desempeñarse correctamente, pueda planificar su vida y que pueda alcanzar sus metas personales y profesionales sin temores de ser despedido el día menos pensado. Con este principio también se evita que los empleadores o supervisores abusen de sus subordinados con amenazas de despidos injustificados, de tal forma que si atentare contra este principio podría ser juzgado y pagar indemnización laboral.

La relación laboral

En Ecuador, el trabajo es un derecho que se encuentra consagrado Constitucionalmente, en este sentido, el art. 66 numeral 2, indica que el Estado debe reconocer y garantizar el derecho a la vida digna, lo cual incluye el trabajo y empleo, mientras que el art. 325 ibídem establece que se garantiza el derecho al trabajo, reconociendo todas las modalidades del mismo. En cuanto al CT, el art. 2, define al trabajo como un derecho y deber social obligatorio, mientras que el art. 3 ibídem le otorga al trabajador la libertad de dedicar su esfuerzo en la actividad lícita de su preferencia, además es puntualiza que todo trabajo debe ser remunerado.

En este sentido, el trabajo genera una serie de derechos y obligaciones tanto para la persona que ejerce el trabajo (trabajador) y quien lo requiere o contrata (empleador), surgiendo así un vínculo jurídico denominado relación laboral. El V informe de la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT, 2005), define a esta relación como:

Una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada «el trabajador» o «el asalariado» (o, a menudo, «el trabajador»), y otra persona, denominada el «empleador», a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. (pág.3)

La CRE, al respecto de la relación laboral, enfatiza en el art. 327 que esta es bilateral y directa, entre el trabajador y el empleador, prohibiendo toda forma de precarización laboral, o cualquier situación que vulnere los derechos de las personas trabajadoras.

Así, Vallecilla (2018) explica que la relación laboral se refiere a la vinculación contractual entre un empleador y un trabajador, en virtud de la cual el trabajador presta sus servicios personales a cambio de una remuneración, bajo la dirección y supervisión del empleador. Dicha relación puede ser verbal o escrita, expresa o tácita, por tiempo indefinido o para una obra o servicio determinado, y se presume, salvo prueba en contrario, que el trabajo se presta en beneficio y bajo la dirección y supervisión del empleador.

(Espinoza, 2015) indica que una relación de trabajador – empleador debe ser regulada por una dependencia jurídica y económica para garantizar la estabilidad del trabajo, ya que es el empleador el que tiene control y poder sobre las funciones que desempeña su colaborador. En este sentido, se puede acotar que el principio de relación laboral se rige por medio de la subordinación ya que siempre el trabajador estará por debajo del empleador y ejercerá el control en la empresa. Según el jurista Gamero Casado (2019), la subordinación es la facultad del empresario para dirigir, controlar y organizar la actividad laboral del trabajador.

Es necesario destacar que el principio de buena fe en Ecuador en Ecuador se percibe en diferentes conjuntos generales de leyes, este principio establece que todas las personas tienen el compromiso de actuar con confiabilidad, rectitud e inquebrantabilidad en sus relaciones legítimas, comerciales y laborales (Ortiz, 2023).

Para (Balbín, 2017), la duración de la relación laboral señala que se puede presentar de forma temporal o también indefinido, depende de las necesidades del empleador y el tipo de contrato que se impactó en las partes. En todos los casos, al estar en vigencia la relación laboral, el trabajador tiene derecho a percibir una remuneración por sus servicios, así como a gozar de todos los derechos laborales que le corresponden en función de la normativa aplicable.

Sujetos de la relación laboral

Como se viene ya manifestando, en el ámbito jurídico laboral, los sujetos de la relación laboral son las partes que intervienen en el contrato de trabajo, estableciendo vínculos legales y obligaciones recíprocas. Estos sujetos se clasifican en dos categorías: el empleador y el trabajador. El art.9 del CT explica que el trabajador es la persona obligada a prestar el servicio o ejecutar la obra, es decir que, es la persona física que presta sus servicios personales, subordinados y remunerados al empleador, bajo su dependencia y dirección. Mientras que, en relación al empleador, el art. 10 *Ibidem* establece que es la persona física o jurídica que ordena la ejecución de la obra o servicio, es este sentido, es quien asume los

riesgos inherentes a la actividad económica, contrata los servicios del trabajador a cambio de una remuneración.

Es pertinente destacar que la empresa lleva la fuerza de porte y asociación en el círculo laboral, lo que sugiere la capacidad de disponer las circunstancias de funcionamiento, así como autorizar, ajustar y despedir el contrato de trabajo. No obstante, tal poder está restringido por las directrices de trabajo, los acuerdos de regateo agregado y las normas generales del derecho (Forero, 2017).

El trabajador, por su parte, debe cumplir con las ordenes de su jefe inmediato así como las obligaciones descritas en el contrato de trabajo, con el fin de garantizar que se ejecuten las funciones de forma correcta y efectiva salvaguardando sus derechos laborales.

Elementos de la relación laboral

La relación laboral está compuesta por diversos elementos que son fundamentales para su existencia y regulación. A continuación, se describen los mismos:

Prestación personal

La prestación, en el ámbito de la relación laboral, constituye uno de los elementos fundamentales del contrato de trabajo y se refiere al conjunto de actividades que el trabajador se obliga a realizar a favor del empleador, bajo su dirección y dependencia, a cambio de una remuneración (De la Cueva, 1978). En este sentido, la prestación laboral debe ser personal, lo que implica que el trabajador tiene el deber inexcusable de llevar a cabo las tareas encomendadas por sí mismo, sin la posibilidad de delegarlas en terceros o depender de otros trabajadores (Rodríguez, 2017)

La prestación laboral debe ser lícita, posible y determinada o determinable, y su objeto se encuentra sujeto a las normas laborales, los convenios colectivos y los principios generales del derecho (Rodríguez, Curso de Derecho de trabajo y la seguridad social, 2017). De acuerdo con Dávila (2015) la prestación laboral puede ser de naturaleza intelectual o

manual, y su objeto se encuentra regulado en el contrato de trabajo, donde se especifican las funciones, tareas y responsabilidades del trabajador.

Es importante destacar que, durante la vigencia de la relación laboral, pueden producirse modificaciones en la prestación laboral, ya sea por acuerdo entre las partes o por causas objetivas que lo justifiquen, siempre y cuando no impliquen un menoscabo de los derechos fundamentales del trabajador ni contravengan las normas imperativas de orden público laboral (García J. , 2012).

Al realizar prestación personal, el trabajador se compromete a realizar ciertas actividades de forma eficiente, de tal forma que este es subordinado del empleador, teniendo este último la responsabilidad de brindar todos los medios que necesite para realizar las tareas encomendadas, así como pagar la remuneración que le corresponda al trabajador (Gómez J. , 2019).

En cuanto a la prestación, el Código del Trabajo establece diversos aspectos relacionados con la prestación laboral, tales como el salario mínimo, el horario de trabajo, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, entre otros. Asimismo, la legislación ecuatoriana protege al trabajador en caso de despido injustificado, garantizando una indemnización correspondiente según lo establecido en los artículos 188 y 189 del Código del Trabajo, este último derogado el 20 de abril del 2015. (Asamblea Nacional Constituyente, 2015).

Subordinación

Se conoce como subordinación, al vínculo jurídico que existe entre quien solicita el trabajo y aquella persona que lo realiza. Esta subordinación se traduce en la obligación del trabajador de seguir las instrucciones y directrices del empleador, así como de cumplir con las tareas asignadas en un horario y lugar determinado (Gómez J. , 2019)

De acuerdo a Peña (2017), la subordinación es el elemento que distingue a la relación

laboral de cualquier otro tipo de relación contractual, la misma se traduce en la dependencia y sujeción del trabajador respecto a su empleador, quien tiene la facultad de dirigir y controlar todas las actividades que realiza el primero, así como la capacidad de imponer sanciones en caso de incumplimiento.

El autor Rodríguez (2015) explica que, desde el punto de vista jurídico, la subordinación es aquella que hace que el empleador ejerza dirección sobre el trabajador, en ella se incluyen las condiciones de trabajo, cuáles son las actividades que debe desarrollar, la forma en que se va a supervisar la calidad del trabajo y la cantidad del mismo, la capacidad para modificar las condiciones laborales entre otros. La subordinación también se manifiesta en la forma que el trabajador tiene que acatar órdenes del empleador y someterse a los reglamentos internos de la organización

Además, el artículo 191 del CT establece la indemnización por despido intempestivo como una garantía frente a situaciones de abuso de poder en el ejercicio de la subordinación laboral (Código de Trabajo, 2020).

Remuneración

En la relación laboral, una persona ofrece su trabajo a un tercero (empleador), mismo que se convierte en titular de los bienes, obras o servicios producidos por el primero, y a cambio, el empleador retribuirá dicha labor con una compensación onerosa previamente convenida. En este sentido, García indica que la remuneración representa la contraprestación económica que el empleador otorga al trabajador a cambio de la realización de sus tareas y funciones.

De acuerdo a Martínez (2019), la remuneración presenta dos aspectos importantes, la primera es el carácter contraprestativo, y la segunda, los bienes en los que se materializa. El primer aspecto se a que es una compensación otorgada al trabajador por su disposición y esfuerzo en realizar actividades laborales en beneficio del empleador. Mientras que, el segundo

aspecto se refiere a que la remuneración puede incluir diferentes formas de compensación, como salario, indemnizaciones, comisiones o beneficios en especie.

En este contexto, García (2018) explica que la remuneración debe cumplir con las disposiciones legales y los acuerdos contractuales establecidos entre las partes, por lo tanto, es un derecho fundamental del trabajador, protegido por las leyes nacionales e internacionales, así como por instrumentos de derechos humanos.

En consecuencia, la Constitución de la República del Ecuador (2008), en su artículo 328 garantiza el derecho a una remuneración justa, adecuada y proporcional a la cantidad y calidad del trabajo realizado, y establece la obligación del Estado de fijar periódicamente el salario básico unificado. Además, el artículo 327 *Ibidem* prohíbe la discriminación salarial por razones de sexo, edad, etnia, religión, condición social, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, estado civil, afiliación política, entre otras.

Mientras que los art. 79, 80 y 81 del CT establecen que la remuneración, ya sea en forma de sueldo o salario, debe ser acordada libremente entre el empleador y el trabajador, siempre y cuando no sea inferior al salario mínimo establecido por la ley, enfatizando la importancia de la igualdad salarial, y las condiciones de cuando, como y a quien el empleador debe efectuar el pago salarial. (Código de Trabajo, 2020)

Es preciso mencionar que, la remuneración puede continuar incluso durante periodos de inactividad temporal del trabajador originados por ciertas causas, lo que indica que no se limita estrictamente al tiempo o la actividad laboral realizada por el trabajador, sino que puede tener un alcance más amplio en función de las circunstancias y las disposiciones legales aplicables.

En el artículo 66 del Código de trabajo se indica que los trabajadores tienen derecho a recibir una remuneración Durante los días que este tenga descanso obligatorio mismos que son establecidos por el código así como en los feriados nacionales por decreto sin que esto implique

que se le reduzca el salario o tenga descuentos punto la misma Norma Explica en su Artículo 69 que el trabajador debe recibir vacaciones pagadas cada año es decir la remuneración es un elemento fundamental en la relación laboral que garantiza la estabilidad económica del trabajador por sus labores es por ello que la legislación ecuatoriana lo regula de una forma justa.

El contrato individual de trabajo

Conociendo lo que implica la relación laboral, es preciso indicar que la misma se formaliza mediante un acuerdo verbal o escrito, este pacto se conoce como contrato individual de trabajo. Este acuerdo entre las dos partes da lugar a una serie de derechos y responsabilidades, y es el derecho laboral el que regula estas condiciones con el fin de evitar injusticias o desequilibrios. Santos (2018), indica que en la antigüedad clásica, el contrato de trabajo se denominaban "locatio conductio operarum". Según el autor, este término hacía referencia a un pacto en el cual un individuo libremente se comprometía a prestar sus servicios a un tercero por un tiempo específico y a cambio de una remuneración determinada.

Por su parte, Cuadrado (2021) indica que, la relación laboral y su duración, se encuentran reguladas por medio del contrato de trabajo, el autor lo define como un acuerdo bilateral en el cual una persona, el trabajador, se compromete a prestar sus servicios bajo la dirección y dependencia del empleador a cambio de una remuneración.

El contrato de trabajo, es celebrado por el empleador y trabajador, se presenta en escrito y contiene la información a detalle de todos los aspectos relevantes para la relación laboral, como duración, remuneración, trabajo a desempeñar, prestaciones y beneficios sociales, obligaciones de las partes, entre otros. Cuando una de las partes incumple en el contrato laboral, la otra tiene la facultad de dar por terminado el mismo, siempre y cuando se respeten los preceptos contenidos en el CT.

El art. 8 del Código del Trabajo (2020) ecuatoriano, lo describe como un contrato

individual como “el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre” (p.4), esta definición es genérica, ya que incluye a los diferentes tipos de contrato de trabajo, pero se rescata varios aspectos que los diferencia de los contratos convencionales, la subordinación o dependencia del trabajador y la existencia de una compensación por el trabajo realizado.

Cabe señalar que al momento de celebrar un contrato individual de trabajo, se debe hacer personalmente entre el trabajador y empleador con la finalidad de distinguir las relaciones laborales y civiles tal como lo explica el artículo 327 de la Constitución de la República del Ecuador, misma que sostiene que la relación laboral se materializa en el contrato de trabajo, la cual será bilateral y directa prohibiendoe la precarización o cualquier práctica que atente contra los derechos de los trabajadores. Entre las características principales de un contrato de trabajo en el Ecuador según el código de trabajo se encuentran:

- Personal: todo el contrato de trabajo debe ser personal lo que significa que el trabajador no puede delegar responsabilidades y funciones a otros.
- Bilateral y directo: la relación entre trabajadores y empleadores debe ser literal y directa sin personas intermediarias.
- Dependencia o subordinación: El trabajador presta sus servicios bajo la dirección y dependencia del empleador.
- Remuneración: Es la compensación monetaria que recibe una persona por la prestación de sus servicios, la misma que puede ser fijada por convenio, de forma oral o escrita.
- Legalidad: Los contratos de trabajo deberán cumplir con las disposiciones legales establecidas con la finalidad de que se cumpla a cabalidad lo que establece la Ley y se cumpla con los deberes y derechos de los trabajadores.

- Temporalidad: Puede ser de cuantía determinada o indeterminada.
- Forma: Este puede ser escrito o verbal.

Es necesario mencionar que, para que un contrato de trabajo pueda celebrarse, el empleador y el trabajador, deben cumplir con una serie de requerimientos propios de los contratos en términos generales. El primero la voluntad, de acuerdo al art. 1461 del CC, para que las partes puedan celebrar el contrato y declaren su voluntad, deben ser legalmente capaces de hacerlo, además de consentir el acto sin ningún tipo de vicio; además solo se podrá celebrar contratos sobre objetos lícitos, cuya causa también sea lícita.

Así mismo, para poder celebrar el contrato de trabajo, también es necesario la González (2021), este consentimiento consiste en la facultad que tienen los individuos en comprometerse libremente en las obligaciones consensuadas. Esto quiere decir que, para que el contrato de trabajo sea válido es necesario que sea aceptado por las dos partes, quienes decidirán las condiciones sobre las cuales se llevará a cabo la relación laboral. Si el consentimiento es viciado, el contrato carecerá de validez jurídica, es decir que será nulo.

Para concluir, no puede haber un contrato laboral sin una relación de trabajo; sin embargo, es posible que exista una relación laboral que no cumpla con las formalidades de un contrato de trabajo. Para salvaguardar los derechos de los trabajadores, la ley ecuatoriana adopta este precepto dando origen a lo que se conoce como contrato tácito, esta figura tiene la misma validez que un contrato de trabajo convencional, por lo tanto, también se encuentra superdotado por las normas contenidas en la legislación laboral.

Del término del contrato individual de trabajo

Al llegar a terminar un contrato individual de trabajo se llega al fin de la relación laboral que existía entre el trabajador y el empleador la misma que puede darse de forma bilateral o unilateral buscando proteger los derechos de ambas partes. Desde este punto de vista, la terminación de una relación laboral es una situación delicada que debe ser manejada de forma

cuidadosa para evitar problemas más adelante y garantizar que se respeten los derechos de los trabajadores.

Cabe recalcar que al momento de terminarse la relación laboral debe ser realizada bajo las causales establecidas en la legislación lo cual garantiza que sea justificada y que los los trabajadores no sean despedidos de forma injusta además se garantiza el respeto los derechos de los trabajadores así como las compensaciones y pagos de prestación de sociales etcétera

En este contexto, Rojas y Herrera (2020), explican que la relación laboral se formaliza con la firma del contrato de trabajo, se materializa con la prestación del servicio por parte del trabajador, y se finaliza cuando se da por terminado el contrato laboral, ya sea por mutuo acuerdo, porque finiquitó el tiempo estipulado en el contrato, o por inconformidad de una de las partes, siempre y cuando la causal esté reconocida por la legislación laboral, esto quiere decir que, los contratos individuales de trabajo pueden terminarse por causas legales que pueden ser imputadas al empleador o al trabajador, como en los casos de desahucio o despido intempestivo.

Por su parte Vallecilla (2018) indica que, la terminación del contrato de trabajo da por finiquitada la relación que existe entre el empleador y trabajador, rompiendo el nexo de dependencia que existía entre ambos, lo que da como resultado el cese de la obligación de los involucrados, en este sentido, el trabajador deja de brindar su fuerza laboral, y el empleador deja de cancelar la remuneración que corresponde. Considerando lo expuesto la terminación relación laboral trae consecuencias relevantes para el empleador, pero sobre todo para el trabajador, ya que, al perder su empleo, también se compromete su estabilidad económica y calidad de vida.

Causales de la terminación del contrato de trabajo

El Código de Trabajo, expone varias causales por las cuales se puede dar por

terminado el Contrato individual de Trabajo, es así que el Art. 169 establece:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por disposición de los reunidos;
3. Por la finalización de los trabajos, obras o administraciones objeto del convenio;
4. Por muerte o inadecuación del negocio o aniquilación de la persona jurídica contratante, en el caso de que no exista un representante legítimo o un sustituto para continuar con la organización o el negocio.
5. Por muerte del trabajador o incapacidad sobrevenida y duradera para el trabajo.
6. Por manifestación natural o fuerza mayor que dificulte el trabajo, como incendio, temblor, terremoto, incendio, temblor sísmico tempestad, explosión, plagas en campo abierto, guerra y, por regla general, cualquier otra ocasión excepcional que las juntas de contratación no pudieran prever o que resultaran incapaces de saberlas, siempre que se prevea, no se pueda evitar.
7. Por voluntad de la empresa en los casos del artículo 172 de este Código.
8. Por voluntad del obrero en los casos del artículo 173 de este Código;
9. Por desahucio (Código de Trabajo, 2020).

Por las causas legalmente previstas en el contrato

La primera causal del Art. 169 del CT se refiere a aquellas situaciones en las que las partes establecen de manera expresa en el contrato las circunstancias bajo las cuales se dará por finalizado el mismo. De acuerdo a Araujo (2023) , el contrato laboral podrá extinguirse por las causas que estén contenidas dentro del mismo, al menos que están vayan en contra de lo que establezca la Ley laboral, o se constituya en una vulneración a los derechos del trabajador por parte de su empleador .

Autores como Cabanellas (2012) y Alonso (1981) mencionan que en el contrato de trabajo previamente debe pactarse una condición aceptada por las partes, la cual, una vez

cumplida da por finalizada la relación laboral, para que dicha condición sea legítima debe cumplir con tres condiciones:

1. La causa que lleve a la extinción del contrato de trabajo debe estar expresa en el mismo.
2. La causa debe ser válida, por lo tanto, no debe contravenir las normas del ordenamiento jurídico, menos violentar los derechos de las partes.
3. La condición establecida en el contrato de trabajo como causal para la terminación del mismo debe producirse.

Por acuerdo de las partes

El contrato de trabajo también puede terminar por acuerdo mutuo de ambas partes. En este caso, se requiere que exista un acuerdo escrito y que se cumplan ciertos requisitos legales para garantizar la validez del mismo. A criterio de Araujo (2023), las partes pueden llegar al acuerdo voluntario de poner fin a la relación laboral pactada en el contrato, es decir que, en un acuerdo bilateral el trabajador y el empleador revocan el contrato laboral que celebraron.

Cabanellas (2011) indica que, para que esta condición se materialice, es necesario la voluntad de las dos partes, es decir que esta causal reconoce la libertad que tienen los firmantes para poder convenir la terminación de la relación laboral, en cualquier estadio del contrato, en vista que, si el vínculo laboral inicio por voluntad del trabajador y el empleador , entonces la misma voluntad puede producir la disolución del acuerdo.

Bayón y Pérez (1980) manifiestan que el acuerdo de terminación del contrato surja efecto legal, debe carecer de vicios que lleven a su nulidad, es decir que no debe existir algún tipo de situación que altere la voluntad de alguna de las partes. Esto quiere decir que, para que el mutuo acuerdo sea considerado legítimo, debe cumplir con dos condiciones:

1. Que el consentimiento debe carecer de vicios que alteren la voluntad (error, fuerza y dolo).

2. Que la terminación por mutuo acuerdo no se lleve a cabo para evadir otro modo de extinción del contrato.

Cuando el contrato se extingue por acuerdo de las partes, el trabajador deberá liquidar al trabajador todas las obligaciones pendientes, como sueldos, vacaciones, beneficios de ley, Bonificación el art. 185 del CT, entre otros rubros que estén contemplados dentro de la Ley Laboral.

Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato

Esta causa se refiere a la terminación o finalización de la obra, es decir, cuando ya se ha completado el plazo determinado, en el Ecuador existen varios tipos de contrato que establecen esta causal como por ejemplo los contratos ocasionales, los temporales, los de obra cierta, etc.

Al respecto Valverde (2017) expone que los contratos de trabajo pueden contener entre sus cláusulas el tiempo de duración de la relación laboral, otros en cambio pueden contener como condición el cumplimiento de determinada tarea u obra, una vez cumplidas la condiciones se da por terminado el contrato, en consecuencia, la extinción del contrato laboral se da cuando se cumple el término resolutorio acordado previamente por las partes. Cabe mencionar que, en algunas legislaciones, para dar por terminado un contrato a plazo fijo, es necesario que se realice el desahucio, de no hacerlo, el contrato se renovará de manera tácita.

Por muerte o incapacidad del empleador

Esta causal se refiere a la terminación del contrato cuando el empleador ha quedado incapacitado para continuar con la empresa o cuando se extingue la empresa sin que hubiere sucesor, sin embargo, si existiese algún sucesor la relación laboral puede continuar normalmente. Es necesario recalcar que esta causa no puede aplicarse de forma generalizada sino que cada caso es único y hay que analizarlo.

En algunos casos, puede ser posible que el negocio pueda continuar normalmente si

hay un representante legal o sucesor que pueda hacerse cargo del mismo. En otros casos, puede ser que la muerte del empleador no tenga un impacto significativo en el negocio, por lo que el contrato de trabajo puede continuar sin cambios (Cabanellas, 2011).

De acuerdo a Balbín (2017), la muerte o incapacidad del empleador puede ocasionar que una empresa cierre, cuando no existe un representante legal que pueda continuar con el manejo de la misma. Cuando el empleador es una persona natural, su muerte o incapacidad lleva a la terminación del contrato laboral, mientras que, en una sociedad, esta causal solo puede aplicarse cuando no existe un sucesor o representante legal que pueda continuar con el negocio.

Es preciso mencionar que, cuando por muerte o incapacidad del empleador y no existe sucesor, o cuando fallece el socio de una compañía constituida legalmente, es necesario liquidar el negocio y dar cumplimiento con lo estipulado en el Art. 193 del (Código de Trabajo, 2020) “Si por efecto de la liquidación de negocios, el empleador da por terminadas las relaciones laborales, deberá pagar a los trabajadores cesantes la bonificación e indemnización previstas en los artículos 185 y 188 de este Código (...)” (p.72).

Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo

Considerando que el contrato de trabajo es de carácter personal, el trabajador no puede ser reemplazado por un tercero en caso de fallecimiento, sobre todo contra la voluntad de este último, además, el empresario no está obligado a admitir al heredero del trabajador debido a su libertad de elección. Este tipo de terminación del contrato no da lugar a un resarcimiento debido a que no existe un hecho imputable a ninguna de las partes.

(Muñoz, 2018) sostiene que, la relación laboral tiene carácter *intuitu personae*, es decir, contratos de trabajo regidos por una empresa hacia una persona de acuerdo a las características de la prestación de sus servicios, ya que si este fallece, el contrato se extingue. Sin embargo, los derechos del trabajador fallecido deben cumplirse, pues su familia puede reclamar lo que le

corresponde, por otra parte, el empresario tiene toda la potestad de contratar a nuevos trabajadores haciéndolo de forma correcta según la ley sin que exista discriminación y siempre haciendo cumplir el principio de igualdad, en este sentido la legislación laboral ecuatoriana es clara y establece las condiciones de contratación con el fin de salvaguardar la integridad de la empresa y del trabajador.

Fernández (2018) destaca que, para que la incapacidad permanente sea causa de terminación del contrato individual de trabajo, debe ser total o absoluta, y además debe referirse a la función para la que fue contratado el trabajador. Este criterio jurídico es relevante porque establece la necesidad de que exista una relación directa entre la incapacidad permanente y la función que desempeña el trabajador en su puesto de trabajo. Asimismo, es importante tener laboral y no su extinción. Por lo tanto, se debe realizar una evaluación detallada de la situación de incapacidad para determinar si es posible continuar con la relación laboral o si es necesario terminarla.

Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 del CT

Esta causal para la terminación del contrato individual de trabajo, se configura cuando el empleador decide dar por finalizado la relación laboral debido al incumplimiento de obligaciones por parte del trabajador, las cuales deben estar alineadas a las contenidas en el Art. 172 del CT, mismo que establece:

La empresa podrá rescindir el contrato de trabajo, con previo visto bueno, en los siguientes casos: 1. Por ausencia reiterada y extravagante de fiabilidad o participación en el trabajo o por deserción del mismo durante un tiempo de varios días consecutivos, sin motivación digna y dado que tales causas se han producido dentro de un período de trabajo de mes a mes; 2. Por indisciplina grave o rebeldía a las directrices internas legalmente soportadas; 3. Por ausencia de fidelidad o indecencia directa del representante; 4. Por afrentas graves a la empresa, a su compañero o a su personal

reglamentario habitual; y 3. Por falta de fidelidad o indecencia directa del representante; 4. Por afrentas graves a la empresa, a su compañero o compañera habitual de reglamento, ascendientes o familiares, o a su delegado; 5. Por manifiesta idiotez del representante en relación con la ocupación o trabajo para el que fue encerrado; 6. Por falta de respeto a las normas internas de la empresa. Sea como fuere, en el supuesto de que la queja sea legítima, se garantizará la dependencia del trabajador durante un largo periodo de tiempo en un puesto de larga duración; 7. Por no seguir las normas de bienestar, evitar el trabajo forzoso y no cumplir con las normas de seguridad social. Por no seguir las medidas de bienestar, evitación y limpieza legalmente necesarias, por sus directrices o por el poder capaz; o por repudiar, sin la debida defensa, los remedios y sentimientos clínicos; y, Por cometer provocación de trabajo, exclusivamente o en conjunto con otros hacia un colaborador, hacia la empresa o gerente o hacia un subordinado en la organización (Código de Trabajo, 2020, pág. 62).

De acuerdo a lo que se expone la causa que lleva a terminar el contrato de trabajo puede ser laboral extra laboral de acuerdo al artículo que precede. Las causas se relacionan directamente con las conductas del trabajador en el ámbito laboral mientras que las causas extra laborales pueden ser con las del trabajador fuera del lugar de trabajo Pero todas afectan de manera negativa su desempeño y desempeño laboral o convivencia en el trabajo (Gamboa & Parra, 2023).

En este sentido, se puede entender que la figura de la rescisión del contrato por voluntad del empleador es una herramienta que tiene el empleador para garantizar que se cumplan las obligaciones establecidas en el contrato laboral y que se mantenga una adecuada convivencia en el lugar de trabajo. No obstante, esta figura debe ser utilizada de manera justa y equitativa, respetando los derechos del trabajador y sin incurrir en discriminación o abuso de poder.

Por voluntad del trabajador según el artículo 173

Esta causal establece que, el trabajador puede poner fin a la relación laboral con su empleador por su propia voluntad, siempre y cuando existan razones jurídicamente eficaces que lo justifiquen, por esta razón se conoce como la causa justa por parte del trabajador. Dichas causas se encuentran contempladas en el Art. 173 del CT, mismo que establece que los trabajadores pueden dar por terminada la relación laboral con visto bueno por injurias graves que el empleador haya vertido sobre él, su familia, esposa o conviviente, hijos, padres. Otra causal sería por disminución del pago o falta de remuneración pactada, así como por la impuntualidad de los pagos, por exigencia a la realización de tareas diferentes a la contratadas, salvo que se trate de una tarea por urgencia tal como lo indica el artículo 52 de este Código, siempre dentro de lo convenido, también se puede dar por terminado por haber sufrido acoso laboral (Código de Trabajo, 2020).

Este artículo indica que si el empleador no ejecuta sus obligaciones de forma correcta y según lo estipulado en el contrato, los trabajadores pueden dar por terminada la relación laboral con el fin de que los derechos de estos sean protegidos así como para garantizar la dignidad de los colaboradores para que la relación sea justa.

Por desahucio

El desahucio es una causa de terminación del contrato de trabajo en la que el trabajador hace conocer al empleador su intención de dar por finalizado el contrato de trabajo. En el Ecuador, el desahucio está regulado por el artículo 184 del CT, el cual expone:

Es la notificación compuesta con la que un especialista comunica a la empresa que desea rescindir el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos. Dicha comunicación se realizará con una antelación aproximada de quince días a la finalización definitiva de la relación laboral, plazo que podrá verse disminuido por el reconocimiento expreso de la empresa en el momento de la comunicación. Igualmente se pagará la indemnización por despido en todos los

casos en que se dé por terminada la relación de trabajo en los términos del numeral 2 del artículo 169 de este Código. La expulsión será comunicada en la forma prevista en la sección “Local y Régimen” (Código de Trabajo, 2020).

El contrato de trabajo mediante un preaviso escrito, que deberá ser entregado con anticipación de quince días, este preaviso deberá ser entregado personalmente, mediante una carta certificada con acuse de recibo, incluso por medios digitales (Ayala & Correa, 2021).

Cabe recalcar que el desahucio no necesariamente solicita una causa justificada sino que se da por terminado el contrato por esta vía de forma unilateral, pero se debe cumplir con el tiempo que se establece en el contrato de trabajo, en estos casos, los empleadores deben dar una bonificación del 25% de la última remuneración percibida según el artículo 185 del Código de trabajo (Gamboa & Parra, 2023).

Por caso fortuito o de fuerza mayor que imposibilite trabajar

Esta causal se refiere a la parte laboral por cuestiones que se escapan de las manos de ambas partes, tanto del empleador como del trabajador, es por ello que se puede eximir a estas partes a dejar de cumplir sus obligaciones.

El origen de estos conceptos se remonta a la antigua Roma, donde se distinguía entre *casus fortuitus* y *vis maior*. el primero se refería a acontecimientos imprevisibles, mientras que el segundo se refería a situaciones de fuerza irresistible. De Nardi (2020) indicó que, el caso fortuito y fuerza mayor históricamente han sido asociados a eventos sobrenaturales o divinos, específicamente, en la era medieval se consideraba que los desastres naturales provenían de la divinidad por lo tanto eran invisibles.

Es así que, el caso fortuito y fuerza mayor se empezó a utilizar en el derecho para referirse a situaciones imprevisibles e inevitables que impiden el cumplimiento total o parcial de un contrato y que escapan al control de las partes involucradas, como lo evidencia su inclusión en el *Corpus Iuris Civilis de Justiniano*, mismo que adoptó la cosmovisión de los

desastres plasmados en los textos bíblicos.

Otros autores como Velasco (2020) y Carvajal (2021) concuerdan que estas figuras tienen su origen en el Código de Hammurabi, y a partir del mismo, fue incorporado a las leyes griegas, hebreas y romanas, evolucionando con el tiempo, hasta constituirse en la actualidad como una importante institución de Derecho Civil y otras ramas del Derecho.

Sin embargo, la mayoría de autores coinciden en que el caso fortuito y la fuerza mayor fueron establecidos para regular aquellos acontecimientos que no pueden ser previstos o explicados científicamente, cuyo origen puede ser natural o antrópico. Con el tiempo, estos dos términos se fusionaron en la expresión “caso fortuito y fuerza mayor”, que se utiliza en el derecho moderno para describir situaciones similares. En el derecho laboral, el caso fortuito y la fuerza mayor pueden tener implicaciones importantes. Por ejemplo, si un trabajador no puede cumplir con sus obligaciones debido a una enfermedad repentina o un desastre natural, puede invocar el caso fortuito o la fuerza mayor para justificar su ausencia. Del mismo modo, si un empleador no puede proporcionar trabajo debido a una huelga, una inundación o una interrupción del suministro de energía eléctrica, puede invocar estos conceptos para evitar ser acusado de incumplimiento de contrato (Vilaña & Lucero, 2021).

Hay varias características importantes de estos conceptos que deben tenerse en cuenta. Como primer. el caso fortuito y la fuerza mayor son situaciones que están fuera del control de las partes involucradas en una relación laboral. en segundo lugar se encuentran estos conceptos para eximir las partes de responsabilidad por incumplimiento de las obligaciones del empleador punto como tercer lugar se encuentra La invocación caso fortuito que debe ser razonable en a la situación. Para coba y Tapia (2022) estos conceptos se interpretan de manera restrictiva de manera que no se puedan utilizar para usar el incumplimiento de las obligaciones que podrían haberse evitado con una diligencia adecuada.

Cuadrado (2021) conceptualizó al caso fortuito o fuerza mayor como aquellos eventos

que afectan al cumplimiento del contrato, que al ser imprevisibles e inevitables no pueden imputarse al contratante o al contratado. Un criterio similar maneja Velasco (2020) quien explicó que, el caso fortuito hace referencia a aquellos hechos imprevisibles ajenos a la voluntad humana, que en general se derivan de la fuerza de la naturaleza como los terremotos, inundaciones, huracanes, entre otros, mientras que la fuerza mayor, son eventos inevitables derivados de la incursión del hombre como la guerra, huelgas, pandemias, entre otros sucesos que impiden el cumplimiento de las obligaciones contractuales.

Cuando la organización o persona se ve afectada por un evento de caso fortuito o fuerza mayor, no se le puede atribuir de los resultados de estos, en consecuencia, en una relación contractual, no puede ser demandado por incumplimiento del contrato ya que no tiene responsabilidad por el incumplimiento de sus obligaciones.

En el tema laboral, en los casos de fuerza mayor se pueden justificar las obligaciones laborales, como el pago de salarios, la realización de otras tareas, etc. En estos casos, es fundamental que la otra parte contratante haya sido avisada de inmediato y que se haya hecho todo lo posible para limitar los impactos de la circunstancia.

El cumplimiento de los compromisos autorizados es fundamental para garantizar el funcionamiento legítimo del vínculo jurídico entre empresa y trabajador. No obstante, existen circunstancias imprevisibles y apremiantes que pueden impedir el cumplimiento de estos compromisos, por ejemplo, los casos fortuitos y de fuerza mayor. Aunque en la regulación ecuatoriana el término ocasión fortuita envuelve a las dos ocasiones provocadas esencialmente y a las provocadas por el hombre, existe una corriente doctrinal que separa entre ambas ideas. Ocasión fortuita alude a una ocasión imprevista e innegable más allá del control de los reunidos comprometidos con un acuerdo, mientras que fuerza mayor alude a una ocasión creada por una actividad que puede ser percibida como conducción humana o actividad directa del hombre.

En este sentido, es importante tener en cuenta que la jurisprudencia y la doctrina

establecen que la diferencia entre estas dos instituciones radica en quién haya sido el causante del hecho. Si el evento es causado por una acción humana, se considera fuerza mayor; por el contrario, si es producido por fuerza de la naturaleza, se entiende como caso fortuito. Aunque pueden parecer términos sinónimos, es importante conocer la distinción entre ambos para la aplicación correctamente estas figuras legales, y se genere la exoneración de responsabilidad en caso de incumplimiento de un contrato laboral.

La terminación del contrato laboral por esta causa es un tema debatido por varios autores, en vista que existen diversas posturas en relación a si los términos son o no sinónimos, por ejemplo, Castillo (2018) considera que el caso fortuito y fuerza mayor si lo son, ya que ambos se refieren a aquellos sucesos imprevisibles e involuntarios que eximen de responsabilidad en el incumplimiento contractual.

El autor Robalino indica que estas figuras jurídicas no son iguales, la fuerza mayor es algo que se presenta de forma natural como una enfermedad, una incapacidad o algo relacionado con ello; mientras que el caso fortuito es un evento en el cual sucede una eventualidad pero puede ser controlada. Para los casos de fuerza mayor en los contratos de prestación de servicios se exige que las partes cumplan con sus obligaciones, en cambio el caso fortuito se da dentro de la relación contractual (Robalino, 2018).

En Ecuador, el Código de Trabajo no hace diferencia entre el caso fortuito y fuerza mayor, sino que, engloba ambos términos para describir aquellos eventos que impiden el cumplimiento del trabajo, ante lo cual indica que caso fortuito o fuerza mayor es aquel trabajo no se pueda realizar estos podrían ser terremotos tempestades incendios explosión plagas guerra que causa inestabilidad política del país o cualquier otro acontecimiento que se sale de las manos de los contratantes no pudieron prevenir ni evitar (Código de Trabajo, 2020).

Es clara la Legislación Nacional, al indicar que los eventos acontecidos son imprevistos

e inevitables, por otro lado, es necesario indicar que en la Ley de Apoyo Humanitario en sus disposiciones interpretativas indica que se debe interpretar el numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo, de tal forma que, cuando exista caso fortuito o de fuerza mayor se cesará con el contrato laboral, ya que el trabajador no podrá realizar el correcto desempeño de sus funciones, sin embargo, si existiesen los medios físicos, tecnológicos o electrónicos que resulten alternativos, se podría considerar la ejecución del trabajo, decisión que debe ser tomada por el empleador y apegándose a la normativa legal ecuatoriana (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020).

Esto quiere decir que, los empleadores ecuatorianos solo pueden excusar la terminación del contrato laboral, invocando esta causal, siempre y cuando cesen total y definitivamente su actividad económica. Si no acontece alguno de los eventos descritos en el art. 169 del CT, el empleador no podrá alegar la existencia de un impedimento válido para terminar la relación laboral, o en el caso de que haya acontecido algunos de los eventos descritos en el art. precedente, deberá demostrar que efectivamente no puede continuar con su actividad laboral ante el acontecimiento del evento. De no hacerlo, y si un juez determina que el empleador utilizó la causal caso fortuito y fuerza mayor injustificadamente para despedir al trabajador, deberá indemnizar al mismo, acorde a los parámetros del despido intempestivo, multiplicado por 1.5 (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020).

De acuerdo al autor Tapia una de las pruebas necesarias para la demostración de la existencia del caso fortuito es la muestra de que el empleador ha sido diligente y cuidadoso con el cumplimiento de sus obligaciones y que realizó las gestiones necesarias para prevenir dicho evento es decir debe probar que hizo todo lo posible para evitar que el contrato laboral se termine y que el evento motivado se salió de sus manos al no probarse esto el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización que corresponde a lo determinado por el código de trabajo por la terminación injustificada del contrato laboral.

El caso fortuito y la fuerza mayor en el derecho Comparado

Argentina

La causal de fuerza mayor es un tema de gran importancia en el ámbito laboral en este país ya que, la regulación Argentina indica que un tratamiento específico para esta causal debe ser llevada por medio de la ley de contrato de trabajo (LCT) esto indica que se puede aplicar efectos diferentes puede ser suspensivo y distintivo en el contrato de trabajo

Cuando existe un evento de fuerza mayor, debidamente comprobado, según el art. 221 de la LCT el empleador podrá suspender las actividades y con ello el contrato laboral por un periodo máximo de setenta y cinco días dentro del mismo año, uno de los requisitos es que la dosificación salarial sea basada en los criterios de antigüedad establecidos en la ley.

Esta medida tiene la finalidad de que exista una alternativa exclusiva para la terminación del contrato laboral en casos de motivos de fuerza mayor, garantizando a los trabajadores la conservación de su empleo durante el tiempo que se encuentre suspendido, aunque el salario se vea reducido, tal como se indica en el artículo 247 de la LCT, misma que expresa que el empleador deberá indemnizar al trabajador con el 50% del monto que recibiría en caso de que sea despedido intempestivamente, esta disposición se creó para proteger los derechos laborales de los trabajadores en caso de eventos que no se pueda tener el control.

Por su parte, el art. 231 de la LCT argentina menciona que es obligación del empleador notificar previamente al trabajador respecto de su voluntad de terminar el contrato laboral por causal de fuerza mayor. Este preaviso es fundamental para que ambas partes puedan tomar las medidas necesarias ante la terminación del contrato, además se la LCT establece un régimen indemnizatorio escalonado en función de la antigüedad del trabajador.

Este sistema de preaviso es similar al ecuatoriano, el Ministerio del Trabajo de Argentina exige que se registre los soportes que fundamentan la causal del despido y se notifique al trabajador, cuando este tiene más de cinco años laborando la notificación debe

realizarse con dos meses de anticipación, si la antigüedad es menor, el tiempo previo de notificación será de un mes. A diferencia de Argentina, en Ecuador no se ha determinado el plazo prudencial con el que cuenta el trabajador para preparar y presentar una defensa cuando el empleador da por terminado el contrato laboral por caso fortuito y fuerza mayor, lo que afecta negativamente los derechos del trabajador.

La jurisprudencia argentina al igual que ocurre en los otros países, analiza la imputabilidad de los empleadores la fuerza mayor, al establecer que, esta causal no se puede atribuir al empleador si no existe un acto que haya conducido a la configuración del evento que impide la continuación con la relación contractual, pero no se considera fuerza mayor cuando el acto se derive de una administración deficiente. En definitiva, la regulación de la causal de fuerza mayor en Argentina demuestra una preocupación del legislador por proteger los derechos laborales de los trabajadores y establecer un marco jurídico claro para el tratamiento de esta situación en el ámbito laboral (Almeida, 2021).

Brasil

En este país la fuerza mayor en el ámbito laboral es visto como una causal de término de contrato laboral, en la legislación brasilera se puede observar en el artículo 501 de la Consolidación de Leyes de Trabajo, se define a la fuerza mayor como “el acontecimiento inevitable en relación con la voluntad del empleador, para que sea considerado como tal, el empleador no debe haber concurrido de forma directa o indirecta” (Consolidación de Leyes de Trabajo, 2021, pág. 84).

De acuerdo con el numeral 1 del artículo 501 de la CLT, si existe negligencia o imprevisión por parte del empleador en relación al acontecimiento inevitable, se da por anulado el caso fortuito o la fuerza mayor. En este caso, la terminación de la relación laboral por la causal de fuerza mayor se convierte por defecto en un despido intempestivo. Por otro lado, el numeral 2 *ibídem* establece que, la terminación del contrato de trabajo no es aceptada si la

fuerza mayor no produce una afectación sustancial, o no existe posibilidad que se produzca una afectación socioeconómica significativa como para llevar al cese de actividades de la empresa.

La legislación laboral brasileña también establece un sistema indemnizatorio escalonado en caso que la relación laboral se interrumpa por fuerza mayor. Es así que, el artículo 502 de la CLT establece que, en caso de que la fuerza mayor produzca lleve al cierre definitivo de la empresa o lugar de trabajo, el empleador debe garantizar que les compensará a los trabajadores por la mitad del valor que corresponde a la indemnización de despido intempestivo (Castro, 2018).

El art. 503 de la CLT también contempla una alternativa a la terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor, a través de la reducción de los salarios de los trabajadores en una proporción calculada de acuerdo al salario de cada uno, sin que la reducción exceda el 25% y respetando el salario mínimo establecido. Una vez que los efectos de la fuerza mayor hayan cesado, se establece la obligación de restaurar los salarios y sueldos al estado anterior.

Cabe destacar que en el artículo 504 de esta ley, se establece que el empleador que invoque de manera maliciosa o falsa una causal de fuerza mayor será sancionado con el pago de una compensación adicional al trabajador que suspendió, además del pago de los haberes atrasados y el reintegro del trabajador a la empresa.

Se puede concluir que en Brasil, el sistema laboral cuenta con algunas medidas que garantizan la protección de los derechos laborales en situaciones de fuerza mayor, por medio de un sistema indemnizatorio escalonado y con la posibilidad de reducción de sueldo en lugar de dar por terminado el contrato de trabajo, además existen sanciones para los empleadores que actúen de forma fraudulenta.

Chile

En la legislación chilena al igual que la ecuatoriana, el art. 45 del CC de Chile tratan al caso fortuito y la fuerza mayor como sinónimos, conceptualizándolo como una serie de

eventos ajeno a la voluntad de los involucrados en el contrato laboral, imprevistos, irresistibles, que no son responsabilidad de deudor, a menos que el evento se haya producido por culpa del mismo.

Para poder establecer un criterio claro acerca de la aplicación del caso fortuito y fuerza mayor, en el año 2010, la Dirección del Trabajo chileno emitió directrices que para que se cumpla esta causal, deben concurrir tres requisitos copulativos:

- Los daños que se producen en la empresa debe estar relacionado directa y causalmente con el evento.
- El empleador no debe haber intervenido en la ocurrencia del evento ni en los efectos dañosos.
- Los efectos del evento deben ser irresistibles, y derivado de ella los trabajadores se vean imposibilitados de conservar su puesto de trabajo o cumplir con sus obligaciones contractuales.

La jurisprudencia chilena, por su parte, coincide con estos requisitos y añade la ponderación de los factores específicos de cada empresa para determinar en última instancia la imposibilidad de seguir con el contrato laboral. Esto significa que, en el análisis de la causal de terminación de contrato por caso fortuito o fuerza mayor, se deben tener en cuenta las particularidades de cada empresa y su capacidad para hacer frente a las consecuencias del evento que se invoca como causal de terminación.

La legislación de Chile es precisa al indicar que el caso fortuito y la fuerza mayor se aplican en circunstancias excepcionales donde se cumple con los requisitos de inimputabilidad imprevisibilidad y la irresistibilidad del evento que lo provoca. Por otro lado, la jurisprudencia número RIT O – 2998 -2010 del segundo juzgado de trabajo de Santiago de Chile señala la importancia que se debe tener ante la imposibilidad y la dificultad para la aplicación de esta causante ya que la dificultad no exime al empleador de sus obligaciones

contractuales.

Por otro lado, la jurisprudencia derivada de la Causa No. RIT O-253-2009, del Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, es clara al indicar los eventos donde se debe aplicar el caso fortuito y la fuerza mayor, por ejemplo, menciona que la clausura de una empresa por quiebra u ordenada por un ente competente, no cumplen con los requisitos de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, ya que son eventos previsibles y atribuibles al empleador. Igual sucede con la suspensión transitoria y temporal del servicio provocado por un incendio parcial, ya que no es suficiente para justificar la terminación del contrato de trabajo.

En definitiva, la legislación laboral chilena reserva la aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor para circunstancias excepcionales e imprevisibles que imposibiliten de manera irreversible la continuación del cumplimiento de las obligaciones contractuales del empleador. La integración de los elementos del derecho civil chileno ha sido fundamental en la configuración de esta causal en el ámbito laboral.

Colombia

En Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo define el caso fortuito o fuerza mayor como el imprevisto que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, un asalto de ladrones, etc. (art 64). El código establece que la terminación del contrato por caso fortuito o fuerza mayor exonera al empleador de pagar la indemnización por despido injusto, pero no de pagar las prestaciones sociales y las indemnizaciones legales que correspondan (art 65). El código también prevé la posibilidad de suspender el contrato por caso fortuito o fuerza mayor, siempre que el hecho sea transitorio y no definitivo (art 51).

España

Antes de los eventos provocados por el COVID-19, este país ya contemplaba en el art. 49 del Estatuto de Trabajadores, la extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor,

indicando que, en caso que el evento imposibilite de manera definitiva la prestación y cumplimiento de la obligación contractual, el contrato puede extinguirse, siempre y cuando se haya constatado su existencia mediante un procedimiento establecido en el artículo 51 de mismo Estatuto.

La legislación laboral española tiene un enfoque más detallado y completo en cuanto a la aplicación de la causal de fuerza mayor en la terminación de contratos de trabajo, en comparación con la normativa ecuatoriana. Este enfoque incluye un procedimiento para la constatación de la fuerza mayor y la búsqueda de acuerdos entre las partes involucradas, antes de proceder a la terminación del contrato. Además, se establece una indemnización en caso de que no se llegue a un acuerdo y se proceda a la terminación del contrato, lo que brinda cierta seguridad y protección a los trabajadores afectados.

Por otro lado, durante la pandemia de COVID-19, España adoptó el Real Decreto-ley 9/2020 como medida complementaria al sistema laboral, por medio del cual se estableció normas destinadas a mitigar los efectos negativos de la misma. En primer lugar, se estableció que la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) relacionados con el Covid-19, no se podrán considerar como justificación para la extinción del contrato de trabajo o el despido. En segundo lugar, se estableció que la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por motivos relacionados con el Covid-19, interrumpiría el cómputo de la duración de estos contratos, así como de los períodos de referencia equivalentes al período suspendido (Almeida, 2021).

Por último, se estableció que todas las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o inconsistencias serían sancionadas, al igual que las conductas destinadas a solicitar medidas relacionadas con el empleo que no fueran necesarias o no tuvieran suficiente conexión con la causa que las originó, y que dieran lugar a la generación o

percepción de prestaciones indebidas (Almeida, 2021).

Pese a lo positivo, cabe aclarar que estas medidas también han afectado negativamente a los trabajadores del país, la interrupción de los contratos temporales lo que ha hecho que muchas personas se encuentren en incertidumbre, además de las sanciones que han recibido muchas empresas por solicitudes fraudulentas ha hecho que existan dificultades, sobre todo a raíz de la pandemia del Covid 19.

Francia

El Código de Trabajo Francés establece que la fuerza mayor es un acontecimiento que no se puede predecir ni resistir, que además hace que el trabajo no se pueda realizar, ante lo cual el contrato de trabajo es imposible de ejecutar. Este Código indica que para que exista la terminación del contrato por fuerza mayor se debe pasar por la revisión de la autoridad del Ministerio de trabajo, y que además el empleador deberá pagar una indemnización. Esta Ley también deja claro que se puede suspender el contrato de trabajo por un tiempo y que luego el trabajador pueda ser reintegrado sin ningún inconveniente siempre y cuando el hecho sea temporal (Código de Napoleón, 2004).

México

La Ley Federal de trabajo mexicana Establece que el caso fortuito y la fuerza mayor son una causa extraña al trabajo. Es algo que no se puede prevenir y se puede evitar, esto lo afirma en su Artículo 475. La ley Establece que la terminación del contrato por esta causal se debe aprobar por la junta de conciliación y arbitraje del país y que el empleador debe pagar la indemnización correspondiente a tres meses del salario más 20 días por cada año de servicio (artículo 477 y 478 si a la paréntesis. La ley en su artículo 427 también prevé la posibilidad de que se suspenda el contrato por caso fortuito fuerza mayor siempre que el hecho sea transitorio y no definitivo.

La LFTM establece en su artículo 434 que el caso fortuito y la fuerza mayor pueden ser

causales para que el empleador de por terminado el contrato de trabajo, siempre y cuando no esta causa no se impute al empleador, además, las consecuencias del evento lleven a la necesidad irremediable de prescindir del contrato de trabajo. En caso que el empleador invoque la causal de manera injustificada, deberá indemnizar al trabajador con el pago de tres meses de salario y una compensación de antigüedad que será igual al pago de doce días de salario por cada año que el trabajador laboró en la empresa, según lo establecido en el art. 435 del mismo texto legal.

Al realizar la comparación con Ecuador, se puede conocer que el sistema laboral mexicano evalúa y aprueba la causal de fuerza mayor o caso fortuito a través de un organismo denominado Junta de Conciliación y Arbitraje, lo cual garantiza mayor transparencia y justicia en la toma de decisiones además de que existe régimen de indemnizaciones a favor de los colaboradores.

En caso de que el empleador invoque alguna de estas causales para la terminación de los contratos de trabajo, es necesario seguir un procedimiento especial para su sustanciación, tal y como se establece en los artículos 897 y siguientes de dicha ley, para iniciar con el mismo, el empleador deberá presentar una demanda invocando la causal, el trabajador tendrá un plazo para contestarla, además las partes tendrán derecho a responder por escrito. Luego, se citará a las partes a una audiencia de juicio para la práctica, donde los involucrados presentaran las pruebas, finalmente el juez de manera oral emitirá su resolución, la cual será notificada por escrito en el plazo legal contemplado para este fin (Almeida, 2021).

Es importante destacar que, la resolución del juez no puede ser impugnada, ni aplicarse recurso alguno, con la finalidad de salvaguardar la acción judicial. La existencia de este procedimiento especial es de gran relevancia en el sistema jurídico mexicano, ya que los derechos de los trabajadores son una garantía constitucional que requiere una protección y un tratamiento diferenciado en el ámbito procedimental.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO Y RESULTADOS

Enfoque metodológico

La metodología es una parte fundamental en todo proceso investigativo porque se incluyen los aspectos relacionados con el proceso que se utilizó para recolectar, procesar, analizar información relevante relacionada con el objeto de estudio. Este estudio se enmarca en el enfoque cualitativo ya que pretende analizar la terminación del contrato laboral por caso fortuito y de fuerza mayor. El paradigma cualitativo, cuyo enfoque se conoce como el procedimiento que hace uso de vocabularios, escritos, disertaciones, ilustraciones, representaciones y figuras. La investigación cualitativa examina una variedad de cualidades para deducir las relaciones de las personas a partir de las connotaciones que se les atribuyen, en este caso la terminación de contrato que se encuentra estipulado en las leyes laborales de cada país para poder comprender y detallar el fenómeno estudiado (Escudero & Cortez, 2018).

La investigación es de tipo no experimental, retrospectiva y de corte transversal, debido a que se busca analizar la terminación del contrato laboral por caso fortuito y fuerza mayor en un momento específico, a través de la información recopilada, sin incidir en las categorías de investigación identificadas. De esta manera, se podrán describir las categorías y la incidencia de las mismas en relación al fenómeno investigado y grupos de personas involucradas.

Métodos de investigación

Para comprender la causal de terminación de contrato por caso fortuito o fuerza mayor, se debe investigar profundamente para poder comprender el impacto y relevancia que este tema tiene en el ámbito laboral. Para ello, se aplicaron diferentes métodos de investigación con el fin de identificar los aspectos más importantes del objeto de estudio de

esta investigación.

- **Método analítico-sintético:** permitió identificar la relación entre la causa y efecto de la terminación del contrato laboral por caso fortuito y fuerza mayor. Para ello, fue determinante conocer los factores intervinientes de ocurrencia, las sanciones y medidas que se toman cuando se presentan casos como estos, de tal forma que se pudo analizar y sintetizar la información recolectada para comprender mejor el tema de estudio.
- **Método descriptivo:** Este método permitió describir el problema que se investiga determinando cómo incide la terminación del contrato por caso fortuito y fuerza mayor en el ámbito laboral ecuatoriano este análisis permitió conocer cuál es la necesidad que existe para poder establecer una reforma en la ley laboral del Ecuador y proteger los derechos de los trabajadores.
- **Método exegético:** este método permitió realizar un análisis exhaustivo de las normas legales en relación al término de contrato por caso fortuito o fuerza mayor con el fin de evidenciar la necesidad de realizar una reforma y aplicar mejoras en caso de ser necesario. Es de relevancia tener en consideración que la terminación del contrato por esta causal debe ser bien analizado y se debe tener cuidado al momento de ejecutarlo.

Definitivamente, llevar a cabo la terminación del contrato de trabajo por la causal de fuerza mayor y caso fortuito, es un tema que debe ser investigado desde diferentes perspectivas, por ello al aplicar los métodos antes mencionados, se ha podido recolectar suficiente información que aporta a esta investigación para mejorar la problemática presente y proponer posibles alternativas de solución al mismo.

Técnicas e instrumentos de investigación

Para recopilar la información necesaria para dar una respuesta al problema estudiado,

se empleó como técnica de investigación la entrevista con abogados especialistas en derecho laboral, con el fin de obtener información relevante y validar la premisa de la investigación. La entrevista es un método que permite obtener datos mediante el diálogo entre dos personas, en este caso, el entrevistador y el entrevistado (Hernández, Baptista, & Fernández, 2014). En este estudio, se ha utilizado una guía de preguntas compuesta por cinco ítems para obtener información sobre la terminación del contrato de trabajo por caso fortuito y fuerza mayor.

Los abogados especialistas en derecho laboral aportaron con información importante sobre este tema. Aplicar esta técnica fue de gran importancia para el estudio, ya que permitió conocer la implicación de utilizar la figura de caso fortuito y fuerza mayor en la terminación del contrato laboral, lo que es de gran ayuda para empleadores y trabajadores, en caso de situaciones imprevisibles que afecten la continuidad del trabajo.

Población y muestra

La población y muestra estuvo conformada por cinco profesionales del Derecho, expertos en Derecho Laboral, los cuales se mencionan a continuación:

- Abg. Jhonny Ayluardo, Docente e investigador Universitario, ex Juez de la Corte Nacional de Justicia, Abogado en libre ejercicio, especialista en Derecho Constitucional y Derecho Laboral.
- Abg. Pilar Campoverde, Abogada en libre ejercicio, especialista en Derecho Laboral, docente universitaria e investigadora.
- Abg. Diego Romero, Abogado en libre ejercicio, especialista en Derecho Laboral, ex docente universitario, ex Comisario de la ciudad de Guayaquil.
- Abg. Silvia Rosas, Abogada en libre ejercicio, especialista en Derecho Laboral, ex funcionaria del Ministerio del Trabajo.
- Abg. Jonathan León, Abogado en libre ejercicio, especialista en Derecho Civil y Derecho Laboral.

Además de entrevistó a cinco personas a quienes en el año 2020 en plena pandemia de COVID-19, le dieron por terminado su contrato laboral bajo la causal de caso fortuito y fuerza mayor, para proteger su identidad se conserva el anonimato. La finalidad de aplicar el instrumento, es conocer el criterio jurídico de los personales del Derecho en cuanto a la aplicación de esta figura, y como se ven afectados los derechos de los trabajadores.

Cuadro de categorías, dimensiones, instrumentos y unidades de análisis (CDIU) en las investigaciones cualitativas.

Tabla 1.

Cuadro CDIU

| Categoría | Dimensiones | Instrumentos | Unidades de análisis |
|---|--|----------------------------------|--|
| Causal de terminación del contrato de trabajo | Marco legal y jurisprudencial, Interpretación y aplicación de las causales, procedimientos y consecuencias | Revisión documental, entrevistas | Leyes, decretos, reglamentos y jurisprudencia, Trabajadores afectados por la terminación del contrato, Expertos en derecho laboral |
| Estabilidad laboral | Factores, derechos laborales, estabilidad económica, Impacto en el trabajador | Entrevista | Trabajadores afectados por la terminación del contrato, Expertos en derecho laboral |

Nota: Cuadro de variables

Resultados de las entrevistas a los profesionales del derecho

Para la mejor comprensión, la respuesta de cada se identificó con las siguientes iniciales:

- Abg. Jhonny Ayluardo: A1
- Abg. Pilar Campoverde: A2
- Abg. Diego Romero: A3
- Abg. Silvia Rosas: A4

- Abg. Jonathan León: A5

1. ¿Cuál es el marco legal en Ecuador en cuanto a la aplicación del caso fortuito y la fuerza mayor en la extinción de contratos laborales?

A1: en la legislación ecuatoriana se establece que la terminación de un contrato de trabajo por casos fortuito fuerza mayor debe someterse a prueba ya que puede ser usado de forma malintencionada para despedir a los trabajadores sin justificación válida punto el artículo 169 del Código de trabajo de Ecuador y la ley de apoyo humanitario indica que el empleador debe demostrar de forma de vida en vez de justificada la fuerza mayor el caso fortuito con lo cual se pueda dar validez al contrato de trabajo caso contrario deberá realizar el pago de la indemnización correspondiente al trabajador más la disposiciones interpretativas de la ley de apoyo humanitario.

A2: en el Ecuador, determinación del contrato de trabajo por la causal de fuerza mayor o caso fortuito se establece en el artículo 169 del Código de trabajo indicando que este es un hecho o circunstancia externa imprevisible ajena al control del empleador o el trabajador sin embargo esta terminación debe ser verificada por la autoridad y el Depredador deberá realizar el papel indemnizaciones correspondientes.

A3: De acuerdo a lo establecido en el marco legal ecuatoriano en cuanto a las leyes laborales, la terminación de un contrato de trabajo por fuerza mayor o causa fortuita es una causal justificada en el código de trabajo además se debe demostrar que la situación no se pudo prevenir ni evitar ni tomar las medidas preventivas a tiempo por ello se debe realizar pago de indemnizaciones al trabajador.

A4: El art. 169 del CT establece que la terminación del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor es una causal válida para la extinción del contrato laboral. Sin embargo, el empleador debe demostrar la existencia de la causa justificada y realizar el pago correspondiente de las indemnizaciones laborales al trabajador afectado. Asimismo, la causal

de terminación debe ser verificada por una autoridad competente, a fin de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales.

A5: En el país, para que exista la terminación de un contrato laboral por caso fortuito o fuerza mayor es necesario que se cumplan ciertas condiciones que se establecen en el Código de Trabajo, y estas deben ser justificadas garantizando que ha sido inevitable que se produzca aquella eventualidad. Además cada empleador debe realizar pagos de indemnizaciones al trabajador que resultó afectado y en caso de existir alguna inconformidad por alguna de las partes las autoridades laborales son aquellas que deben verificar y determinar la validez de la causal por la cual se terminó el contrato de trabajo

2. ¿Cómo se han aplicado en la práctica estos conceptos en la extinción de contratos laborales en Ecuador?

A1: En la práctica la aplicación de esta causal de fuerza mayor o caso fortuito, ha tenido muchas controversias, ya que en algunos casos se ha aplicado de forma correcta y justa pero en otros ha sido mal utilizada por parte de los empleadores para despedir a los trabajadores de una forma injusta. Es de gran relevancia que se analice cada caso en particular para conocer cuáles son los motivos del despido o la terminación del contrato y ver si se cumple con los requisitos legales pertinentes para que sea aplicada la causal en mención.

A2: Desde mi punto de vista y según mi experiencia la mayor parte de los casos en que se ha aplicado la figura del caso fortuito o fuerza mayor es de acuerdo a la aplicación de lo que indica el artículo 169 del Código de trabajo sin embargo es necesario verificar si se cumple los requisitos para aplicar la terminación de un contrato laboral por esta causal.

A3: En mi criterio, he visto que en la práctica la figura del caso fortuito o fuerza mayor se aplica en la extinción de contratos laborales en Ecuador cuando se cumplen ciertos requisitos, como por ejemplo la imposibilidad de continuar con la actividad laboral debido a un evento ajeno a la voluntad de las partes, como un terremoto o una pandemia. Sin embargo,

es importante tener en cuenta que cada caso debe ser analizado de manera individual y se deben seguir los procedimientos legales establecidos.

A4: El aplicar para la terminación de contratos laborales en Ecuador ha sido contraproducente ya que ha sido sometida a debates jurídicos y doctrinarios punto Considero que estos conceptos deben ser identificados de manera clara y aplicados en situaciones extremas cuando no pueda continuar el trabajador en sus labores el Ministerio de trabajo se encuentra procesando algunas denuncias que han sido presentadas por el uso indebido de esta causal sobre todo durante la pandemia de COVID-19.

A5: Desde mi perspectiva como abogado laboral, la aplicación del caso fortuito y la fuerza mayor en la extinción de contratos laborales en Ecuador se ha dado en situaciones en las que se han presentado circunstancias extraordinarias, como fue la pandemia de COVID-19, que han hecho imposible continuar con la actividad laboral. En estos casos, es importante verificar que se cumplan los requisitos establecidos en la normativa laboral, como el art. 169 del CT y la Ley de Apoyo Humanitario, ya que para que el empleador pueda usar la causal, debía cesar totalmente su actividad económica, en muchos de los casos esto no sucedió, lo que llevo a vulnerar los derechos de los trabajadores.

3. ¿Considera que hubo abuso por parte de los empleadores en la aplicación de la causal caso fortuito y fuerza mayor durante la pandemia de COVID-19 o conoce casos en los que se empleó esta figura injustificadamente?

A1: En lo personal he manejado casos donde si hubo abuso de la causal caso fortuito y fuerza mayor, todos fueron durante la pandemia de COVID-19, los empleadores utilizaron esta figura para despedir a trabajadores sin justificación alguna, aprovechando la situación de emergencia sanitaria para reducir costos laborales.

A2: según mi experiencia no considero que haya habido abuso por parte de los empleadores con la aplicación de la causal de caso fortuito y fuerza mayor en la pandemia sin

embargo Sí existen casos en los que sea mal utilizado esta figura pero en la mayoría se han respetado los derechos de los trabajadores que fueron afectados en la emergencia sanitaria del COVID 19.

A3: Personalmente y en base a mi experiencia he conocido casos en los cuales sí ha existido abuso de esta causal sobre todo en la pandemia del COVID-19, se de un caso en el sector turístico y hotelero, ya que muchos empleadores tuvieron que reducir personal y utilizaron esta figura de manera injustificada para poder despedir a sus trabajadores y evitar el pago de indemnizaciones.

A4: Considero que sí ha habido abuso por parte de algunos empleadores al aplicar la causal de casos fortuito y fuerza mayor durante la pandemia del COVID- 19, un caso que conozco de cerca se trata de una empresa de catering la cual despidió a casi todos sus colaboradores argumentando que se había visto afectado su negocio y no tenía como pagar sueldos y salarios, sin embargo, le había salido un contrato millonario y con ello contrató nuevos trabajadores, hizo mal uso de esta causal por el simple hecho de no querer despedirlos como se debía y no pagar indemnizaciones.

A5 : Sí conozco varios casos en los que los dueños de los negocios o empresas han abusado de esta causal para despedir a sus trabajadores, uno de ellos fue una empresa de transporte público, la misma que despidió alrededor de 50 trabajadores bajo la causal de caso fortuito y fuerza mayor debido a la crisis sanitaria del COVID - 19 sin embargo, ellos continuaron operando de forma normal y sin tomar las medidas adecuadas de protección para los trabajadores restantes.

4. ¿Qué efectos han tenido la aplicación del caso fortuito y la fuerza mayor en los derecho. A1: Desde mi punto de vista considero que la aplicación debe causar caso fortuito y tu fuerza mayor sí ha tenido efectos negativos en el trabajo lo cual ha comprometido la estabilidad laboral de los trabajadores punto muchos empleadores utilizaron esa causal de

forma justificada para despedir al personal.

A2: En mi experiencia al no existir Claridad en la normativa laboral se ha permitido que algunos trabajadores mal utilicen esta causal y despidan a sus trabajadores de manera arbitraria sin embargo también ha existido casos de fuerza mayor que han sido justificadas y ha sido necesarias por ejemplo el cierre de empresas durante la crisis sanitaria En todo caso esto debería aplicarse bajo Los criterios correspondientes y siguiendo la legislación laboral ecuatoriana.

A3: De acuerdo a mi experiencia como abogado laboral Considero que la aplicación del caso fortuito y la fuerza mayor sí ha tenido efectos negativos en los derechos laborales de los Ecuatorianos. Muchos empleadores utilizaron esta causal para despedir a sus colaboradores de forma injusta generando una inestabilidad laboral y gran incertidumbre en sus vidas además la falta de Claridad Al momento de justificar la salida del trabajador hace que deja que cometan muchos abusos punto por lo que considero es necesario establecer La regulación laboral para evitar estos problemas y poder demandar por despido intempestivo y exige la correspondiente indemnización.

A4: La aplicación de la causal de caso fortuito y fuerza mayor para dar por terminados los contratos de trabajo es una herramienta útil para las empresas cuando estas se ven afectadas o presentan alguna crisis, sin embargo, puede tener efectos negativos en la vida de los trabajadores y en sus derechos sobre todo en la estabilidad laboral. He conocido casos en los cuales empresas han utilizado la pandemia como excusa para despedir a sus colaboradores sin ellos haber estado directamente relacionadas con el problema, lo que es claramente injusto y penado por las leyes laborales del Ecuador.

A5: El empleo del caso fortuito y la fuerza mayor ha tenido un impacto negativo en la estabilidad laboral. En muchos casos, los empleadores han utilizado esta causal para despedir a sus trabajadores de manera injusta, sin el pago de indemnización. Esto ha generado una gran

inseguridad laboral para los trabajadores afectados. Es necesario establecer una regulación clara y precisa para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores en estos casos, que los empleadores respeten las disposiciones legales y contractuales, y que realicen una evaluación cuidadosa antes de tomar una decisión de este tipo.

5. ¿Cuáles son las recomendaciones o propuestas para mejorar la protección de los trabajadores frente a la aplicación del caso fortuito y la fuerza mayor en la extinción de los contratos laborales en Ecuador?

A1: Pienso que una de las recomendaciones más importantes que podemos tomar para proteger los derechos del trabajador es tener definido claramente el concepto de caso fortuito y fuerza mayor en la legislación laboral, con eso se evita interpretaciones arbitrarias lo cual generaría abusos por parte de los empleadores o los dueños de empresas,. Además se debería contar con mecanismos de supervisión y control por parte del Ministerio de trabajo lo cual haría más fácil verificar la información proporcionada por los empleadores cuando terminan el contrato bajo esta causal.

A2: En mi opinión, una de las propuestas más importantes para mejorar la protección de los trabajadores en relación a la aplicación del caso fortuito y la fuerza mayor, es la necesidad de fortalecer la figura del sindicato y la negociación colectiva, ya que esto permitiría una mayor protección de los derechos laborales de los trabajadores y evitaría la aplicación injustificada de estas causales.

A3: entre mis recomendaciones está que deben implementar mejoras para proteger a los trabajadores frente a la aplicación de casos fortuito y fuerza mayor esto con la finalidad de que exista un procedimiento justo y transparente para la terminación de los contratos laborales que incluye obligaciones de los empleadores en demostrar la justificación de la causal y que permita a los trabajadores presentar sus cargos y defender sus derechos.

A4: Considero que una de las propuestas más importantes para mejorar la protección

de los trabajadores es que el CT imponga sanciones efectivas y disuasorias para aquellos empleadores que abusan de estas causales y aplican la extinción de los contratos laborales de forma injustificada.

A5: Desde mi punto de vista una de las principales recomendaciones Debería ser reformar el código de trabajo Estableciendo una lista taxativa de situaciones que se pueden considerar como caso fortuito en fuerza mayor de tal forma que en un procedimiento especial para la excisión de los contratos laborales se garantiza la protección de los derechos de los trabajadores

Resultados de las entrevistas a los trabajadores que han sufrido esta experiencia laboral

Para proteger la identidad de los trabajadores que participaron en el estudio, se procederá a obviar el nombre de los mismos, simplemente sus respuestas serán identificadas con las siguientes iniciales:

- Trabajador 1: T1
- Trabajador 2: T2
- Trabajador 3: T3
- Trabajador 3: T4
- Trabajador 5: T5

1. ¿Podría contarme sobre su experiencia laboral antes de su despido?

T1: Por supuesto antes de que me despidieran yo trabajaba en una empresa de turismo como guía turístico la pandemia del covid 19 hizo que la empresa se viera obligada a despedirme ya que afectó gravemente al sector turístico y hotelero fue muy complicado para mí pero estoy buscando oportunidades de crecimiento en otros sectores.

T2: Trabajaba en un restaurante como mesero, lamentablemente el COVID-19 obligó al restaurante a cerrar durante varios meses y terminé perdiendo mi trabajo. Todavía estoy en busca de trabajo.

T3: Yo trabajaba en una empresa de eventos como organizador, cuando declararon la cuarentena debido a la pandemia, la mayoría de los eventos fueron cancelados o pospuestos, lo que significó que mi empresa tuvo que reducir el personal y yo fui uno de los despedidos.

T4: Era vendedor en una tienda de ropa en un centro comercial, estuve 4 años trabajando allí, debido a la pandemia, muchas personas dejaron de ir al centro comercial y la tienda experimentó una disminución en las ventas. Como resultado, me despidieron y ni siquiera me liquidaron.

T5: Trabajaba en una empresa de publicidad como diseñador gráfico. Laboré durante dos años en varios proyectos exitosos, pero la pandemia de COVID-19 afectó gravemente a la industria publicitaria y, por desgracia, mi empresa no fue la excepción. Me despidieron junto con otros trabajadores y ahora soy FreeLancer, pero todo está complicado.

2. ¿En qué momento se enteró de que su contrato de trabajo sería terminado por la causal de caso fortuito o fuerza mayor? ¿Cómo se le notificó?

T1: Bueno, me enteré de que mi contrato sería terminado cuando me llamaron a una reunión con la gerencia de la empresa. Me explicaron que debido a la situación económica generada por la pandemia de COVID-19, la empresa tendría que reducir la plantilla, me entregaron una carta de despido y un finiquito que tuve que firmar en el momento.

T2: El dueño del restaurante me llamo por teléfono y me dijo que por las restricciones no podía continuar con el local abierto, que mi contrato de trabajo sería terminado, y que por la crisis no podían indemnizarme ya que cerraban por fuerza mayor.

T3: En mi caso, estaba en casa por la cuarentena, ya que los eventos fueron suspendidos, me llamo la asistente de recursos humanos y me indico que, debido a la falta de trabajo e ingresos, la empresa había tomado la difícil decisión de reducir la plantilla y que mi contrato sería terminado por fuerza mayor, que la ley lo permitía. Me pidieron que me presentara a la oficina para recoger mi finiquito y firmar los documentos correspondientes.

T4: Mi ex jefe me envió un correo donde se me informaba que, debido a la pandemia y la caída de las ventas, debían hacer ajustes en el personal. En el mail me indicaban que mi contrato no sería renovado porque la empresa cerraría por caso fortuito, y que debía entregar la credencial, el uniforme y ya no presentarme a laboral al siguiente día.

T5: Me enteré de que mi contrato sería terminado cuando recibí una llamada de mi jefe en la que me explicó que debido al COVID-19, la empresa había perdido muchos contratos y no podían seguir manteniendo el mismo número de trabajadores, me liquidaron, pero el monto que me dieron fue poco.

3. ¿Considera que su despido fue justificado y justo, recibió la indemnización correspondiente?

T1: Personalmente creo que mi despido no fue justo y tampoco tuvo una justificación adecuada, sé que en la pandemia afectó muchas empresas pero considero que mi empleador podría haber buscado otras opciones y no despedirme ya que estábamos pasando necesidades muy fuertes todos. Además no recibir la indemnización y tuve que luchar por el cumplimiento de mis derechos.

T2: En mi opinión sí, mi despido sí fue justificado ya que la empresa donde yo trabajaba cerró temporalmente debido a la cuarentena. Recibí la indemnización correspondiente sin embargo, fue duro para mí aceptarlo, hay que recalcar que la pandemia del COVID 19 ha afectado a todos y entiendo la situación de mi empleador sin embargo, creo que pudo haber hecho algo más para ayudar a los trabajadores afectados.

T3: Considero que no fue justo que mi empleador argumentara que mi despido fue por causa mayor ya que no fue así, y tampoco recibí la indemnización correspondiente. Tuve que poner la demanda respectiva y luchar por mis derechos. Desde mi perspectiva pienso que mi empleador pudo haber buscado otras soluciones antes de recurrir al despido.

T4: En mi opinión, mi despido no fue justo ni justificado. Aunque mi empleador alegó

que se debió a la pandemia de COVID-19, creo que podrían haber buscado alternativas como reducción de jornada o suspensión temporal en lugar de despedirme. Además, no recibí la indemnización correspondiente, sino lo que ellos creían, lo que empeoró aún más la situación.

T5: Pese a que mi empleador Indicó que mi despido fue por la causal de Caso fortuito debido a la pandemia del cobit 19 y a la cuarentena que estuvimos pasando para mí no fue justo ya que la situación económica era muy difícil y sobre todo en medio de una crisis de salud pública que estábamos viviendo

4. ¿ Cree usted que se vulneraron sus derechos al momento de dar por terminado el contrato ?

T1: Siento que mis derechos fueron vulnerados porque la empresa no tuvo en cuenta mi situación personal y simplemente decidió terminar mi contrato sin explicación alguna. Además, no recibí información clara sobre mi indemnización y aún estoy en la lucha para obtener lo que me correspondía.

T2: En mi opinión, sí se vulneraron mis derechos ya que la empresa no siguió los procedimientos legales adecuados para terminar mi contrato, no se me brindó una explicación clara sobre las razones detrás de la decisión. Además, la indemnización que recibí fue insuficiente.

T3: Considero que mis derechos fueron vulnerados porque la empresa no tomó en cuenta mi situación personal y simplemente decidió despedirme por la pandemia sin tener en cuenta mi historial laboral y el esfuerzo que había puesto en el trabajo. Además, aun espero que me paguen mi indemnización. Dicen que no me corresponde nada, pero sé que no es así.

T4: Desde mi punto de vista sí se vulneraron mis derechos ya que la empresa me despidió sin tener en cuenta mis necesidades. Además no se proporcionó una explicación clara sobre la cual dijeran el motivo de mi despido tampoco recibí una indemnización justa para el tiempo que tenía laborando, fue muy baja.

T5: Siento que mis derechos fueron vulnerados en el proceso de terminación de mi contrato ya que la empresa me despidió sin más, no se me pago lo que correspondía en mi liquidación y tardó mucho tiempo en llegar, lo que me generó incertidumbre y preocupación.

5. ¿En la actualidad, sabe si la empresa para la que laboraba sigue operando o cerró definitivamente sus operaciones?

T1: A decir verdad no tengo conocimiento de si la empresa sigue operando O sí cerró de forma definitiva no cuento con información adicional desde que salí de la empresa por lo que he perdido contacto con el empleador y los demás no conozco su situación actual.

T2: El restaurante para el que trabajaba cerro por un tiempo sus operaciones. Más tarde, me enteré a través de noticias y redes sociales que habían cambiado el nombre al negocio, sin embargo, creo que operan con la misma razón social.

T3: Según tengo entendido la empresa para la cual yo trabajaba sigue operando pero esta tuvo que reducir el personal, al parecer han tenido bastantes dificultades financieras pero después de la pandemia han logrado mantenerse a flote y seguir adelante con sus operaciones a pesar de que son reducidas en la actualidad.

T4: Mi ex jefe justifico mi despido diciendo que la empresa tendría que cerrar definitivamente debido a la pandemia y la crisis económica. Sin embargo, después de un tiempo, unos ex compañeros me indicaron que la empresa solo estuvo sin operar un mes, había logrado obtener financiamiento y reabierto sus operaciones, no llamaron a nadie de los despedidos.

T5: Realmente no estoy 100% seguro que la empresa haya cerrado definitivamente, no he tenido noticias sobre aquello y tampoco en redes sociales hay información de que hayan cesado sus operaciones. Además he visto en portales de empleo ofertas laborales sobre la posición que yo ocupaba, es decir, que aún están operando.

6. ¿Considera que la aplicación injustificada de la causal caso fortuito y fuerza mayor atenta contra la estabilidad laboral de los trabajadores?

T1: Absolutamente sí, me parece que la aplicación indiscriminada del caso fortuito y fuerza mayor ha sido una excusa fácil para que las empresas despidan a su personal sin justificación alguna.

T2: Considero que sí, la causal de caso fortuito y fuerza mayor debería ser utilizada solamente en situaciones excepcionales y debidamente justificadas. En mi caso, creo que mi despido no fue justificado y que la empresa se aprovechó de la situación de la pandemia para despedirme sin pagar la indemnización que realmente me correspondía.

T3: Sin duda alguna, creo que la aplicación injustificada del caso fortuito y fuerza mayor es un atentado contra la estabilidad laboral de los trabajadores. En mi caso, mi empleador alegó que la pandemia había afectado sus operaciones, pero nunca me demostró cómo y por qué lo había hecho.

T4: Estoy totalmente convencido de que la aplicación injustificada de la causal de caso fortuito y fuerza mayor atenta contra la estabilidad laboral de los trabajadores. En mi caso, fui despedido sin previo aviso y sin recibir ninguna explicación clara por parte de mi empleador. Creo que se aprovecharon de la situación de la pandemia para despedirme.

T5: Sí, yo sí considero que la aplicación discriminada de la causal caso fortuito y fuerza mayor está afectando negativamente a muchas personas ya que se ve comprometida su estabilidad laboral. A mi me despidieron argumentando esta causal pero antes de eso nunca me dieron la posibilidad de llegar a un acuerdo negociar o incluso reducirme la jornada para mantenerme en mi puesto de trabajo.

7. ¿Presentò la denuncia ante el Ministerio del Trabajo? ¿Qué respuesta obtuvo?

T1: Sí, presenté la denuncia ante el Ministerio del Trabajo. Sin embargo, la respuesta que obtuve fue bastante decepcionante. Aparentemente, debido a la gran cantidad de casos

similares, el Ministerio del Trabajo no tenía suficientes recursos para manejar todas las denuncias. Después de esperar durante semanas sin recibir ninguna respuesta, decidí seguir adelante y buscar otra forma de resolver el problema.

T2: No presenté ninguna denuncia ante el Ministerio de trabajo porque me sentí muy mal en tren de presión me sentí desilusionado después de mi despido simplemente me enfoqué en recuperarme mentalmente y encontrar un trabajo lo más pronto posible ya que estábamos pasando muchas necesidades en mi familia.

T3: Sí presenté la denuncia correspondiente ante el Ministerio de trabajo pero la respuesta de ellos Fue bastante fría y poco Útil para mí al parecer el Ministerio de trabajo no ayudaba a las trabajadoras afectados en la pandemia después tuve que buscar ayuda legal externa para poder llegar a la resolución de mis problemas.

T4: No, no presenté una denuncia ante el Ministerio del Trabajo. No tenía dinero para pagar un abogado, tampoco quería que existan algún tipo de represaría que me dificultara conseguir otro trabajo, así que me decidí a centrarme en mi búsqueda de empleo, no quería perder tiempo y energía en una batalla legal. Aunque me sentí injustamente tratado, decidí seguir adelante y encontrar un nuevo trabajo lo más rápido posible.

T5: Luego de que me despidieran me informé acerca de mis derechos laborales y presenté una denuncia ante el Ministerio de trabajo, en primera instancia esto fue un poco complicado debido a la gran cantidad de casos que había por a la pandemia y a los múltiples despidos que habían surgido, luego me dieron la respuesta de que en mi caso iba a ser evaluado y me mantendrían informado. Hasta ahora no recibo una respuesta definitiva pero sé que hice lo correcto y estoy luchando por mis derechos como trabajador.

8. ¿Qué impacto tuvo en su vida la terminación de su contrato laboral?

T1: El despido tuvo un impacto devastador en mi vida y la de mi familia. He tenido una situación financiera difícil, no puedo permitirme pagar todas mis facturas y deudas, a veces ni

alcanza para comprar la comida, lo que me ha dejado en una situación precaria. Además, me siento desanimado y desesperado, encontrar trabajo es bastante difícil.

T2: Desde que terminaron mi contrato laboral, he estado luchando por mantenerme a flote, obviamente mi despido fue negativo en mi vida y en la de mi familia. He tenido que hacer recortes drásticos en mis gastos, lo que ha afectado mi calidad de vida. A veces siento como si me hubieran robado mi futuro y no tengo idea de cómo recuperarlo.

T3: He tenido bastantes dificultades en el tema financiero además de presentar estrés y ansiedad por no poder cumplir con mis responsabilidades y no poder ayudar a mi familia económicamente.

T4: Mi despido fue un gran revés en mi vida, estaba pagando mi carro, me toco venderlo con deuda y todo, no podía pagar deudas, apenas podíamos medio comer gracias a que mi esposa aún mantenía su trabajo.

T5: La terminación de mi contrato laboral fue un gran golpe para mí, perdí una fuente de ingresos importante y eso afecto mi capacidad para hacer frente a mis gastos mensuales.

9. ¿En la actualidad cuál es su situación laboral y socioeconómica?

T1: Luego de que me despidieran ha sido muy difícil conseguir un trabajo estable y en el cual me paguen como ganaba, en la actualidad estoy trabajando en un empleo a tiempo parcial y de forma temporal lo que significa que apenas puedo cumplir los gastos básicos en mi casa.

T2: He estado buscando constantemente trabajo durante los últimos meses pero no he logrado conseguir, realmente mi situación financiera es preocupante, he tenido que tomar préstamos para poder cubrir mis necesidades básicas y las de mi familia. Actualmente, estoy considerando emigrar a otro país en busca de oportunidades laborales.

T3: Afortunadamente logré conseguir un empleo de forma rápida luego de mi despido, sin embargo, el salario que tengo es mucho más bajo que el anterior y no tengo las mismas

prestaciones laborales. De igual forma soy muy agradecida por tener un trabajo y mantener una situación económica estable.

T4: Desde mi despido, he tenido que reinventarme y buscar nuevas oportunidades laborales. Actualmente, he empezado a trabajar como freelancer y he tenido algunos proyectos exitosos. Sin embargo, mis ingresos siguen siendo inestables y no puedo prever mi situación financiera a largo plazo.

T5: Desde que Me despidieron he tenido que ir buscando nuevas oportunidades laborales he empezado a trabajar como freelancer y he tenido algunos proyectos con éxito, sin embargo, no tengo un ingreso estable lo cual hace que no esté del todo tranquilo.

10. ¿Considera que debería existir una reforma en el código de trabajo para proteger los derechos de los trabajadores en situaciones como la pandemia del covid 2019 y en qué aspectos debería enfocarse la reforma según su criterio cierra signo de pregunta cierra?

T1: Yo creo que sí debería existir una reforma en el Código de Trabajo en la cual se establezcan las medidas para protegernos y brindarnos estabilidad laboral como trabajadores, creo que se deben enfocar en evitar despidos injustificados que garanticen nuestros derechos por situaciones de fuerza mayor como el caso de la pandemia, de terremotos, guerras o inestabilidad política del país.

T2: A mi criterio la Ley debe garantizar que los trabajadores tengan derecho a una indemnización adecuada en caso de despido injustificado y para establecer medidas de protección social en situaciones de emergencia como la pandemia.

T3: Las empresas deben garantizar el derecho a la salud y la seguridad de los trabajadores en situaciones de emergencia. Creo que la Ley laboral debe contener medidas para que las empresas demuestren que fueron afectados por el caso fortuito o la fuerza mayor, y así evitar que los empleadores abusen y despidan injustificadamente al personal.

T4: Considero que el CT debe ser reformado, actualmente parece que más favorece al empleador, creo que los assembleístas deben enfocarse en una reforma para garantizar la estabilidad laboral y la protección social de los trabajadores en situaciones de emergencia.

T5: Creo que la reforma del CT debería enfocarse en la protección de los trabajadores que se encuentran en situaciones precarias, y en establecer medidas más estrictas para evitar que las empresas abusen de la causal de caso fortuito y fuerza mayor para despedir a los trabajadores. También debería considerarse la creación de un fondo de protección para los trabajadores afectados por la pandemia, para brindarles un soporte económico durante este tipo de situaciones.

Análisis de los resultados obtenidos y comprobación de la premisa de la investigación

Al obtener los resultados de las entrevistas se procedió a realizar el análisis de las mismas para poder comprobar las premisas de la investigación se determinó que el contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito es una situación que afecta la estabilidad laboral de las personas en el Ecuador punto a pesar de que esta causal se encuentra reconocida por las leyes ecuatorianas su aplicación puede generar muchas controversias además de inseguridad jurídica y afectar de forma negativa los derechos de los trabajadores con respecto a ello se ha determinado lo siguiente:

Todo trabajador a nivel mundial tiene derecho de tener estabilidad laboral ya que es uno de los derechos laborales fundamentales.

A través de las encuestas se determinó que, en Ecuador la terminación del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor es una situación que puede afectar esta estabilidad, generando incertidumbre e inseguridad jurídica en los trabajadores. El CT, en el art. 169 reconoce el caso fortuito y la fuerza mayor como causal para la terminación, siempre y cuando las empresas cumplan con ciertas condiciones, como la demostración de que la causa fue imprevisible, inevitable e irresistible, y que la terminación del contrato es la única

solución posible, además, la autoridad competente debe ser verificar que se cumplan las condiciones para aplicar a la causal y realiza el pago de las indemnizaciones correspondientes al trabajador afectado.

La entrevista permitió determinar que durante la pandemia de COVID-19, el caso fortuito y la fuerza mayor fue una causal ampliamente utilizada para dar por terminados los contratos de trabajo, es así que, muchos trabajadores fueron despedidos bajo esta causal sin una justificación adecuada, rara vez los empleadores demostraron que el despido se basó en razones económicas legítimas siguiendo los procedimientos legales adecuados.

Las personas entrevistadas coincidieron en que la causal de caso fortuito y fuerza mayor es utilizada de forma mal sana para justificar los despidos indiscriminados y con ello evadir el pago de indemnizaciones que le corresponden a los trabajadores, siendo una práctica ilegal que viola los derechos laborales y afecta la calidad de vida de las personas, así como la seguridad y el bienestar social, emocional y financiero de los colaboradores.

Por otro lado, el despido injustificado afecta negativamente la calidad de vida de los trabajadores y sus familiares, pues esto genera estrés ansiedad insomnio dolores de cabeza incluso cala en la salud física ya que se presentan dificultades financieras severas lo que hace que estas personas la pasen muy mal. Además indicaron que es difícil encontrar rápidamente un trabajo bien remunerado y que les brinda estabilidad laboral.

Se pudo evidenciar que muchos de los trabajadores no presentan denuncias por despidos injustificados y los que denunciaron no obtuvieron soluciones ni ayudas al respecto por parte del Ministerio de trabajo Esto se debe a que este organismo no cuenta con los recursos suficientes para hacer cumplir la ley con lo cual se ven vulnerados los derechos laborales en los trabajadores por ello muchas personas prefieren buscar ayuda legal externa o simplemente dejarlos sin denunciar a sus empleadores que los han despedido y injustificadamente.

Los abogados entrevistados estuvieron de acuerdo en que, en la práctica la aplicación del caso fortuito y la fuerza mayor ha sido variable, por lo tanto, es preciso analizar cada caso particular para determinar si se cumplen los requisitos legales para su aplicación. En general, esta causal debe ser interpretada de manera restrictiva y aplicada solo en situaciones extremas que imposibiliten el cumplimiento del contrato de trabajo.

No obstante, los expertos consideran que la aplicación del caso fortuito y la fuerza mayor en la extinción de contratos laborales, genera preocupación en relación a la protección de los derechos laborales de los trabajadores, por ello, es necesario que se implementen varias medidas para salvaguardar sus derechos, entre ellas, reformar el CT para incluir una definición clara y precisa del concepto de caso fortuito y fuerza mayor en el contexto laboral, para evitar interpretaciones arbitrarias y abusos por parte de los empleadores.

Además, se deben establecer mecanismos de supervisión y control por parte del Ministerio del Trabajo, para verificar la veracidad de la invocación de estas causales y garantizar que los trabajadores puedan presentar sus descargos y defender sus derechos. Otra propuesta dada por los entrevistados es que el CT establezca sanciones efectivas y disuasorias para aquellos empleadores que abusan de estas causales y terminen los contratos laborales de forma injustificada. Los expertos mencionaron también que las reformas al CT, deben enfocarse a establecer medidas para evitar despidos injustificados, garantizar la estabilidad laboral, y brindar protección social para los trabajadores afectados por estas situaciones.

Los resultados dejaron Claro que la aplicación injustificada de la causal de Caso fortuito fuerza mayor en los despidos afecta negativamente la calidad de vida de los trabajadores así como la estabilidad laboral de los mismos y genera incertidumbre e inseguridad jurídica además al ser procesos con falta de transparencia se ve afectada la confianza y seguridad de los trabajadores en los empleos lo que a su vez genera impactos negativos en su salud emocional, física y en su bienestar financiero

Los testimonios de las personas entrevistadas indican que al terminar un contrato de trabajo por esta causal se puede tener consecuencias negativas en la calidad de vida tanto de los trabajadores como de los miembros del núcleo familiar ya que no se puede cubrir los gastos ni las necesidades básicas que solían cubrirse con facilidad al tener una estabilidad laboral.

Por lo tanto, con base en la información proporcionada, se puede afirmar que la premisa de investigación se cumple.

Criterios éticos de la investigación

Los criterios éticos trabajados en la presente investigación se resumen a continuación:

Consentimiento informado: Antes de recopilar datos, se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes en la investigación, asegurándose de que entendieran el propósito de ella, sus derechos y cómo se utilizarían los datos.

Confidencialidad: la información obtenida es reservada y de carácter confidencial, se informó a los entrevistados que sus datos serían solamente utilizados para esta investigación.

Anonimato: los trabajadores entrevistados se mantuvieron en el anonimato durante toda la investigación para evitar que se presenten conflictos más adelante con sus ex empleadores.

No maleficencia: la investigación no ha causado ningún daño a ninguno de los participantes se evitó hacer preguntas intrusivas o que logren perjudicarlos de alguna forma.

Beneficencia: esta investigación fue beneficiosa para los participantes involucrados, para la sociedad, la comunidad y todas las personas que puedan en su momento revisarla. Se tuvo en cuenta cómo los resultados de esta investigación podrían ser útiles para mejorar los derechos laborales de los trabajadores.

Veracidad: Los investigadores fueron honestos en la recopilación de los datos así como en el análisis de los resultados no se engañó tampoco a los participantes de ninguna forma y se evitó cualquier tipo de sesgo durante el proceso investigativo.

Equidad: se consideraron derechos y necesidades de cada uno de los participantes a lo largo de la investigación, no se discriminó a nadie por ningún motivo, ni por género, raza, edad, etnia, religión, orientación sexual o cualquier otro motivo.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN Y PROPUESTA

Discusión

Corresponde analizar y discutir los resultados obtenidos en la investigación sobre la terminación del contrato laboral por caso fortuito y fuerza mayor en Ecuador, y sus efectos sobre la estabilidad laboral. Para ello, se confrontará lo que dicen diversos autores, normas jurídicas y fallos judiciales sobre el tema, con el fin de contrastar las diferentes posturas y argumentos que existen al respecto. Así, se pretende aportar con criterios jurídicos que contribuyan al debate académico y social sobre esta problemática.

El análisis de los resultados obtenidos en la entrevista a expertos permitió determinar que, la terminación del contrato laboral por caso fortuito o fuerza mayor es una situación excepcional que se presenta cuando ocurre un hecho no imputable al empleador ni al trabajador, que impide el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato. Esta causal se encuentra contemplada en el Código de Trabajo ecuatoriano, específicamente en el art. 169 numeral 6, mismo que establece lo siguiente:

Artículo 169.- Fundamentos de la extinción del contrato individual - El contrato individual de obra termina: (...) 6. Por caso fortuito o fuerza mayor que haga inimaginable la obra, como incendio, temblor, tempestad, explosión, plagas en campo abierto, guerra y, por regla general, cualquier otra ocasión no común que las partes contratantes no hayan podido prever o que, por el contrario, aun habiendo previsto, no hayan podido evitar (Código de Trabajo, 2020, pág. 60).

Para el Código Civil (2019) “Art. 3.- se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.” (p. 3).

En relación a lo expuesto, García (2021) mencionó que, de acuerdo a lo contemplado en el CT y CC de Ecuador, el caso fortuito o fuerza mayor es un hecho que consiste en un evento extraordinario, imprevisible e irresistible, que impide la ejecución de la obligación o determina su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso.

Según los entrevistados, deben confluír dos elementos dentro de un evento para que se configure el caso fortuito y la fuerza mayor, estos son la imprevisibilidad y la irresistibilidad. El primer componente, se refiere a la incapacidad de prever la ocurrencia del hecho que impide el cumplimiento de la obligación, es decir, que se trata de un evento que escapa al cálculo normal y razonable de las partes. Silva et al. (2019), en su estudio indican que no es suficiente con que el hecho sea improbable o poco frecuente, sino que debe ser absolutamente inesperado e imposible de anticipar. Para determinar si un hecho es imprevisible, se debe tener en cuenta la diligencia exigible a las partes según su actividad, profesión o conocimientos, así como las medidas de prevención o mitigación que hayan adoptado o podido adoptar.

Por otro lado, el hecho que impide el cumplimiento de la relación contractual es irresistible cuanto es imposible evitarlo o superarlo, es decir que se trata de un evento que no puede ser controlado ni neutralizado por las partes. Al respecto Silva et al. (2019) comenta que, no basta con que el hecho sea difícil o costoso de afrontar, sino que debe ser absolutamente insuperable e inevitable. Para determinar si un hecho es irresistible, se debe tener en cuenta las circunstancias subjetivas del obligado, como su capacidad técnica, económica o jurídica, así como las alternativas o soluciones que haya buscado o podido buscar.

Así pues, la terminación del contrato laboral por caso fortuito o fuerza mayor requiere que se demuestre que el hecho que impidió el cumplimiento del contrato fue extraordinario, imprevisible e irresistible, y que no hubo culpa ni negligencia por parte del empleador ni del

trabajador. En relación a lo mencionado, Callejo (2021) explicó que se debe tener en cuenta que esta causal solo opera cuando el hecho afecta de manera definitiva e irreversible el contrato laboral, y no cuando solo lo suspende temporalmente, además se debe respetar el debido proceso y los derechos laborales mínimos de las partes al momento de invocar esta causal.

Con los resultados, se demostró que esta causal fue invocada por muchos empleadores para dar por terminada la relación laboral durante la emergencia sanitaria por la pandemia del COVID-19, lo que afectó gravemente la actividad económica y productiva del país. Esto se comprueba con los datos proporcionados por el Ministerio del Trabajo, sus estadísticas demuestran que solo entre marzo y agosto del 2020 se registraron 5.295 desvinculaciones laborales por esta causa. Para los entrevistados, esta figura jurídica fue aplicada de forma arbitraria o abusiva, sin cumplir con ciertos requisitos y garantías para respetar los derechos y principios constitucionales de los trabajadores.

Morales (2021) indicó que, en los últimos dos años, el Ministerio del Trabajo ha recibido miles de denuncias por despidos vinculados a la pandemia de COVID-19, relacionadas principalmente por la mala interpretación del caso fortuito y fuerza mayor, si bien es cierto, muchas de las denuncias han sido atendidas y resuelta a favor del trabajador, varias de ellas han sido desestimadas o improcedentes.

Morales (2021) explicó que si bien la pandemia de Covid-19 fue un evento excepcional, imprevisible e irresistible, este no aplicaba para justificar el uso del caso fortuito y la fuerza mayor, en vista que, los empleadores podían optar por diversas alternativas como la suspensión temporal de sus actividades, el teletrabajo, modificación o reducción de la jornada laboral, mismas que se encuentran contempladas en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077 del Ministerio del Trabajo, antes de recurrir al despido por la causal objeto de estudio, como una forma de reducir costes y evitar responsabilidades. Estas alternativas

podrían haber permitido mantener las relaciones laborales, preservar el empleo y facilitar la recuperación económica una vez superada la pandemia.

Para tratar de evitar la inadecuada interpretación del caso fortuito y la fuerza mayor, con la entrada en vigencia en el año 2020 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19 (LAH), se introdujo una disposición interpretativa única respecto del caso fortuito o fuerza mayor como causal para terminar un contrato laboral. Según esta disposición, para que proceda esta causal se requiere que exista una imposibilidad total y definitiva para realizar el trabajo por parte del empleador. Esto elevó el nivel de exigencia para aplicar esta figura jurídica, limitando su uso a casos extremos.

A pesar de ello, algunos empleadores utilizaron la pandemia como pretexto para despedir a trabajadores sin justificación alguna, sin respetar los derechos laborales y sin pagar las indemnizaciones correspondientes, una práctica que resulta ilegal y va en contra de los derechos laborales básicos de los trabajadores. Para Barrionuevo (2021) los empleadores no tuvieron en cuenta que esta causal solo opera cuando el evento afecta de manera definitiva e irreversible el contrato laboral, y no cuando solo lo suspende temporalmente, es decir, que las empresas no podían alegar caso fortuito o fuerza mayor por el cierre temporal de sus instalaciones por la cuarentena, a menos que existiera una imposibilidad absoluta de continuar con la actividad económica.

En consecuencia, los trabajadores entrevistados, consideraron que su despido fue injusto e ilegal, y a pesar que los empleadores alegaron que no podían continuar con su actividad comercial, muchos de ellos aún mantienen sus negocios activos. Varios investigadores en sus estudios demostraron el abuso del caso fortuito y la fuerza mayor por parte de los empleadores, es así que, Ayala y Correa (2021) manifestaron que durante la pandemia del COVID-19 en Ecuador, los empleadores incumplieron con los requisitos

legales para la terminación de los contratos de trabajo, algunos no notificaron a los trabajadores ni al Ministerio del Trabajo y tampoco pagaron las indemnizaciones correspondientes.

Cuando se invoca la causal caso fortuito o fuerza mayor, se debe respetar el debido proceso y los derechos laborales mínimos de las partes, el Acuerdo Ministerial MDT-2020-081 del Ministerio del Trabajo establece que, si el empleador alega la terminación del contrato laboral por la causal 6 del art. 169 del CT, deberá notificar al trabajador por cualquier medio sobre la terminación del contrato laboral, así como registrar esta información en el Sistema Único de Trabajo (SUT) en un plazo de 24 horas, adjuntando los fundamentos que sustenten dicha decisión, y será el Ministerio del Trabajo quien verifique si se configura la causal.

El trabajador tiene derecho a impugnar la terminación del contrato ante el Ministerio del Trabajo o la autoridad judicial competente, si considera que se ha vulnerado su derecho a la estabilidad laboral o a una indemnización justa. En caso que se determine que el empleador no cumple con los criterios para invocar el caso fortuito o la fuerza mayor, deberá pagar al trabajador todas las remuneraciones y beneficios adeudados hasta la fecha de terminación del contrato, Sin perjuicio de la sanción de tres meses a veinte remuneraciones básicas unificadas (RBU), de acuerdo a lo establecido en el art. 7 del Mandato Constitucional 8:

Art. 7.- Las violaciones de las normas del Código de Trabajo, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes de dicho cuerpo legal y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional de Trabajo impondrá multas de un mínimo de tres y hasta un máximo de veinte sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general, sin perjuicio de lo establecido en el art. 95 del Código de la Niñez y Adolescencia (...) (Asamblea Nacional, 2008, pág. 4)

Así pues, la terminación del contrato laboral por caso fortuito o fuerza mayor en

Ecuador es una medida excepcional y restrictiva que debe ser aplicada con criterios objetivos y razonables, teniendo en cuenta las circunstancias concretas del caso y los derechos constitucionales de los trabajadores. No se puede usar esta figura como una excusa para despedir masivamente a los trabajadores sin indemnización ni justificación adecuada.

Con el fin de mitigar los efectos económicos y sociales de la pandemia del COVID-19, la LOAH entre otras medidas, contiene una disposición interpretativa única para los casos donde los empleadores invoquen el caso fortuito o la fuerza mayor para dar por terminada la relación laboral. De acuerdo a esta disposición, para que una empresa se acoja a la causal, debe existir la total y definitiva imposibilidad de que se pueda cumplir el trabajo por parte del empleador, es decir que, las actividades económicas deben suspenderse definitivamente, este requerimiento elevó las exigencias para la aplicación de esta figura jurídica, limitándola exclusivamente al cierre total y definitivo de la empresa (Russell Bedford, 2020)

Debido a estas disposiciones, la LOAH ha sido objeto de críticas y cuestionamientos por parte de algunos expertos y empleadores, tachándola de inconstitucional y contraria al principio de irretroactividad de la ley, ya que pretende regular situaciones ocurridas antes de su entrada en vigencia. Según Barrionuevo (2021) varios empleadores que habían terminado sus contratos laborales por caso fortuito o fuerza mayor antes de la promulgación de la ley, se han visto afectados por esta disposición, que les exige demostrar el cese total y definitivo de su actividad económica, lo cual no era necesario según el Código de Trabajo.

Por otro lado, algunos expertos y sectores sociales han defendido la disposición interpretativa como una medida necesaria para proteger los derechos y la estabilidad laboral de los trabajadores, frente a posibles abusos o arbitrariedades por parte de los empleadores. Según esta postura, la disposición interpretativa busca garantizar que el caso fortuito o fuerza mayor se aplique solo en situaciones realmente excepcionales e insuperables, y no como una excusa para despedir a los trabajadores sin indemnización o para vulnerar sus derechos

laborales (Salazar, Cazar, & Suárez, 2020).

Ante esta situación, varios jueces elevaron consultas a la Corte Constitucional sobre la constitucionalidad y aplicación de esta disposición interpretativa. La Corte Constitucional, mediante sentencia 23-20-CN/21 del 1 de diciembre del 2020, resolvió declarar inconstitucional dicha disposición interpretativa, por considerar que vulnera el principio de seguridad jurídica consagrado en el artículo 82 de la Constitución, y el principio de irretroactividad de la ley.

Según la Corte Constitucional, la disposición interpretativa exige que para que proceda la causal de terminación del contrato laboral por caso fortuito o fuerza mayor, se requiere que exista una imposibilidad total y definitiva para realizar el trabajo por parte del empleador. Esto implica que el empleador debe demostrar que ha cesado totalmente y de forma definitiva su actividad económica, lo cual no era necesario según el Código del Trabajo. En este sentido, la Corte argumentó que esta exigencia es contraria al derecho a la seguridad jurídica, pues afecta las expectativas legítimas y la confianza legítima de los empleadores que habían terminado sus contratos laborales por caso fortuito o fuerza mayor antes de la entrada en vigencia de la LOAH, basándose en los criterios jurisprudenciales existentes hasta ese momento.

Por lo tanto, la Sentencia 23-20-CN/21 menciona que, a la hora del fin de la relación laboral durante la pandemia y con anterioridad a la entrada en vigor de la LOAH, era irreal prever los componentes de fin agregados y concluyentes para exponer el motivo de fuerza mayor u ocasión fortuita, ya que por entonces exhibir los componentes de imprevisibilidad o irresistibilidad era adecuado. Así pues, la Corte Constitucional ordenó a los jueces que resuelvan las causas elevadas a consulta sin aplicar la disposición interpretativa única de la LOAH, y que verifiquen caso a caso la real ocurrencia de la causal de fuerza mayor o caso fortuito, según los medios probatorios aportados por las partes. De esta manera, se busca

garantizar el debido proceso y el equilibrio entre los derechos laborales y empresariales.

En todo caso, la Ley Laboral ecuatoriana, no parece ser suficiente y efectiva para que se aclare con precisión cuándo se configura el caso fortuito y la fuerza mayor. Por otro lado, a diferencia de otras legislaciones, en Ecuador no existen formalidades administrativas que permitan que esta figura legal surta los efectos legales deseados. Esta falta de claridad en la normativa laboral puede generar inseguridad jurídica para las partes involucradas y afectar la estabilidad laboral. Por lo motivos mencionado, se llegó a la conclusión que es necesario reformar el art. 169 del CT.

Recogiendo los criterios de los entrevistados, el contenido en la Ley Laboral de otros países y en los estudios de otros autores, se determinó que la propuesta de reforma debe estar direccionada a la inclusión de criterios objetivos para definir cuándo se configura dicha causal, además, en el establecimiento de formalidades administrativas claras que permitan a las partes acreditar que se ha producido el evento fortuito o de fuerza mayor y que se han cumplido con las obligaciones derivadas de la terminación del contrato. De esta manera, se garantizaría la protección de los derechos de las partes involucradas y se promovería la estabilidad laboral en el país.

Limitaciones del estudio y las nuevas líneas de investigación

En cuanto a las limitaciones de la investigación, cabe destacar que el estudio se basó principalmente en el análisis de la legislación y la jurisprudencia existente, esto se realizó debido a la falta de acceso a información detallada sobre los casos de terminación de contratos por causa de caso fortuito y fuerza mayor.

Por otro lado, hubo dificultad para obtener información de los trabajadores afectados por temor a represarías o que su participación les afecte en el ámbito laboral, una vez que se les garantizó el anonimato, aceptaron que se les realice una entrevista.

Es importante tener en cuenta que esta investigación se enfoca únicamente en la

perspectiva del trabajador, y no aborda la perspectiva del empleador o los factores económicos y de mercado que puedan influir en la decisión de terminar un contrato por caso fortuito o fuerza mayor.

Por lo tanto, como nueva línea de investigación podría indagar sobre la efectividad de la indemnización por terminación de contrato por caso fortuito y fuerza mayor en la protección de los derechos de los trabajadores, así como la relación entre la invocación de esta causal de terminación y la situación económica y financiera de la empresa.

CONCLUSIONES

A través de la revisión de la normativa vigente, la jurisprudencia, la literatura especializada y la aplicación de entrevistas a expertos y trabajadores, se logró obtener una visión completa sobre este tema. En este sentido, se puede afirmar que se cumplió con los objetivos planteados obteniendo las siguientes conclusiones:

1. En Ecuador, la terminación del contrato laboral por caso fortuito y fuerza mayor se encuentra regulada en el Código del Trabajo, específicamente en el numeral 6 del artículo 169, que establece que el contrato laboral puede finalizar debido a situaciones imprevisibles e inevitables que impidan completamente la prestación del servicio, sin embargo, la legislación laboral no define con precisión los conceptos de caso fortuito y fuerza mayor, ni establece los requisitos que deben cumplirse para invocar esta causa de terminación del contrato laboral.

2. La falta de claridad en relación al caso fortuito y fuerza mayor, llevó a que las empresas despidan a los trabajadores sin una justificación adecuada durante la pandemia de COVID-19, sin que los trabajadores denunciaran estos abusos debido a la falta de conocimiento sobre sus derechos y los requisitos que deben confluir para que se configure la causal.

3. Como respuesta a la pandemia de COVID-19, el poder ejecutivo y legislativo buscaron evitar los despidos injustificados y la vulneración de los derechos laborales causados por el cierre temporal de las empresas durante la cuarentena obligatoria; se creó la Ley de Apoyo Humanitario, que estableció que el caso fortuito o fuerza mayor está ligado al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador; sin embargo, por controversias, diversas Sentencias Constitucionales declararon la inconstitucionalidad de dicha ley.

4. La aplicación injustificada de esta causal se ha convertido en una excusa para despedir indiscriminadamente a miles de trabajadores vulnerando sus derechos laborales, generando un impacto negativo en la confianza, seguridad laboral, bienestar social, emocional y económico, pues se afecta a la estabilidad laboral de los trabajadores.

RECOMENDACIONES

A partir de las conclusiones obtenidas en la investigación, se han identificado áreas de mejora en la regulación de la terminación del contrato de trabajo por causa fortuita y fuerza mayor en Ecuador, las cuales se mencionan a continuación:

1.- Es preciso fomentar la capacitación y difusión de información precisa sobre las causales de terminación del contrato laboral por caso fortuito y fuerza mayor, para que los empleadores y trabajadores tengan un conocimiento claro de los requisitos y los efectos que se derivan de su aplicación; de esta manera, se evitarán interpretaciones erróneas promoviendo una cultura laboral basada en el respeto a los derechos de los trabajadores.

2.- Se hace necesario se realice una revisión detallada de la legislación laboral ecuatoriana, para identificar otras posibles lagunas que deban ser abordadas para mejorar la protección de los derechos laborales de los trabajadores; esto podría incluir la revisión del Código de Trabajo, Acuerdos Ministeriales y otras leyes vinculantes, para evitar futuras controversias y vulneraciones a los derechos de los trabajadores.

3.- Es fundamental que se fortalezcan los mecanismos de control y supervisión por parte de las autoridades laborales, para prevenir y sancionar el uso indebido de la causal de caso fortuito o fuerza mayor en la terminación del contrato laboral, evitando que se utilicen de manera injusta afectando los derechos de los trabajadores.

4.- Es necesario que la Asamblea Nacional reforme el artículo 169 del Código del Trabajo, con la finalidad de mejorar la protección de los derechos laborales de los trabajadores ecuatorianos, al definir con claridad los conceptos de caso fortuito o fuerza mayor, establecer los requisitos necesarios para invocar estas causales de terminación del contrato laboral y regular los efectos jurídicos que se derivan de la terminación por estas causas; así, al definir con claridad estos conceptos, se evitarán interpretaciones ambiguas y se seguirán criterios objetivos que dará mayor confianza y seguridad jurídica a los trabajadores y empleadores.

PROPUESTA

Título de la propuesta

Propuesta de reforma al Art. 169 del Código de Trabajo, en relación a la terminación del contrato individual de trabajo por la causal caso fortuito o fuerza mayor (numeral 6).

Delimitación espacial y temporal

- Delimitación espacial: Ecuador
- Delimitación temporal: Marco normativo vigente a la fecha de realizado el estudio: CRE, CT, CC, y otras normas vinculantes.

Propósito de la propuesta

En la actualidad, el artículo 169 del Código de Trabajo en relación al caso fortuito y fuerza mayor, presenta ciertas limitaciones que pueden generar inseguridad jurídica para los trabajadores y empleadores. Esto se debe a que el numeral 6 de este artículo no establece criterios objetivos que permitan determinar con claridad cuándo se configura dicha causal, lo que puede generar interpretaciones erróneas y situaciones de injusticia.

Además, la falta de formalidades administrativas claras para acreditar la existencia del caso fortuito o fuerza mayor y los efectos que estos tienen sobre el contrato de trabajo, puede generar una incertidumbre adicional en las partes involucradas, lo que a su vez puede afectar la estabilidad laboral y el desarrollo económico del país.

Por lo tanto, el propósito de la presente, es proponer una reforma al artículo 169 del Código de Trabajo que establezca criterios claros y objetivos para determinar cuándo se configura la causal del caso fortuito y fuerza mayor. Estos criterios deberían basarse en la verificación del impacto real que el evento fortuito o de fuerza mayor ha tenido en la prestación del trabajo, y en la capacidad de las partes para cumplir con las obligaciones contractuales, así como, incluir la implementación de formalidades administrativas claras que permitan acreditar la existencia del evento fortuito o de fuerza mayor, y que establezcan los

efectos legales derivados de la terminación del contrato de trabajo por esta causa.

Con estas reformas se garantizaría la protección de los derechos de los trabajadores y empleadores, se promovería la estabilidad laboral, y se fomentaría el desarrollo económico del país, al reducir la incertidumbre y mejorar el clima de negocios en Ecuador.

Naturaleza de la propuesta

La naturaleza de la investigación es de carácter jurídico-laboral, con la misma, se busca analizar las normativas y jurisprudencias que regulan la terminación de contrato por causa de caso fortuito y fuerza mayor en el ámbito laboral, así como los derechos y obligaciones de las partes involucradas en dicha situación.

Antecedentes de la propuesta

Para realizar una reforma al art. 169 del código de trabajo, sobre caso fortuito y fuerza mayor, es necesario tener en cuenta los antecedentes jurídicos que han influido en la aplicación de esta figura jurídica en el ámbito laboral. El caso fortuito y fuerza mayor se refiere al hecho imprevisto e irresistible que impide el cumplimiento de una obligación o lo hace defectuoso, eximiendo de responsabilidad al deudor. Esta figura se encuentra regulada en el CC y en el CT, que establece que el contrato laboral puede terminar por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, guerra, etc.

Sin embargo, esta figura no puede ser aplicada de forma arbitraria o abusiva por los empleadores, sino que debe cumplir con ciertos requisitos y garantías para respetar los derechos y principios constitucionales de los trabajadores. Entre estos requisitos se encuentran: la imprevisibilidad o irresistibilidad del hecho; la imposibilidad total y definitiva para realizar el trabajo; el nexo causal entre el hecho y la imposibilidad; la ausencia de culpa o negligencia por parte del empleador o del trabajador; y el respeto al debido proceso y a los derechos laborales mínimos de las partes. Estos requisitos han sido desarrollados por la doctrina y la jurisprudencia laboral, tanto nacional como comparada, con el fin de evitar que

se utilice el caso fortuito o fuerza mayor como una excusa para despedir a los trabajadores sin indemnización o para vulnerar sus derechos laborales.

No obstante, con la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19, se introdujo una disposición interpretativa única respecto del caso fortuito o fuerza mayor como causal para terminar un contrato laboral. Según esta disposición, para que proceda esta causal se requiere que exista una imposibilidad total y definitiva para realizar el trabajo por parte del empleador.

Esta medida ha generado grandes controversias en algunos sectores ya que se considera inconstitucional y va en contra del principio de irretroactividad de la ley, pues en situaciones como estas no debería proceder de esa manera punto de esta forma varios empleadores que habían dado por terminados los contratos laborales por caso fortuito o fuerza mayor antes de que se promulgue la LAH se vieron afectados por esta medida que les exige se demuestre el cierre total de sus actividades económicas lo cual antes no era necesario según el reglamento.

Por ello, la Corte Constitucional resolvió varias consultas presentadas por jueces laborales sobre la aplicación de la disposición interpretativa con lo cual se declaró inconstitucional dicha disposición por considerar que vulnera el derecho a la seguridad jurídica y los principios legales del Ecuador. La Corte Constitucional considera que esta disposición no aclara el sentido de la norma interpretada sino que contiene nuevos elementos que modifican su forma de aplicación. Por cuanto, el tema de la terminación del contrato laboral por caso fortuito y fuerza mayor en Ecuador es un tema complejo y polémico, que involucra diversos intereses y derechos en juego; los antecedentes jurídicos muestran que esta figura jurídica ha sido objeto de diversas interpretaciones y regulaciones, que han buscado equilibrar los derechos laborales y empresariales, así como responder a las circunstancias excepcionales de la emergencia sanitaria. Sin embargo, aún existen vacíos y contradicciones

legales que requieren de una reforma integral y consensuada del art. 169 numeral 6 del CT, que establezca criterios claros y razonables para aplicar esta figura jurídica, así como mecanismos alternativos para preservar las fuentes de trabajo y la actividad económica del país.

Contenido de la propuesta

La causal de despido por causa fortuito y fuerza mayor ha sido sometido a varias interpretaciones y regulaciones a lo largo del tiempo lo cual ha generado debates y controversias sobre todo durante la pandemia del COVID 19 y en los casos de confinamiento durante esta crisis sanitaria. Por esto se hace necesario reformar el numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo ecuatoriano mismo que establece el caso fortuito o fuerza mayor como causal determinación de contrato laboral.

Se tiene como objetivo a través de esta reforma establecer criterios claros y que beneficien a ambas partes para poder aplicar estas figuras jurídica. Así mismo mecanismos alternativos que ayuden a los trabajadores a conservar su trabajo y no precisamente despedirlos con ello se mejorará la actividad económica del país.

Propuesta de reforma al Art. 169 del Código de Trabajo en relación a la terminación del contrato individual de trabajo por la causal caso fortuito o fuerza mayor (numeral 6)



Capítulo IX

De la terminación del contrato de trabajo

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

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
9. Por desahucio” (Código de Trabajo, 2020, págs. 60-61).

Reforma: A continuación del artículo 169 agréguese el siguiente artículo:

169.1.- Requisitos para terminar el contrato individual de trabajo por caso fortuito y fuerza mayor. - En el caso de invocar el caso fortuito o la fuerza mayor como causa de terminación del contrato laboral, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) El hecho debe ser de carácter extraordinario, exterior, imprevisible e inevitable;*
- b) El hecho debe impedir totalmente el cumplimiento de la obligación laboral;*
- c) El hecho no debe ser imputable a la voluntad o culpa del empleador o del trabajador;*
- d) El hecho no debe poder ser subsanado por medios alternativos.*
- e) El hecho debe generar el cierre definitivo del establecimiento o negocio.*

Para comprobar el caso fortuito o la fuerza mayor como causa de terminación del contrato laboral, se deberá presentar pruebas documentales, testimoniales, periciales o de otro tipo que acrediten la existencia, naturaleza y alcance del hecho. La autoridad laboral competente verificará la veracidad, proporcionalidad y razonabilidad del hecho invocado y determinará la procedencia de la terminación del contrato laboral en base a los requisitos establecidos en este artículo.

169.2.- Efectos jurídicos de la terminación del contrato individual de trabajo por caso fortuito y fuerza mayor. - La terminación del contrato laboral por caso fortuito o fuerza mayor tendrá los siguientes efectos jurídicos:

a) La obligación de notificar al trabajador y a la autoridad laboral competente sobre la causa de terminación del contrato laboral;

b) La Imposibilidad de suspender temporalmente el contrato laboral si el hecho es transitorio y no impide definitivamente la prestación laboral;

c) La exoneración de responsabilidad por incumplimiento contractual y por indemnización de daños y perjuicios;

d) La obligación de pagar al trabajador las prestaciones sociales y legales que correspondan según el tipo de contrato y el tiempo de servicio.

169.3.- Idemnización por terminación del contrato individual de trabajo por caso fortuito y fuerza mayor. - En los casos en que se produzca la terminación del contrato individual de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, el empleador estará obligado a pagar al trabajador las prestaciones laborales pendientes, así como una bonificación equivalente al 25% del monto que recibiría en caso de un desahucio, siempre que se demuestre la causal de caso fortuito o fuerza mayor, misma que deberá ser pagada al

trabajador en el plazo máximo de 15 días hábiles desde la fecha de terminación del contrato.

Si en algún caso el juez determine que el empleador invocó de manera injustificada la causal de fuerza mayor o caso fortuito para terminar una relación laboral, se aplicará la indemnización por despido intempestivo prevista en el artículo 188 del Código del Trabajo multiplicada por 2.

Validación de la propuesta

Para validar la propuesta, se contó con la participación de la Abg. Silvia Rosas, experta en Derecho Laboral y ex funcionaria del Ministerio del Trabajo, quien cuenta con amplia experiencia en el manejo de casos de terminación de contrato por causa de caso fortuito y fuerza mayor. Una vez elaborado el borrador de la propuesta de reforma, se solicitó al profesional que proceda a llenar una ficha de validación, otorgando un puntaje del 1 (no válida) a 5 (muy válida) a cada uno de los criterios propuestos, y además motive su puntuación, los resultados se presentan a continuación:

Tabla 2.

Validación de la propuesta

| Indicador | Valor | Comentario |
|--|--------------|---|
| Rigor Jurídico de la propuesta | 5 | Cuenta con un sustento jurídico sólido, basado en normativas vigentes y doctrina especializada y rigurosa. |
| Calidad metodológica | 5 | La propuesta está estructurada de manera clara y ordenada, siguiendo los lineamientos de la investigación, lo que permite una adecuada comprensión. |
| Pertenencia con el tema investigado | 5 | La propuesta se ajusta a la temática estudiada y brinda una alternativa de solución concreta al problema de estudio |
| Viabilidad para la aplicación práctica | 5 | Es factible su implementar en la práctica, siempre y cuando se considere el marco legal y la situación específica de cada caso. |

| | | |
|----------------------------|---|---|
| Actualidad de la propuesta | 5 | La temática de la terminación del contrato por caso fortuito o fuerza mayor es relevante en el contexto actual, por lo que la propuesta es actual |
|----------------------------|---|---|

Nota: Tomado de los expertos

Por lo tanto, en base a la validación realizada por la experta, se puede afirmar que la propuesta de reforma al Art. 169 del Código de Trabajo en relación a la terminación del contrato individual de trabajo por la causal caso fortuito o fuerza mayor (numeral 6) es una propuesta válida. La evaluación de cada indicador muestra que la propuesta es sólida y coherente con la problemática planteada, con base en esto, se concluye que la propuesta de reforma es una alternativa viable y eficaz para abordar la problemática de la terminación de contrato por causa de caso fortuito o fuerza mayor en el ámbito laboral.

REFERENCIAS

- Almeida, G. (2021). ¿Es insuficiente la disposición interpretativa del caso fortuito o fuerza mayor como causal de terminación del contrato de trabajo en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario? Un análisis desde el Derecho comparado con ocasión del Covid-19. *Law Review*, 3(1), 1-25. Obtenido de <https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/lawreview/article/view/2024>
- Asamblea Nacional. (2008). *Mandato Constituyente No. 8*. Montecristi.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de Registro Oficial: <https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Ecuador/english08.html>
- Asamblea Nacional Constituyente. (2015). *Código del Trabajo* (https://www.oas.org/dil/esp/Codigo_del_Trabajo_Ecuador.pdf ed.). Quito: Registro Oficial.
- Ayala, J., & Correa, L. (2021). Indicador de pobreza por ingreso en Ecuador y el efecto Covid-19. *Sociedad y Tecnología*, 4(2), 248–264. doi:<https://doi.org/10.51247/st.v4i2.108>
- Balbín, A. (2017). El Derecho al Trabajo. *evista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 360-377.
- Barrionuevo, J. (2021). El efecto del teletrabajo en el empleo en Ecuador durante la crisis sanitaria. *Sociedad y tecnología*, 223-234.
- Bayon, G., & Pérez, E. (1980). *Manual de Derecho del Trabajo*. Madrid: Marcial Pons Libros Jurídicos.

- Cabanellas, G. (2011). *Tratado de derecho laboral*. Buenos Aires: Bibliográfica Omeba.
- Cadena, M. (2022). El in dubio pro operario y su correcta aplicación para los administradores de justicia. 9(2). doi:<https://doi.org/10.18272/ulr.v9i2.2754>
- Caldera, R. (1960). *Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Calderón, K. (2020). *Terminación del contrato laboral por fuerza mayor o caso fortuito por la pandemia de COVID-19*. Guayaquil: Universidad Católica Santiago de Guayaquil.
- Callejo, C. (2021). *Responsabilidad por los daños resultantes de cosas caídas o arrojadas desde edificios*. VVAA.
- Carvajal, p. (2021). *Inconvenientes Jurídicos-laborales en el Ecuador como Consecuencia del Covid 19*. Guayaquil: UESS.
- Castillo, X. (2018). *El caso fortuito y la fuerza mayor, como causal de la terminación del contrato de trabajo*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Castro, J. (2018). *Caso fortuito o fuerza mayor*. Buenos Aires: Editorial Heliast.
- Chica, J., & Pangol, A. (2021). La Fuerza mayor como causal de terminación de la relación laboral en Ecuador, post COVID-19. *evista Sociedad & Tecnología*, 4(52), 608-623.
- Coba, M., & Tapia, A. (2022). *El caso fortuito o fuerza mayor como forma de terminación de los contratos de trabajo*. Riobamba: UNACH.
- Código Civil. (2019). *Asamblea Nacional*. Quito: Registro Oficial. Obtenido de <https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2015/06/Codigo-Civil1.pdf>
- Código de Napoleón. (2004). *El Código Civil Francés*. Obtenido de <https://www.uandes.cl/wp-content/uploads/2019/03/Cuaderno-de-Extensi%C3%B3n-Jur%C3%ADdica-N%C2%B0-9-El-C%C3%B3digo-Civil-Franc%C3%A9s-de-1804-y-el-C%C3%B3digo-Civil-Chileno-de-1855.-Influencias-Confl-4.pdf>
- Código de Trabajo. (2020). *Asamblea Constituyente*. Quito: Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. Obtenido de

https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Consolidación de Leyes de Trabajo. (2021). *Derechos de los Trabajadores*. Obtenido de

https://www.trt4.jus.br/portais/media/55811/cartilha-imigrantes-esp_digital.pdf

Constitución de la Republica del Ecuador. (20 de 10 de 2008). *Asamblea Constituyente*.

Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008. Última modificación: 25-ene.-2021. Obtenido

de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Cook, T. D., & Reichardt, C. S. (2017). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. Madrid: Morata.

Cristancho, L. (2022). El concepto de trabajo: perspectiva histórica. *Secuencia*, 7(112), 1-23.

doi:<https://doi.org/10.18234/secuencia.v0i112.1827>

Cristancho, L. (2022). El concepto de trabajo: perspectiva histórica*. *Secuencia*, 7(112), 128-155. Obtenido de

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-03482022000100105

Cuadrado, V. (2021). *La estabilidad laboral y cese del contrato individual por fuerza mayor o caso fortuito por COVID-19 en Ecuador*. Ambato: UTA.

Cueva, M. (2018). *Plazo De Caducidad Del Derecho Para Ejecutar Una Sentencia Judicial En La Legislación Ecuatoriana*. Quito: Pontificia Universidad Católica Del Ecuador.

Dávila, F. (2015). *Derecho al trabajo y la seguridad social*. México: 2015.

De Buen Lozano, N. (2019). *Derecho del Trabajo*. México: Porrúa.

De la Cueva, M. (1978). *El nuevo derecho mexicano de trabajo*. México: Editorial Porrúa.

De Nardi, N. (2020). El caso fortuito: fundamentos culturales y religiosos de una categoría jurídica y de una cosmovisión. *Derecho PUCP*(84), 337-354. Obtenido de

<http://dx.doi.org/10.18800/derechopucp.202001.011>

Defensoría del Pueblo. (2019). *El derecho a la igualdad y no discriminación de las personas en movilidad humana*. Obtenido de

<https://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/2345/1/AD-DPE-006-2019.pdf>

Del Pozo, P., Bayas, T., & Solorzano, C. (2021). *El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales frente a la presentación de la acción laboral*. Babahoyo:

Uniandes.

Díaz , C. (2021). *Caso de estudio de la Corte Constituciona acerca del Indubio Pro operario*.

Obtenido de

http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBLdGE6J2VzY3JpdG8nLCB1dWlkOic2Y2NhNWQyYi1iNzliLTQ1NWItOWE3OS03ODAxMjI5ZGJlYmEucGRmJ30=

Escudero, C., & Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Diseño de Investigación Cualitativa*. . (E. UTMACH, Ed.) Perú: Redes

2017 Colección Editorial. . Obtenido de

<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14209/1/>

Espinoza, J. (2015). *Los Efectos del Condicionamiento del Plazo de un Contrato de Trabajo a la Duración de un Contratode Servicios Complementarios en Base al Artículo 169*

numeral 3ero del Código de Trabajo. [Tesis de Posgrado, USQ]. Quito: San

Francisco. Obtenido de

<https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/4918/1/122665.pdf>

Fernández, J. (2018). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Síntesis.

Fix, H. (1999). *Protección Jurídica de los Derechos Humanos*. México: Comisión Nacional de Derechos Humanos.

Forero, R. (2017). *Empleador y trabajador*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas.

Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/23.pdf>

Gamboa , A., & Parra, A. (2023). *La terminación de la relación laboral como consecuencia de la presión psicológica ejercida por parte del empleador. [Tesis de Grado,*

UNACH]. Quito. Obtenido de

<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/11167/1/Parra%20Soria%2c%20A.%20%282023%29%20La%20terminaci%3bn%20de%20la%20relaci%3bn%20labo%20como%20consecuencia%20de%20la%20presi%3bn%20psicol%3bn%20ejercida%20por%20parte%20del%20empleador.>

Gamero, E. (2019). La amministrazione straordinaria: la intervención de empresas en el Derecho Italiano. *Revista de administración Pública*, 443-482.

García, A. (2018). La remuneración en el Derecho del Trabajo: aspectos generales y particularidades. *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, 7(14), 5-34.

García, J. (2012). *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. México: Tecnos.

García, J. (2021). La figura de terminación del contrato laboral por caso fortuito o fuerza mayor, reflexiones a partir de la aparición de la pandemia de COVID-19 en el Ecuador y la regla interpretativa contenida en la Ley de Apoyo Humanitario. *CEIT*, 6(5), 225-236.

Gómez, J. (2019). *Principios del Derecho del Trabajo*. Madrid: Dykinson.

Gómez, M. (2017). *la metodología de Análisis de contenido*. Lima: Metodologiaec.

Gonzalez, E. (10 de Julio de 2021). *Definición etimológica*. Obtenido de

<https://alternativaseconomicas.coop/articulo/oraculo-impertinente/etimologia-del-trabajo>

González, E. M. (2018). La investigación formativa como una posibilidad para articular las funciones universitarias de la investigación, la extensión y la docencia. *Revista Educación y Pedagogía*, 101-109.

Gonzalez, M. (2021). *El sistema de contratación de las empresas de economía on demand y la relación con el contrato individual de trabajo en la legislación ecuatoriana.*

Cuenca: Universidad de Azuay.

Guerra, S. (2021). Ecuador cerró 2019 con una tasa de desempleo de 3,8%. *Primicias.*

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación.* México: Mc Graw Hill.

Hernández, R., Baptista, P., & Fernández, C. (2014). *Libro: Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: McGRAW-HILL.

Informe Defensoría Pública. (15 de Noviembre de 2019). *El derecho a la igualdad y no discriminación de las personas en movilidad humana.* Obtenido de <https://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/2345/1/AD-DPE-006-2019.pdf>

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. (2020). *Asamblea Nacional.* Quito: Registro Oficial Suplemento 229 de 22-jun.-2020. Obtenido de https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/10/reglamento_general_ley_organica_apoyo_humanitario_oct2020.pdf

Martínez. (2019). La remuneración laboral en el ámbito jurídico: análisis y perspectivas. *Revista de Derecho Social y Empresa, 12,* 49-72.

Maubrigades, S. (2018). El concepto de trabajo en la historia. *Humanidades, 4(12),* 25-36.

Morales, E. (2021). Los juzgados de lo social se enfrentan a un aluvión de despidos vinculados a la covid y a la disparidad de criterios a la hora de interpretar estas resoluciones laborales. Aunque mayoritariamente las sentencias que se han ido produciendo hasta ahora los c. *El Juridico, 15-23.*

Muñoz, G. (2018). La subordinación y las fronteras del Derecho del Trabajo. Algunas ideas para delimitar. *Revista Chilena de Derecho Del Trabajo y de La Seguridad Social, 9(17),* 13. Obtenido de

- <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/50380/52842>
- OIT. (2005). *La relación de trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Ortega, W., & Cabrera, E. (2023). Estabilidad laboral relativa y derecho a reintegro en la legislación ecuatoriana. *Qualitas Multidisciplinar*, 25(25), 001 - 014. doi:DOI: <https://doi.org/10.55867/qual25.01>
- Ortiz, J. (12 de Junio de 2023). *Principio de buena fe y la protección de las partes*. Obtenido de <https://www.universidadviu.com/ec/actualidad/nuestros-expertos/principio-de-buena-fe-y-la-proteccion-de-las-partes#:~:text=El%20principio%20de%20buena%20fe%20en%20Ecuador%20est%20reconocido%20en,relaciones%20jur%20comerciales%20y%20lab>
- Pacto de San José. (15 de Mayo de 2017). *La convencion Americana de los Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/17229a.pdf>
- Paguay, M., & Morales, M. (2023). La estabilidad laboral en el Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 15(2), 346-354. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000200346
- Paredes, J. (2021). *LA potestad normativa del Ministerio de Trabajo para regular Modalidades Contractuales Laborales no Previstas en el Código de Trabajo*. Quito: PUCE.
- Peña, C. (2017). Elementos característicos de la relación laboral: subordinación y dependencia. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3(5), 63-89.

- Peñañiel, G. (8 de abril de 2020). *Gallegos Valarezo* . Obtenido de Terminación del contrato de trabajo, especialmente la terminación por fuerza mayor o caso fortuito:
<https://gvn.com.ec/2020/04/08/contrato-caso-fortuito-gvn/>
- Raluy, Á. (2021). Las palabras trabajar y trabajo en español, peninsular e inglés americano: dos visiones cultural, etimológica y semántica diferente. *Revista Electrónica de estudios filológicos*.
- Robalino, M. (2018). *El contrato de trabajo*. Lima: Derecho laboral. Obtenido de
<https://www.robalinolaw.com/areas-practica/laboral/>
- Rodríguez, M. (2015). La subordinación laboral: teoría y jurisprudencia. *Revista Ius et Praxis*, 151-180.
- Rodríguez, M. (2017). *Curso de Derecho de trabajo y la seguridad social*. Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile.
- Rodríguez, P. (2017). *Los principios del derecho del trabajo*. Buenos Aires: Tecnos.
- Rojas, G., & Herrera, M. A. (2020). Terminación de la relación laboral: la figura jurídica del Visto Bueno y su impugnación en Ecuador. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8(3), 98-114. doi:ISSN 2282-2313
- Russell Bedford. (junio de 16 de 2020). *Directrices reducción emergente de la jornada de trabajo en Ecuador*. Obtenido de Blog Russell Bedford:
<https://russellbedford.com.ec/directrices-reduccion-emergente-de-la-jornada-de-trabajo-en-ecuador/>
- Salazar, J., Cazar, C., & Suárez, A. (2020). *Por otro lado, algunos expertos y sectores sociales han defendido la disposición interpretativa como una medida necesaria para proteger los derechos y la estabilidad laboral* . Obtenido de
https://www.ey.com/es_ec/covid-19/ley-de-apoyo-humanitario---terminacion-de-la-relacion-laboral-po

- Santos, H. (2018). Transformación y diagnosis del derecho del trabajo. *Alegato*, 74.
- Silva, V., Echeverry, S., & Malaver, L. (2019). Análisis de la imprevisibilidad y la irresistibilidad como los elementos contitutivos de la fuerza mayor. *Revista Estudiantil de Derecho Privado*, 1-34.
- Vallecilla, L. (2018). La relación laboral y el contrato de trabajo. *Jus Laboral*, 29-69.
- Valverde, A. (2017). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.
- Vásquez, J. (2017). *Nuevo derecho laboral ecuatoriano*. Quito: Cevallos Editores.
- Vásquez, L. (2017). Revisión del modelo de sustitución de importaciones: vigencia y algunas reconsideraciones. *Economía Informa*(404), 5-16.
- Velasco, L. (2020). Caso fortuito y fuerza mayor en tiempos de pandemia. *Iurisdictio*, 20-30.
- Vilaña, A., & Lucero, V. (2021). *Interpretación de fuerza mayor o caso fortuito en las obligaciones en tiempos de Covid Ecuador*. Quito: UniAndes.
- Yugsi, M., & Pinos, C. (2021). Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano. *Dominio de la Ciencia*. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1902>

APÉNDICES

ENTREVISTAS A EXPERTOS

Estimado/a _____ le agradezco por aceptar participar en esta entrevista para fines académicos, la cual tiene como objetivo investigar sobre la terminación del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor y su efecto en la estabilidad laboral. Esta investigación busca profundizar con su experiencia respecto a esta causa de terminación del contrato, así como en las implicaciones con la estabilidad laboral y los derechos de los trabajadores. Su participación en esta investigación es muy valiosa para la obtención de datos relevantes y útiles para la comunidad académica.

1. ¿Cuál es el marco legal en Ecuador en cuanto a la aplicación del caso fortuito y la fuerza mayor en la extinción de contratos laborales?

2. ¿Cómo se han aplicado en la práctica estos conceptos en la extinción de contratos laborales en Ecuador?

3. ¿Considera que hubo abuso por parte de los empleadores en la aplicación de la causal caso fortuito y fuerza mayor durante la pandemia de COVID-19 o conoce casos en los que se empleó esta figura injustificadamente?

4. ¿Qué efectos han tenido la aplicación del caso fortuito y la fuerza mayor en los derechos de los trabajadores ecuatorianos, en especial el de la estabilidad laboral?

5. ¿Cuáles son las recomendaciones o propuestas para mejorar la protección de los trabajadores frente a la aplicación del caso fortuito y la fuerza mayor en la extinción de los contratos laborales en Ecuador?

ENTREVISTAS A TRABAJADORES

Estimado participante, le agradezco por aceptar colaborar en esta entrevista para fines académicos, la cual tiene como objetivo investigar sobre la terminación del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor y su efecto en la estabilidad laboral. Esta investigación busca profundizar en las experiencias y perspectivas de los trabajadores respecto a esta causa de terminación del contrato, así como en las implicaciones socioeconómicas que conlleva. Su participación en esta investigación es muy valiosa para la obtención de datos relevantes y útiles para la comunidad académica y laboral. Le aseguro que sus respuestas serán confidenciales y solo serán utilizadas para fines académicos. Nuevamente, le agradezco por su tiempo y disposición en participar en esta entrevista.

- 1. ¿Podría contarme sobre su experiencia laboral antes su despido?**
- 2. ¿En qué momento se enteró de que su contrato de trabajo sería terminado por la causal de caso fortuito o fuerza mayor? ¿Cómo se le notificó?**
- 3. ¿Considera que su despido fue justificado y justo, recibió la indemnización correspondiente?**
- 4. ¿Considera que sus derechos fueron vulnerados en el proceso de terminación de su contrato**
- 5. ¿En la actualidad, sabe si la empresa para la que laboraba sigue operando o cerró definitivamente sus operaciones?**
- 6. ¿Considera que la aplicación injustificada de la causal caso fortuito y fuerza mayor atenta contra la estabilidad laboral de los trabajadores?**
- 7. ¿Presento la denuncia ante el Ministerio del Trabajo? ¿Qué respuesta obtuvo?**
- 8. ¿Qué impacto tuvo en su vida la terminación de su contrato laboral?**
- 9. ¿En la actualidad cuál es su situación laboral y socioeconómica?**
- 10. ¿Cree que debería modificarse el CT para proteger mejor los derechos de los trabajadores en situaciones como la pandemia de COVID-19, en qué aspectos debería enfocarse la reforma?**

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, William Raúl Núñez López, con C.C: 0926249830 autor del trabajo de titulación: “Terminación del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor y su efecto en la estabilidad laboral del trabajador ecuatoriano”, previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 10 de febrero de 2025



Firmado electrónicamente por:
WILLIAM RAUL NUNEZ
LOPEZ

f. _____

William Raúl Núñez López

C.C: 0926249830

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

| | | | |
|--|---|---------------------------------------|----|
| TÍTULO Y SUBTÍTULO: | Terminación del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor y su efecto en la estabilidad laboral del trabajador ecuatoriano. | | |
| AUTOR(ES) (apellidos/nombres): | William Raúl Núñez López | | |
| REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres): | Pérez-Puig-Mir, Nuria/ Duque Ruiz Efraín Humberto | | |
| INSTITUCIÓN: | Universidad Católica de Santiago de Guayaquil | | |
| UNIDAD/FACULTAD: | Sistema de Posgrado | | |
| MAESTRÍA/ESPECIALIDAD: | Maestría en Derecho Mención Derecho Procesal | | |
| GRADO OBTENIDO: | Magíster en Derecho Mención Derecho Procesal | | |
| FECHA DE PUBLICACIÓN: | 10 de febrero de 2025 | No. DE PÁGINAS: | 99 |
| ÁREAS TEMÁTICAS: | Derecho laboral, Contrato de trabajo, derecho individual de trabajo | | |
| PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS: | Caso fortuito y fuerza mayor, contrato de trabajo, estabilidad laboral, legislación ecuatoriana de trabajo, derecho laboral. | | |
| RESUMEN/ABSTRACT: | Esta investigación propuso como objetivo analizar el impacto de estas causales en la estabilidad laboral y proponer una solución a los problemas jurídicos que puedan derivarse de ellas; para lo cual se utilizó un enfoque cualitativo de tipo no experimental, retrospectivo y transversal; se aplicaron métodos analítico-sintético, descriptivo y exegético, se utilizó como instrumento la entrevista a una población compuesta por cinco expertos en derecho laboral y 5 trabajadores despedidos bajo la causal de caso fortuito y fuerza mayor. Así es como se llegó a establecer que, a pesar de que el Código de Trabajo reconoce la terminación del contrato laboral por la causal de caso fortuito y fuerza mayor, la falta de claridad normativa y escueta regulación, pueden generar abusos por parte de los empleadores y violar los derechos laborales de los trabajadores. De esta manera se hace necesario una reforma al artículo 169 del Código de Trabajo. | | |
| ADJUNTO PDF: | <input checked="" type="checkbox"/> Si | <input type="checkbox"/> NO | |
| CONTACTO CON AUTOR/ES: | Teléfono: 0958613412 | E-mail: wnunez.lopez@gmail.com | |
| CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN: | Nombre: Ing. Andrés Obando Ochoa | | |
| | Teléfono: +593-992854967 | | |
| | E-mail: ing.obandoo@hotmail.com | | |
| SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA | | | |
| Nº. DE REGISTRO (en base a datos): | | | |
| Nº. DE CLASIFICACIÓN: | | | |
| DIRECCIÓN URL (tesis en la web): | | | |