UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

FACULTAD JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

REGULACIÓN DE LA FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO COMO JUSTA CAUSA DE SUSPENSIÓN O TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, PARA EVITAR VULNERACIÓN DE DERECHOS

Trabajo de titulación previo a la obtención del Grado de Licenciada en Jurisprudencia y Título de Abogada.

AUTORA:

Erika Monserrath Bejarano Bejarano

DIRECTOR DE TESIS:

Dr. Rolando Johnatan Macas Saritama. Ph. D

LOJA - ECUADOR

2022

Certificación del Trabajo de Titulación

Loja, 24 de marzo de 2022.

Dr. Rolando Johnatan Macas Saritama. Ph.D.

DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA FACULTAD JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Certifico:

Que he revisado y orientado todo proceso de la elaboración de tesis de grado titulado: **"REGULACIÓN DE LA FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO COMO JUSTA CAUSA DE SUSPENSIÓN O TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, PARA EVITAR VULNERACIÓN DE DERECHOS"** de autoría de la estudiante **Erika Monserrath Bejarano Bejarano**, previa a la obtención del título de **Abogada**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja para el efecto, autorizo la presentación para la respectiva sustentación y defensa.

Firmado electrónicamente por:
ROLANDO JOHNATAN
MACAS SARITAMA

Dr. Rolando Johnatan Macas Saritama. Ph.D.

DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Autoría

Yo, **Erika Monserrath Bejarano Bejarano**, declaro ser la autora del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido de la misma. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi tesis en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

Firmado electrónicamente por:
ERIKA MONSERRATH BEJARANO BEJARANO

Cédula de Identidad: 1105402695

Fecha: 04 de julio de 2022

Correo electrónico: erika.bejarano@unl.edu.ec

Teléfono o Celular: 0959917990

.

Carta de autorización de tesis por parte de la autora para la consulta de producción parcial o total, y publicación electrónica de texto completo.

Yo Erika Monserrath Bejarano Bejarano declaro ser la autora de la tesis titulada: **"REGULACIÓN DE LA FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO COMO JUSTA CAUSA DE SUSPENSIÓN O TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, PARA EVITAR VULNERACIÓN DE DERECHOS"** como requisito para optar al grado de Licenciada en jurisprudencia y título de Abogada; autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Institucional:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los cuatro dias del mes de julio del año dos mil veintidós.

Firma: Firmado electrónicamente por: ERIKA MONSERRATH BEJARANO BEJARANO

Autora: Erika Monserrath Bejarano Bejarano

Cédula: 1105402695

Dirección: Alonso de Mercadillo; Barrio las Canoas; Cantón Catamayo; Provincia de Loja.

Correo electrónico: erickab999@hotmail.com – erika.bejarano@unl.edu.ec

Teléfono Celular: 0959917990

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director de Tesis: Dr. Rolando Johnatan Macas Saritama Ph. D.

Tribunal de Grado

Presidente de grado: Dr. Luis Aníbal Torres Jiménez, Mg. Sc.

Vocal: Dr. Servio Patricio González Chamba, Mg. Sc.

Vocal: Dr. Mauricio Paúl Quito Ramón, Mg. Sc.

Dedicatoria

La culminación de mi trabajo de Tesis, está dedicada a mi Madre la Sra. Marisol Bejarano, y mi abuelita la Sra. Tarcila Bejarano, por hacer de mí una señorita responsable, trabajadora y una dama capaz de sobrellevar cualquier adversidad de la vida, personas que, a través de su ejemplo y sacrificio, me han inculcado un sinnúmero de valores, gracias por sus reflexiones y consejos.

A mis hermanas Teresa y Gina, por ser las mejores hermanas del mundo, quienes con su apoyo tanto económico y emocional; siempre han confiado en mí y me han hecho sentir respaldada.

A mis sobrinos Mateo y Alan que son aquellos motores primordiales que con sus travesuras alegran mis días y a pesar de su corta edad, cuanto sentía que me iba a rendir, me dieron una palabra de aliento y sé que ellos en mi ven un gran ejemplo a seguir.

Y finalmente como no dedicarle también a toda mi familia por su apoyo incondicional en estos cinco años de vida universitaria.

Erika Monserrath Bejarano Bejarano

Agradecimiento

Expreso mi sincero agradecimiento y gratitud a la Universidad Nacional de Loja, a la Facultad Jurídica, Social y Administrativa y a su vez a los Docentes de la Carrera de Derecho que a través de su orientación, persistencia y paciencia han sido capaces de impartir conocimientos fundamentales para el desarrollo de mi formación profesional.

Al Dr. Rolando Macas Saritama. Ph.D. por su dirección en todo el proceso de la realización de esta tesis, además de su generosidad al momento de brindarme la oportunidad de recurrir a su capacidad y experiencia en un marco de confianza, fundamentales para la culminación del trabajo investigativo.

A la Abogada Dra. Soraya Vásquez, por brindarme sus conocimientos e información necesaria y oportuna para el desarrollo de mi tesis.

Y Finalmente a todos mis amigos y compañeros de Universidad en especial a Génesis Guerrero y Carlos Chacho quienes me han acompañado en este proceso de formación académica durante estos cinco años quienes me brindaron y enseñaron sus conocimientos e hicieron la vida universitaria más agradable.

Erika Monserrath Bejarano Bejarano

Índice de Contenidos

Portada……i

Certificación……...……ii

Autoría……...…….....….iii

Carta de Autorización……..……..……iv

Dedicatoria……...……..……v

Agradecimiento……...……..……vi

Índice de contenidos…….……vii

Índice de tablas……...…x

Índice de figuras…..…….……..……xi

Índice de anexos……..…….xii

1. Titulo……1

2. Resumen……...2

2.1. Abstract……3

3. Introduccion……4

4. Marco Teorico ……7

4.1. Marco Conceptual……7

4.1.1. Derecho al Trabajo 7

4.1.2. Empleador 8

4.1.3. Contrato 9

4.1.4. Fuerza Mayor 11

4.1.5. Caso Fortuito 11

4.1.6. Irresistibilidad 12

4.1.7. Imprevisibilidad 14

4.1.8. Despido Intempestivo 15

4.2. Marco Doctrinario……...17

4.2.1. Reseña Historia del Derecho Laboral en el Ecuador 17

4.2.2. Nociones Básicas del Derecho Laboral 19

4.2.3. Introducción al Derecho Laboral Individual 22

4.2.4. Suspensión del Contrato Individual de Trabajo 24

4.2.5. Terminación del Contrato Individual de Trabajo 25

4.2.6. Despido Intempestivo 27

4.2.7. Nociones Básicas de la Fuerza Mayor o Caso Fortuito 28

4.3. Marco Jurídico……... 33

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador 33

4.3.2. Instrumentos Internacionales..... 34
4.3.2.1. Organización Internacional de Trabajo - OIT. Declaración de Derecho Humanos……..34
4.3.3. Código del Trabajo 34
4.3.4. Código Civil..... 36
4.3.5. Código Orgánico General de Procesos..... 37
4.3.6. Ley de Apoyo Humanitario..... 38
4.4. Derecho Comparado……... 39
4.4.1. Consolidación de Leyes Laborales de Brasil..... 39
4.4.2. Ley de Trabajo Federal de México..... 40
4.4.3. Código de Trabajo de Costa Rica..... 41
4.4.4. Ley N°213-94 de Paraguay 43
5. Metodologia…… 45
5.1. Materiales Utilizados…….. 45
5.2. Métodos…….. 45
5.3. Técnicas…….. 47
5.4. Observación Documental……47
6. Resultados……..48
6.1. Resultados de las Encuestas……...48
6.2. Resultados de la Entrevista…… 58
6.3. Estudios de Casos…….. 71
6.4. Análisis de Datos Estadísticos……... 78
7. Discusion…….....83
7.1. Verificación de Objetivos…….. 83
7.1.1. Verificación del Objetivo General……83
7.1.2. Verificación de Objetivos Específicos..... 83
7.2. Contrastación de Hipótesis…… 87
7.3 Fundamentación Jurídica de la Propuesta de Reforma Legal……...88
8. Conclusiones……..92
9. Recomendaciones…….. 94
9.1. Proyecto de Reforma Legal…… 95
10. Bibliografia…… 98
11. Anexos……100
11.1. Formato de Entrevistas……100
11.2. Formato de Encuestas……...101

Índice de tablas.

Tabla 1. Pregunta 1 de la Encuesta……48
Tabla 2. Pregunta 2 de la Encuesta……50
Tabla 3. Pregunta 3 de la Encuesta……51
Tabla 4. Pregunta 4 de la Encuesta……53
Tabla 5. Pregunta 5 de la Encuesta……55
Tabla 6. Pregunta 6 de la Encuesta……57

Índice de figuras.

Figura 1. Pregunta 1 de la Encuesta……..……..……..49
Figura 2. Pregunta 2 de la Encuesta……..50
Figura 3. Pregunta 3 de la Encuesta……..…52
Figura 4. Pregunta 4 de la Encuesta……..……53
Figura 5. Pregunta 5 de la Encuesta……..……55
Figura 6. Pregunta 6 de la Encuesta……..……..…57
Figura 7. Actas de Finiquito……..79
Figura 8. Denuncias en Vía Judicial Laboral…….80
Figura 9. Trabajos Perdidos a causa de la pandemia…….……81

Índice de anexos.

Anexo 1. Cuestionario de Entrevista……...100
Anexo 2. Cuestionario de Encuesta…….101
Anexo 3. Certificado de Idioma Inglés……..……..104
Anexo 4. Designación de director del trabajo de titulación…….…105
Anexo 5. Oficio de aprobación 106

1. Titulo

“Regulación De La Fuerza Mayor O Caso Fortuito Como Justa Causa De Suspensión O Terminación De La Relación Laboral, Para Evitar Vulneración De Derechos”

2. Resumen

La presente tesis de grado lleva por título: “Regulación de la Fuerza Mayor o Caso Fortuito Como Justa Causa de Suspensión o Terminación de la Relación Laboral, Para Evitar Vulneración de Derechos”, y su interés por desarrollar es debido a la realización de un estudio en vista de que la falta de normas claras respecto a la aplicación de la fuerza mayor o caso fortuito, para la suspensión o terminación de la misma; lo mencionado origina que no exista uniformidad de criterios de los administradores de justicia, por lo que sus decisiones pueden llegar afectar derechos o intereses del trabajador como al empleador.

El estudio realizado muestra la necesidad de implementar normas y preceptos jurídicos con el objeto de establecer los lineamientos y pautas por las cuales, se debe aplicar correctamente la causal en mención, con la finalidad de no estar transgrediendo estos derechos para beneficio de las partes que integran la relación laboral, especialmente para la parte trabajadora que socialmente es la más débil por lo que amerita una mayor protección frente al patrón.

En la presente tesis se aplicaron materiales y métodos que permitieron el desarrollo de la investigación, así mismo se realizó entrevistas y encuestas a profesionales del derecho, cuyos resultados sirvieron para plantear el proyecto de reforma legal al Código de Trabajo, con la finalidad de reformar el artículo 169 numeral 6, para que se incorpore las respectivas reglas jurídicas que servirán de aplicación en los casos de fuerza mayor o caso fortuito.

2.1. Abstract

This thesis is entitled: " Regulation of Force Majeure or Fortuitous Event as a Just Cause of Suspension or Termination of the Employment Relationship, to Avoid Violation of Rights", and its interest in developing is due to the realization of a study in view of the lack of clear rules regarding the application of force majeure or fortuitous event, for the suspension or termination of the same; the aforementioned causes that there is no uniformity of criteria of the administrators of justice, so that their decisions may affect the rights or interests of the worker and the employer.

The study shows the need to implement legal norms and precepts in order to establish the guidelines and guidelines by which the cause in question must be correctly applied, in order not to be transgressing these rights for the benefit of the parties that make up the employment relationship, especially for the working party that empirically is the weakest so it deserves greater protection against the employer.

In this thesis, materials and methods were applied that allowed the development of the research, as well as interviews and surveys were conducted with legal professionals, whose results served to raise the legal reform project to the Labor Code, in order to reform article 169 numeral 6, so that the respective legal rules that will serve as application in cases of force majeure or fortuitous event are incorporated.

3. Introducción

La presente tesis tiene por título: "Regulación de la Fuerza Mayor o Caso Fortuito Como Justa Causa de Suspensión o Terminación de la Relación Laboral, Para Evitar Vulneración de Derechos", esta investigación jurídica tiene gran importancia en el ámbito laboral y en la esfera social debido a que el trabajo es un derecho humano inherente a toda persona , por ello mediante el ejercicio de este derecho la persona se puede desarrollar personalmente, debiendo entonces el trabajo ser un medio que coadyuve a la subsistencia y desarrollo de las personas. La legislación laboral ecuatoriana a través de la norma constitucional y laboral dignifica y humaniza el trabajo, estableciendo condiciones laborales justas e idóneas; sin embargo nuestro Código del Trabajo es un poco obsoleto por lo que existe dentro de este cuerpo jurídico ciertos vacíos legales, como es el caso de la aplicación correcta de la fuerza mayor y caso fortuito, ya que si bien es cierto existe un reconocimiento de esta causal para la terminación de la relación laboral que está determinada en el art 169 numeral 6 del Código Laboral, la misma carece de regulación normativa para una aplicación debida, causando en la actualidad confusiones y malas interpretaciones en la aplicación de esta causal como fundamento para la terminación de la relación laboral.

A partir de la declaratoria de pandemia del Covid-19, los estados tomaron medidas con el objeto de mitigar y controlar en la medida de lo posible esta enfermedad. El Ecuador por su parte, mediante decreto ejecutivo declaró estado de excepción en todo el territorio nacional por ello se prohibió el libre tránsito a las personas y cuarentena obligatoria, lo que en consecuencia originó que la actividad laboral de distintas empresas o negocios se paralice, teniendo como efecto esto la disminución de la rentabilidad de la actividad laboral para mantener los negocios llevándolos algunos a la quiebra. Algunos empleadores intentaron por medio de la aplicación de la fuerza mayor o caso fortuito disminuir la masa salarial con el objeto de conservar su empresa o negocio sin embargo otros empleadores hicieron mal uso del derecho en la aplicación de la causal para evitar el pago de ciertos rubros que por ley les correspondían a estos. Por lo tanto, a través de esta investigación se deja plasmado aquellos fundamentos y criterios que han sido recopilados en la realización de esta tesis con la cual se fundamenta el proyecto de reforma de ley que tiene como objeto central dotar de regulación normativa a esta causal a fin de generar una correcta aplicación para proteger así los derechos de los sujetos que integran la relación laboral.

En el presente trabajo de investigación se verifica un objetivo general, el cual fue planteado en: "Desarrollar un estudio conceptual, doctrinario, jurídico y comparado de la fuerza mayor y el caso fortuito, como causal de terminación de la relación laboral, en el régimen jurídico del trabajo en el Ecuador".

También, se verificaron objetivos específicos, los cuales se detallan a continuación: primer objetivo específico: "Demostrar que la falta de normativa clara, previa, y lógica sobre la fuerza mayor o caso fortuito genera conflictos en el régimen laboral"; segundo objetivo específico: "Establecer la necesidad de incorporar dentro del Código de Trabajo las respectivas reglas jurídicas que servirán de aplicación para la fuerza mayor o caso fortuito para la suspensión o terminación de la relación laboral"; y, tercer objetivo específico: "Elaborar un proyecto de reforma legal al Código del Trabajo, para normar a la fuerza mayor o caso fortuito como justa causa de la suspensión o terminación de la relación laboral".

La hipótesis contrastada es la siguiente: La falta de normas claras respecto a la aplicación de la fuerza mayor o caso fortuito para la suspensión o terminación de la relación laboral, origina que no exista uniformidad de criterios de los administradores de justicia, por lo que sus decisiones pueden llegar afectar al trabajador como al empleador.

La presente tesis se encuentra estructurada de la siguiente manera: Revisión de literatura, la cual está conformada por un Marco Conceptual donde se desarrollan una serie de categorías: Derecho al Trabajo, Definición de empleador, Contrato de Trabajo, Fuerza mayor, Caso fortuito, Irresistibilidad, Imprevisibilidad, Despido Intempestivo; en el Marco Doctrinario se desarrollaron los siguientes temas: Antecedentes del Derecho al Trabajo Ecuador, Nociones básicas del Derecho Laboral, Justa Causa de terminación de la Relación Laboral, Suspensión no Remunerada de la Relación Laboral, Teoría del Caso Fortuito o Fuerza Mayor; en el Marco Jurídico se analizó e interpretó las siguientes normas jurídicas que se relacionan con la temática: Constitución de la República del Ecuador, Instrumentos Internacionales, Código de Trabajo , Código Civil, Código Orgánico General de Procesos, Ley de Apoyo Humanitario ; y, en el Derecho Comparado se tomó en consideración la siguientes legislaciones: Ley de Trabajo Federal de México, Código de Trabajo Costa Rica, Ley N°213-94 de Paraguay y Consolidación de Leyes Laborales de Brasil.

Además, la presente tesis está conformada por los materiales y métodos que sirvieron para recopilar información, de igual forma contiene las técnicas de la encuesta y entrevista, de igual forma contiene el estudio de casos que contribuyeron con información pertinente y acertada

para la fundamentación la presente tesis, con lo manifestado se logró verificar los objetivos, uno general y tres específicos, de igual forma se contrastó la hipótesis, cuyos resultados ayudaron a la fundamentación de la propuesta de reforma legal al Código del Trabajo .

En la parte final de la presente tesis se expone las conclusiones y recomendaciones, las cuales se lograron extraer durante todo el desarrollo de la investigación, y con ello también se presentó el proyecto de reforma al Código del Trabajo, para regular la fuerza mayor o caso fortuito como justa causa de terminación de la relación laboral para evitar vulneración de derechos de los sujetos que integran la misma.

De esta manera queda presentado el trabajo de investigación jurídica que trata sobre el tema de la regulación normativa de la fuerza mayor o caso fortuito como justa causa para la terminación de la relación laboral. Esperando que el documento sirva de guía a los estudiantes y profesionales del Derecho como fuente de consulta y conocimiento; quedando ante el Tribunal de Grado para su calificación.

4. Marco Teórico

4.1. Marco Conceptual

4.1.1. Derecho al Trabajo

"Se considera como la ciencia que regula las relaciones personales que realizan actividades laborales en forma armónica y equilibrada, y en el caso de controversias se someten a la justicia ordinaria" (Vasquez, 2007, pág. 18).El derecho al trabajo es aquella rama del derecho sustancial que se configura como la ciencia la cual tiene su objeto central en regular mediante normas jurídicas las actividades laborales entre el empleador y el trabajador a fin de armonizar la relación entre ellos y equilibrar las condiciones para evitar vulneración del trabajador, al ser este el sujeto débil de dicha relación por lo que normativamente se le otorga ciertos derechos adicionales a fin que este llegue a estar en igualdad frente a su empleador.

> El derecho de trabajo es el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción (Cabanellas, 1993, pág. 18).

El derecho del trabajo está conformado por un conjunto de reglas y principios que se componen de mandatos cuya finalidad es regular la relación laboral, estableciendo lineamientos normativos para evitar abuso, transgresión de los derechos del trabajo, en consecuencia, este tipo de derecho permite humanizar y dignificar el trabajo como medio idóneo para el desarrollo personal en la contribución social. Además, este tipo de derecho está integrado por otras fuentes que permiten ubicarlo al mismo dentro de la rama del derecho social.

> Ordenamiento jurídico específico que regula las relaciones de los trabajadores con los empleadores, en el plano tanto individual como colectivo, mediante instituciones que le son propias y con las características de la subordinación y el régimen salarial (Aleman & Rodriguez, 2010, pág. 281).

Las normas, reglas y principios que conforman el régimen jurídico laboral, constituyen una rama del derecho autónomo que mediante disposiciones normativas regulan las relaciones de trabajo entre los sujetos que la integran, a fin de armonizar y resolver conflictos, ya sean estos que se susciten en forma individual o colectiva, por ello este tipo de derecho social ha

creado ciertas instituciones jurídicas que tienden a caracterizar al mismo cuyo objeto, está enfocado en la protección normativa del derecho al trabajo, como derecho humano.

> Nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción (Casado, 2009, pág. 99).

El trabajo al ser un derecho humano está debidamente regulado por el conjunto de normas positivas que direccionan el ejercicio de este derecho con el objeto de establecer un ambiente laboral propicio para el desarrollo personal y subsistencia del trabajador, por lo que esta rama del derecho reconoce diversas modalidades de contratación y trabajo a fin de otorgar protección normativa para evitar la vulneración o transgresión de derechos laborales en consecuencia, el derecho laboral se constituye como la base protectora para precautelar condiciones laborales dignas y humanas que garanticen la estabilidad laboral y la integridad personal del trabajador.

4.1.2. Empleador

"Empleador. Actualmente, el término se utiliza como sinónimo de patrón. Forma parte del lenguaje de la Organización Internacional del Trabajo" (Alfredo, 2013, pág. 58). El empleador es aquel sujeto que integra la relación laboral el cual se beneficia de la actividad laboral que efectúa el trabajador, para lo cual este sujeto confiere una contraprestación o remuneración al trabajador, por la prestación de las actividades laborales ya sean manuales o intelectuales ejercidas por el trabajador.

> Persona, física o jurídica, que da ocupación o trabajo a una o varias personas, en forma de empleados u obreros, y abona por el trabajo realizado por éstos un salario o sueldo, existiendo relación de dependencia laboral. Toda persona natural o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato de trabajo (Casado, 2009, pág. 337).

Se conceptualiza al empleador como aquella persona natural o jurídica que adquiere derechos, obligaciones y responsabilidades frente a su trabajador o trabajadores por el simple hecho de constituir relación laboral con los ya mencionados. Es el sujeto que direcciona el

trabajo, ya que por tener la realización de actividades al trabajador porque es quien manda en la relación de dependencia laboral en la cual está subordinado el trabajador al empleador; entonces básicamente, el empleador es aquella persona que utiliza los servicios lícitos laborales del trabajador.

Patrono o empleador son los términos más empleados universalmente para designar a aquella persona o personas físicas o inmateriales que otorgan, generan o dan trabajo, aun cuando su denominación arcaica de patrón o patrono ha sufrido modificaciones con el paso del tiempo.

> Su presencia o determinación clara será siempre de enorme importancia dentro del derecho del trabajo. Ello es así en diversas latitudes, y tantas y tan variadas fluctuaciones o variaciones corresponden necesariamente al mayor o menor grado de complejidad en los intercambios sociales que motivan la retribución del trabajo asalariado.

Sujeto al cual el trabajador presta sus servicios personales dentro del ámbito laboral, estando inmerso dentro de una relación laboral bajo relación de dependencia se denomina empleador, el mismo que cancela por los servicios manuales o intelectuales del cual es beneficiario directa o indirectamente efectúa por el trabajador, un estipendió o remuneración , la misma que es acortada por principio de autonomía de la voluntad entre las partes, pero sin embargo el derecho laboral regula el salario o remuneración que debe pagar el empleador a fin de que el mismo sea justo y proporcional a las actividades laborales que recibe.

"El empleador, es aquel acreedor del trabajo y el deudor del salario "(Monesterolo, 2017, pág. 64). El trabajo está conformado por dos sujetos que integran la relación laboral por lo tanto el empleador se constituye como aquella persona natural o jurídica el cual es el acreedor de la mano de obra o trabajo intelectual ejercido por el trabajador o trabajadores; así mismo por el trabajo efectuado a su favor, este pasa hacer deudor de la remuneración o salario que debe cancelar al trabajador por la actividad laboral del cual es beneficiario.

4.1.3. Contrato

> Es un convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otras a prestar sus servicios lícitos y personales bajo una dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o individual, o la costumbre (Masabanda, 2018, pág. 19).

Los contratos son básicamente el acuerdo entre las partes suscribientes que se rigen por lo convenido en la suscripción del mismo y están regulados por la ley, en este tipo de convenio se adquiere derechos y se contrae obligaciones que podrían desencadenar responsabilidades frente al incumplimiento de las cláusulas acordadas. En el ámbito laboral el contrato de trabajo puede ser expreso o tácito, individual o colectivo y se regula por medio del conjunto de normas jurídicas que integran el derecho al trabajo.

"La convención, para Aubry y Rau, es el acuerdo de dos o más personas sobre un objeto de interés jurídico; y el contrato constituye una especie particular de convención, cuyo carácter propio consiste en ser productor de obligaciones" (Cabanellas, 1993, pág. 74). El contrato de trabajo es la convención donde los sujetos que integran la relación laboral acuerdan entre ellos, siguiendo los lineamientos normativos permitidos por la ley las condiciones de trabajo, las remuneraciones, jornadas y otras circunstancias que formen parte del trabajo, a fin de evitar conflictos en materia laboral, por ello el contrato armonizan y estipula la forma de efectuarse la actividad laboral.

"El contrato existe desde que una o varias personas consientan en obligarse respecto de otra, u otras, a dar alguna cosa o prestar algún servicio" (Cabanellas, 1993, pág. 75). El contrato es aquella institución jurídica dentro del cual consten derechos y obligaciones contraídas por las partes suscribientes la cuales pueden ser recíprocas o no. En el derecho laboral, el contrato de trabajo es aquella convención bilateral, donde el trabajador se compromete a brindar su fuerza productiva al empleador, y éste se compromete a pagar un salario o remuneración al trabajador por la recepción de dichos trabajos elaborados a su favor.

> Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, para establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional (Alfredo, 2013, pág. 42).

Los contratos de trabajo colectivo son aquellos que regulan los beneficios de los trabajadores individuales agrupados en organizaciones o sindicatos que tienden a resguardar los intereses y derechos de la clase trabajadora, por lo tanto, el empleador deberá cancelar en forma pecuniaria o amanera de beneficio condiciones para que el trabajador o trabajadores pueden ejercer en plenitud sus derechos contraídos por el contrato suscrito.

4.1.4. Fuerza Mayor

"Acontecimiento o circunstancia imprevista que exime o impide del cumplimiento de alguna obligación" (Casado, 2009, pág. 402). La fuerza mayor es aquel suceso imprevisible que no permite el cumplimiento de las obligaciones contraídas, al presentarse en forma inesperada un acontecimiento que imposibilita a todas o una parte de las personas que deban cumplir con determinada obligación suscrita en contrato o contraída legalmente.

"La fuerza mayor es cualquier acontecimiento o hecho externo de carácter imprevisible, o previsible, pero inevitable" (Cabanellas, 1993, pág. 107). La figura de la fuerza mayor, está direccionada en ser aquel suceso que es ajeno a la voluntad entre las partes que han contraído obligación, que deban cumplir la misma, pero que por aquellas circunstancias externa se imposibilite el cumplimiento de la obligación mencionada. Si bien es cierto está en cierto punto puede ser previsible, pero para alegar debe ser irresistible, es decir no debe haber la posibilidad alguna que se pueda cumplir la obligación al presentarse el acontecimiento o hecho externo.

"Un hecho ajeno al obligado, previsto o imprevisto, pero inevitable o irresistible, que lo imposibilita para cumplir la obligación de que se trate" (Casado, 2009, pág. 74).Este tipo de circunstancia llamada fuerza mayor imposibilita cumplir con obligaciones previamente contraídas por las partes suscribientes en un contrato, es un hecho externo producido por el hombre pero que es de carácter irresistible e inimputable a quien alegue esta figura con el objeto de eximirse del cumplimiento de la obligación o su vez suspender aquella obligación hasta que transcurra aquella circunstancia o suceso que impide el cumplimiento de la misma.

"La fuerza mayor, es la fuerza que ha hecho irrupción desde fuera del círculo de los dos adversarios (tempestad, inundación, etc." (Casado, 2009, pág. 75). La fuerza mayor es el hecho fáctico que se presenta repentinamente que impide que las partes sean estas trabajador o empleador cumplan con sus obligaciones suscritas en un contrato, por lo que al presentarse tal suceso la norma jurídica posibilita la suspensión de la obligación o a su vez extingue la misma; sin embargo, para alegar la fuerza mayor esta debe ser alegada.

4.1.5. Caso Fortuito

"Lo que acontece casualmente, lo que se produce sin premeditación ni previsión siquiera" (Cabanellas, 1993, pág. 140). El caso fortuito es la figura jurídica contemplada en el derecho positivo, que tiende a eximir el cumplimiento de las obligaciones suscritas en un contrato a causa de fuerza externa producida por la naturaleza, como un terremoto, naufragio, entre otros. Esta figura tiene como objeto dar justicia cuando por hechos inimputables una o

todas las partes que contraen obligaciones no puedan cumplir con la misma a causa de fenómenos laterales.

"Caso fortuito es todo lo que no se puede humanamente prevenir ni resistir" (Alfredo, 2013, pág. 24). Para el doctrinario Cabanellas la figura de la fuerza mayor o caso fortuito es todo suceso que el hombre no pueda prever ni resistir, a causa de factor eterno producido por la naturaleza, el mismo que para ser utilizado debe ser debidamente comprobado, por lo tanto, debe tener relación circunstancial entre el acontecimiento o suceso externo y el incumplimiento de la obligación.

"Cualquier suceso o acontecimiento. Pueden ser comunes, inciertos, eventuales, fortuitos, previstos y no previstos. El suceso inopinado, que no se puede prever ni resistir" (Cabanellas, 1993, pág. 51). La obligación se puede suspender o eximir el caso fortuito, cuando éste esté configurado por eventos repentinos, irresistibles e imprevistos que sean inimputables al sujeto que incumplió su parte de la obligación a consecuencia de la eventualidad que configuró este hecho que imposibilita humanamente cumplir con lo acordado en el contrato celebrado.

"Hecho no imputable a la voluntad del obligado, que impide y excusa el cumplimiento de obligaciones" (Casado, 2009, pág. 150). El caso fortuito es aquel impedimento de orden legal que se presenta por motivo de evento o suceso externo producido por la naturaleza que tiende por razones de circunstancias imprevistas que no pueden cumplir con obligaciones contraídas, por lo que suspende el cumplimento de la obligación, o a su vez exime del cumplimiento de la misma a quien esta fuerza externa produzca la imposibilidad del cumplimiento de lo ya mencionado.

4.1.6. Irresistibilidad

"Irresistible cuando a pesar de haber desplegado el deudor la actividad pertinente conforme a la diligencia a él exigible en el caso concreto, no ha podido sustraerse de sus efectos, por lo que el incumplimiento se ha producido igualmente" (Brantt, 2011, pág. 47). La irresistibilidad es aquel suceso no irresistible que impide realizar determinado acto que se constituye como obligaciones a causa de fuerza externa, por lo que forma parte de los elementos configurativos de la fuerza mayor o caso fortuito. Este elemento está enfocado en determinar la imposibilidad de prever algún tipo de acción que permita resistir el hecho o circunstancia que impida se constituya el cumplimiento de la obligación.

> Irresistibilidad hace relación al evento y sus consecuencias, pues puede suceder que el evento sea irresistible, pero no sus consecuencias, caso que no se cumple esta condición. La jurisprudencia tradicionalmente ha señalado que la irresistibilidad debe ser absoluta en el sentido de que es imposible superar las consecuencias de hecho (Castro, 2018, pág. 433)

Por irresistibilidad se entiende aquella circunstancia que no permite mitigar y erradicar los eventos producidos por la fuerza mayor o caso fortuito; por lo que imposibilita crear algún tipo de medida para prever el suceso que impida el cumplimiento de la convención o contrato, en tal sentido la irresistibilidad básicamente refiere a la imposibilidad de actuar por parte de quien alegue la fuerza mayor o caso fortuito con el objeto de eximir o suspender o cumplir con obligaciones normalmente contraídas en un contrato.

> La irresistibilidad para que un evento sea fuerza mayor se requiere que sea irresistible. Debe aclararse que la irresistibilidad hace relación al evento y sus consecuencias, pues puede suceder que el evento sea irresistible, pero no sus consecuencias, caso en el cual no se cumple esta condición. Además, la determinación de la irresistibilidad se hace en abstracto y no concretó (Castro, 2018, pág. 420).

La irresistibilidad es uno de los elementos configurativos de la fuerza mayor o caso fortuito esta está determinada como una circunstancia que se presenta de la cual la persona no puede resistir, es decir puede que la persona tenga conocimiento del evento que se va a producir pero no está en su manos la posibilidad de prevenirlo o evitarlo por lo que una vez comprobado este elemento se puede declarar la fuerza mayor o caso fortuito para suspender o terminar obligaciones en distintos ámbitos como por ejemplo en el ámbito laboral, donde se encuentra regulada como causa de terminación de la relación laboral; sin embargo para alegar esta causal además de este elemento deben concurrir otros a fin de configurar esta figura.

"La Irresistibilidad consiste en que la fuerza mayor es aquel evento que, si bien puede ser previsible, la voluntad humana no puede resistir" (Monesterolo, 2017 pág. 80). Básicamente, la irresistibilidad está determinada como circunstancia que configura la fuerza mayor, este tipo de circunstancias refiere tanto al caso fortuito, ya que ningún evento de la naturaleza puede ser previsible e irresistible, tomando en cuenta para esto eventualidades que puedan configurar en sí circunstancias que puedan alegar esta causal. Entonces las circunstancias irresistibles cuando esta se escapa de la voluntad de la persona quien alegue la fuerza mayor o caso fortuito, esto porque la persona puede que conozca el evento a suceder,

pero no lo puede resistir, por ende, soporta los efectos de la eventualidad que configura la fuerza mayor o caso fortuito.

4.1.7. Imprevisibilidad

"La imprevisibilidad es un requisito relativo, es decir, se trata de averiguar si un individuo diligente, puesto en las mismas circunstancias del deudor, hubiese previsto el acontecimiento" (Alessandri & Somarriva, 2004, pág. 60). Por imprevisibilidad se entiende al elemento que no permite prever alguna circunstancia o eventualidad a futuro, escapando por ende de la voluntad de las partes contratantes. Si bien es cierto las partes al celebrar los contratos estipulan condiciones para prevenir futuras eventualidades, existen algunas que se presentan en forma imprevisible, que aun ejerciendo el cuidado debido no se los puede prevenir, estos eventos según la doctrina son susceptibles de adecuación a la fuerza mayor o caso fortuito. No obstante, según la doctrina se determina que es un requisito relativo, es decir, que es una eventualidad que se puede o no presentar, pero que las partes no la toman en consideración al celebrar el contrato debido a que las posibilidades que se presenten son remotas, como por ejemplo un terremoto que se suscite en una fecha determinada.

"Imprevisible: cuando el suceso escapa a las previsiones normales, esto es, que ante la conducta prudente adoptada por quien lo alega, era imposible pronosticar o predecir". La legislación prevé el deber objetivo de cuidado, por ello las partes al celebrar contratos deben prevenir la mayor cantidad de eventualidades que pudieren afectar a los acuerdos con el objeto de no perjudicar la naturaleza y finalidad para la cual las partes suscriben el contrato en el cual constan derechos y obligaciones; por lo que la fuerza mayor o caso fortuito es un evento imprevisible, es decir, se presentan repentinamente por lo que imposibilita tomar acciones inmediatas para mitigar los efectos que ésta contraiga. Sin embargo, es necesario manifestar que este tipo de eventualidad no es pronosticable por lo que tampoco se lo puede prever como si fuese una profecía. Entonces, una vez verificada este elemento se puede llegar a configurar la fuerza mayor o caso fortuito para solicitar la suspensión o terminación contenidas en el contrato.

"Es aquel que no se ha podido prever. En definitiva, un hecho puede considerarse imprevisible si una persona diligente no debió anticipar dicho suceso" (Abeliuk, 2001, pág. 746). Este elemento de la fuerza mayor o caso fortuito está determinado en la causa por la cual las personas no pueden predecir eventualidades futuras que se han de presentar en el cumplimiento de las obligaciones contenidas en el contrato, siendo estas eventualidades

circunstancias que se originan repentinamente y que casi siempre sobrevienen en forma intempestiva, no pudiendo imputar a las partes el origen de esta figura, ya que la misma excede la voluntad de las partes suscribientes en el contrato. En definitiva, la imprevisibilidad está ligada a configurar la fuerza mayor o caso fortuito en aquella situación ajena a la voluntad de los contratantes, esto porque estas eventualidades son presentadas en forma repentina y las partes no tenían ningún conocimiento sobre aquellos.

"La imprevisibilidad es un requisito absoluto, es decir, se trata de la imposibilidad total de prever un acontecimiento" (Alessandri & Somarriva, 2004, págs. 280-281). Cierta parte de la doctrina considera a la irresistibilidad como requisito absoluto, ya que ellos contemplan este elemento como una imposibilidad total de prever algún acontecimiento o circunstancia que se suscite o presente en el desarrollo del contrato, afectando por ende a una o ambas partes. Es decir, aun ejerciendo el máximo cuidado posible se presenta el acontecimiento no previsible, en otras palabras, es una circunstancia que no se la esperaba; por ello, algunos actores manifiestan que es un requisito absoluto y no relativo.

4.1.8. Despido Intempestivo

La autora Graciela Monesterolo define al despido intempestivo en su obra jurídica "Régimen Jurídico Laboral del Sector Privado", como:

> Es la privación de la ocupación, el empleo, la actividad o el trabajo. Es la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo por voluntad unilateral del empleador o empresario, que da derecho a la persona trabajadora a percibir una indemnización resarcimiento económico del daño o perjuicio causado; en general, reparación, compensación, o satisfacción (Monesterolo, 2017, pág. 170).

Por despido intempestivo se entiende aquella desvinculación de carácter unilateral que ejerce el empleador con el objeto de terminar la relación de trabajo con su trabajador, por lo que este tipo de acción vulnera el principio de estabilidad laboral, debiendo el empleador indemnizar al trabajador de acuerdo a los lineamientos normativos establecidos en la legislación laboral, a más del pago de la liquidación por dicha terminación como el pago de rubros de la bonificación por desahucio proporcionales de décimas remuneraciones, vacaciones entre otros rubros que por ley le corresponden. Es decir, el despido intempestivo se ejecuta con la sola voluntad del empleador no existiendo causa legal justa para la desvinculación del trabajador de la empresa o negocio donde labore o preste sus servicios laborales.

De acuerdo al criterio del Tratadista Julio Mayorga Rodríguez, el Despido Intempestivo es:

> Cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador, sin que para ello tenga causa legal que lo ampare, o cuando existiendo causa legal no observa el procedimiento establecido en el Código de Trabajo para despedir al trabajador, decimos que la terminación es ilegal y el despido es intempestivo) (Mayorga, 2010, pág. 257).

Básicamente por despido intempestivo se entiende a la terminación injustificada ejercida por la mera voluntad del empleador que no se ajusta a ninguna causa legal establecida en el Código del Trabajo por lo que vulnera derechos del trabajador, los mismos que para ser reparados son acreedores de una indemnización, la cual está contemplada dentro del sistema normativo. En otras palabras, este tipo de despido no es legal ni justo, sino más bien es un acto arbitrario que atenta contra lo acordado en el contrato o contra la ley, por lo que ante la ejecución del mismo debe existir una reparación al trabajador despedido injustificadamente.

"Despido injustificado, ruptura unilateral de la relación de trabajo por el empleador sin que medie alguna de las causas señaladas en la ley" (Monesterolo,2017, pág. 50) Otra parte de la doctrina considera al despido intempestivo como la ruptura de la relación de trabajo ejercida por el empleador que afecta la estabilidad laboral del trabajador. Este hecho se presenta en forma repentina y no conlleva ninguna justificación legal para su procedencia, sino más bien se rige por el principio de autonomía de voluntad del empleador. Ante tal acontecimiento la norma jurídica prevé que el empleador pague a cierto tipo de penalización legal determinado en monto pecuniario al trabajador, es decir todo despido intempestivo conlleva el pago de una indemnización que tiene por objeto reparar al trabajador.

La Doctrina Laboral concibe al despido intempestivo como aquel tipo de terminación de la relación de trabajo, injustificada, arbitraria o encauzada, por lo que proponen la siguiente definición:

> En caso de despido injustificado el trabajador tiene derecho a una indemnización o la readmisión en el empleo o cualquiera otra prestación, en la forma prevista por la ley. Es nulo el despido que agravia derechos fundamentales reconocidos por esta Constitución (Flores, 1999, pág. 55).

El despido intempestivo al ser unilateral, ilegal arbitrario y no justificado vulnera una serie de derechos laborales que configuran el derecho humano al trabajo, en consecuencia, la norma jurídica prevé un tipo de compensación indemnizatoria con el objeto de reparar en la medida de la posible al trabajador despedido. El derecho laboral contempla como derecho la estabilidad en el trabajo, por lo que para que se produzca la terminación de la relación laboral debe existir una causa legal que esté contemplada en el Código o ley que rige la relación de trabajo, si la terminación se produce por causas no establecidas en la norma jurídica y es ejercida unilateralmente por el empleador, se considera esta como despido intempestivo, para lo cual el ordenamiento jurídico prevé sanciones de carácter económico al empleador en beneficio del trabajador.

4.2. Marco Doctrinario

4.2.1. Reseña Historia del Derecho Laboral en el Ecuador

El derecho laboral es una rama autónoma que pertenece al derecho social, ya que involucra sujetos públicos como privados, esto surge ya que esta tipología del derecho tiene como objeto tutelar al trabajo como un bien fundamental inherente de toda persona. En el Ecuador el Derecho Laboral tiene su dimensión histórica a partir del reconocimiento de ciertas condiciones laborales que tiene como objeto dignificar y humanizar el trabajo. Uno de los cambios en la legislación laboral trascendentales está determinados en el mandato de la Presidencia de José María Velasco Ibarra en la cual se reformó el Código de Trabajo otorgándole una serie de garantías al trabajador para el ejercicio de este derecho. No obstante, previo a la creación normativa del derecho laboral en el Ecuador a través de una norma taxativa especial, la misma se regía por el código civil, el cual tiene una data más antigua que la norma laboral en el Ecuador (Aleman & Rodriguez, 2010, págs. 35-36) . Es decir el derecho al trabajo surge como la secuencia de garantizar protección normativa ante la desigualdad que genera la relación de trabajo, ya que una parte está subordinada a la otra; por lo que el Ecuador ha incorporado a través de la historia normas jurídicas que permiten asegurar el goce y ejercicio del derecho humano al trabajo por parte de los titulares de derecho, para lo cual establece normativamente condiciones justas e idóneas que tienen como objeto dignificar y humanizar al derecho al trabajo. Básicamente la evolución en el Ecuador de la legislación laboral responde aquel propósito de nivelar las condiciones de trabajo entre los sujetos que la integran, es decir establecer el equilibrio o proporcionalidad para que las partes se beneficien del trabajo, unas recibiendo positivamente el beneficio de la actividad laboral ejecutada por el trabajo y la otra parte en cambio recibiendo una justa remuneración por su trabajo efectuado.

Analizando la historia del derecho laboral en nuestro país, esta data que en el año de 1903 se legisla la primera ley laboral en el Ecuador, en la cual se típica preceptos que tienen a regular la jornada máxima de trabajo y otras condiciones con el objeto de evitar que esta actividad laboral se constituya como un medio de explotación para el trabajador por lo que genéricamente también fijaba salarios. De acuerdo a la dialéctica evolutiva para la progresividad del desarrollo de los derechos, en el año de 1921 se emite la segunda ley que tiene como objeto regular el trabajo, en esta norma se contemplan indemnizaciones por accidentes de trabajo, además se señala procedimientos especiales para resolver las controversias en esta materia, esto con el objeto de tutelar íntegramente el derecho al trabajo en la vía judicial. Posteriormente, en el año de 1927 el órgano legislativo de nuestro estado crea la ley de prevención de accidentes en el trabajo, está impone al empleador ciertas obligaciones que debe cumplir con el objeto de prevenir siniestros que afecten la salud e integridad de los trabajadores en consecuencia establece que el empleador debe garantizar un ambiente laboral saludable y seguro que permita al trabajador realizar sus actividades de trabajo sin mayor inconveniente de riesgo a su salud e integridad personal.

Como se ha analizado la evolución del derecho laboral en el Ecuador ha sido paulatina, siendo por esto necesario analizar la ley de contrato individual de trabajo emitida en el año de 1928, en la cual se dispone los contratos de plazo indefinido que tiene como objeto garantizar la estabilidad del trabajador, por ello el empleador no puede desvincular arbitrariamente a su trabajador o empleado, sino más bien debe justificar aquel despido, so pena de pagar indemnizaciones establecidas en esta ley; sin embargo esta ley también contempla el no pago de indemnizaciones en los contratos antes mencionado cuando estos tengan una duración menos de un mes, también prevé igual disposición en el caso que se suscite paro forzoso. En el año de 1928 la función legislativa emite la ley por responsabilidad de accidentes de trabajo y la ley de procedimientos para las acciones provenientes del trabajo, es decir reconoce ciertos tipos de enfermedades ocupacionales que son sujetas a indemnización por parte del empleador al trabajador que las adquiere y de igual forma prevé el procedimiento para la determinación de los riesgos en el trabajo a fin de calificarlos e indemnizarlos; simultáneamente establece la adopción de medidas preventivas respecto a los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

De acuerdo a datos históricos en el año de 1938 se expide el primer código de trabajo, por el cual se intenta otorgar garantías al trabajador frente a las desigualdades con el empleador, contemplando por ende condiciones de trabajo justas que eviten la explotación laboral del

trabajador. No obstante, este código laboral ha tenido una serie de reformas presentadas a través del tiempo, las cuales atienden a favorecer al trabajador frente a los abusos evidenciados por los empleadores; de esta forma se equilibra la relación de trabajo. La última codificación a la norma mencionada data del año 2005. Si bien es cierto la evolución de la legislación laboral en el ecuador es evidente; empero, esta no va a la vanguardia de la realidad social laboral, es decir, en la actualidad tenemos un código del trabajo obsoleto que norma íntegramente determinados casos por lo que genera malas interpretaciones o aplicaciones de tales disposiciones normativas.

Para el procedimiento de las resoluciones de controversia en materia laboral, desde el año 2003 se prevé que éstos sean sustanciados por el sistema oral, es decir, las partes manifiestan sus argumentos y alegatos ante el auditorio, teniendo contacto directo con el juzgador el cual tiene funciones de intermediación y dirección del proceso. Siendo por lo tanto las pruebas producidas en presencia de los asistentes las mismas que pueden ser refutadas en concordancia con el derecho de contradicción de prueba. Este precepto se mantiene hasta la actualidad, ya que las controversias laborales en forma general son sustanciadas por el Código Orgánico General de Procesos el cual contempla el sistema procesal oral para todos los procesos contenidos en dicha norma, tales como el procedimiento sumario o el procedimiento monitorio por los cuales se tramitan las controversias laborales.

Siguiendo la línea histórica de la evolución del derecho laboral en el Ecuador en el año 2006 el Congreso Nacional expide ley que regula la intermediación y tercerización de servicios complementarios. Sin embargo, el mandato constitucional número 8 de la Constitución de la República elaborada en Montecristi elimina y prohíbe estas figuras, ya que la norma constitucional actual tiene como objeto eliminar el subempleo, desempleo y tercerización laboral ya que estas figuras afectan el ejercicio y goce del derecho humano al trabajo.

4.2.2. Nociones Básicas del Derecho Laboral

Las nociones básicas del derecho laboral están determinadas en establecer fehacientemente la naturaleza jurídica objeto, finalidad, alcance y sujetos que intervienen en el ejercicio y goce del derecho humano al trabajo. Siguiendo la línea doctrinaria en primer orden se conceptualiza el derecho laboral el cual está determinado como el conjunto de normas, reglas, principios o cualquier otro tipo de disposición normativa que tenga como objeto la regulación de la relación de trabajo en reconocimiento a las modalidades de ejecutar el trabajo, por lo cual este tipo de derecho tiende a proteger al trabajador frente a los abusos que se puedan

originar por parte del empleador (Diaz & Vallecilla, 2018, pág. 31). En otras palabras la naturaleza del derecho laboral está enfocado en constituirse como el medio regulatorio por el cual se desarrolla la actividad laboral entre los sujetos que la integran, por ello determina una serie de condiciones, elementos y derechos conexos que tienen como finalidad proteger al titular del derecho humano al trabajo, en consecuencia este tipo de derecho social reconoce derechos para las partes que han suscrito contratos laborales y de igual forma establece obligaciones recíprocas y directas que estos sujetos deben cumplir, cuya finalidad está determinada en no transgredir ni vulnerar los derechos o intereses de la otra parte contratante.

El objeto del derecho laboral es la regulación normativa del derecho al trabajo para determinar modalidades contractuales que estén sujetas al ejercicio de este derecho fundamental, por lo tanto, el derecho laboral en forma general dignifica y humaniza al trabajo. Lo manifestado es concordante con la definición que la Organización Internacional del Trabajo otorga, la cual refiere que el trabajo es un conjunto de actividades que producen bienes o servicios que tienen como objeto satisfacer necesidades; por esta actividad laboral debe existir una contraprestación, es decir se debe remunerar al trabajador. En consecuencia, el derecho laboral para cumplir su objetivo debe expedir preceptos normativos que permitan una regulación íntegra de la relación laboral a fin de mitigar las controversias en esta materia; ya que las mismas afectan los derechos de las partes pertenecientes a la relación laboral.

El alcance del derecho laboral va mucho más allá de la regulación normativa de la relación laboral, por lo tanto, el alcance de estas disposiciones son de carácter general que tiene como objeto proteger íntegramente al derecho humano al trabajo, esto para otorgar oportunidades laborales a los titulares de este derecho; es decir, aquellas personas que tiene capacidad legal para contratar.

Los sujetos que intervienen en la relación de trabajo están determinados entre el empleador y el trabajador. El empleador puede ser persona natural o jurídica, la cual requiere de la fuerza laboral de otra persona para que realice determinada actividad que cubre alguna necesidad o deseo lícito, este sujeto puede estar determinado en una pluralidad de individuos, en otras palabras, pueden existir empleadores que emitan órdenes al trabajador; por ello cuando existe pluralidad de empleadores estos adquieren obligaciones solidarias y recíprocas con el trabajador en lo que respecta en la defensa y protección de los derechos de este último. El trabajador en cambio es siempre una persona natural la cual en forma individual es contratada para realizar determinada actividad o prestar un servicio, por lo cual, ante la prestación de su

fuerza productiva o laboral, este recibe una contraprestación llamada remuneración o salario; en forma general nadie está obligado a realizar trabajo gratuito, por ello que el trabajo debe ser libremente escogido y aceptado, no obstante la ley positiva laboral suele establecer ciertas circunstancias por las cuales se puede obligar a una persona a ejecutar determinado cualquier trabajo como por ejemplo el trabajo comunitario, el cual se configura por una sanción y no es remunerado. Además, el trabajador se lo suele dividir como empleado u obrero, el primero es quien realiza actividades de carácter intelectual, y el segundo es quien se enfoca en la realización de actividades manuales o físicas, como un operario para ejemplificar.

El contrato de trabajo se constituye como el acuerdo o convención por el cual las voluntades de las partes contratantes determinan las circunstancias por las cuales se desarrollan la actividad laboral; es decir, se fija el lugar de trabajo y la actividad laboral a realizar, la jornada laboral, el tiempo de duración de contrato si es que no fuese indefinido y la remuneración, sin embargo se pueden estipular otro tipo de cláusulas para desarrollar la relación de trabajo, no obstante estas cláusulas no pueden afectar los derechos laborales reconocidos por el sistema normativo, esto porque, los derechos del trabajador son de carácter irrenunciable.

El contrato de trabajo tiene consigo ciertos elementos que la doctrina los considera como fundamentales para la ejecución del mismo, en primer orden, el contrato es celebrado solo entre personas sean estas naturales o jurídicas, si bien es cierto con la Revolución Industrial máquinas o robots efectúan actividades laborales como la manufacturación o ensambla miento de determinados productos, estas máquinas por ningún motivo pueden celebrar contratos ya que no son titulares ni sujetos de derecho. Entonces para que un contrato de trabajo se pueda efectuar el mismo debe ser celebrado por personas que tengan la capacidad de realizarlo, es decir en legislaciones como la nuestra que tengan una edad mínima de quince años y no estén inmersos en ninguna capacidad absoluta o relativa determinada en el ordenamiento jurídico. La validez del contrato está determinada por la causa y objeto lícito, es decir, el derecho laboral no regula relaciones laborales que tengan como finalidad la ejecución de actos ilícitos o que estén prohibidos por la ley, en efecto esta validez se verifica por la voluntad expresa de las partes suscribientes, ya que si bien es cierto el trabajo es un deber social, a ninguna persona se le puede imponer la realización de un trabajo no consentido, por lo cual las personas contratantes deben tener capacidad y consentimiento para suscribir una relación de trabajo, en donde estas partes se obligan recíproca y directamente.

4.2.3. Introducción al Derecho Laboral Individual

El trabajo se constituye como una actitud que cumple un propósito determinado, ya sea para producir un bien o crear un servicio a favor personal de otra persona; básicamente el trabajo es efectuado a través de un conjunto de actos que cumplen el propósito antes mencionado, habitualmente el trabajo es remunerado, no obstante en aquellos trabajos ejercidos en forma autónoma la remuneración está determinada a través de la venta o cobro del bien o servicio ofertado por medio de la realización del proceso económico laboral. En los casos de la relación de dependencia laboral estos se enfocan a la determinación normativa de la regulación de los contratos individuales de trabajo, en otras palabras, el contrato suscrito entre el trabajador y el empleador, el mismo que deja afuera el contrato colectivo en esta instancia inicial, sin perjuicio de poder realizar posteriormente contratos colectivos una vez se verifiquen los requisitos establecidos para el mismo.

La regulación normativa del contrato individual de trabajo está enfocado de acuerdo a los tipos de contrato que se celebre, como ejemplo en los contratos determinados por el tiempo, en ciertos de estos se puede establecer la duración de la relación laboral y en otros en cambio no, sino más bien la terminación de estos últimos trabajos procede legalmente con la verificación de las causales de terminación de la relación laboral; sin embargo si la terminación de la relación laboral fuese efectuada en forma arbitraria, y legal y no justificada por el empleador está configuraría lo que la doctrina denomina como despido intempestivo, por lo cual el empleador está obligado a otorgar una indemnización a su trabajador despedido por el simple hecho de vulnerar el derecho a la estabilidad laboral y otros derechos conexos que se desprenden del derecho humano al trabajo, esto debido a que la protección de los derechos de los trabajadores es integra en cumplimiento de lo dispuesto en la constitución, que el trabajo es fuente de realización personal.

La relación de trabajo individual está regida por ciertas disposiciones normativas que tiene como objeto proteger y garantizar los derechos adquiridos por las personas trabajadoras a través de la lucha social, tales derechos como la determinación del tiempo por el cual dura la jornada de trabajo la misma que en la actualidad está determinada en 8 horas pudiéndose extender algunas horas más si el empleador requiriera al trabajador cumplir con horas suplementarias, empero estas horas adicionales son remuneradas de acuerdo a los lineamientos normativos establecidos en la legislación laboral (Monesterolo, 2017, págs. 4-5). Otros derechos que son regulados en la relación de trabajo están determinados en el derecho del descanso obligatorio del trabajador, vacaciones, pago de fondo de reserva, la seguridad social,

el pago de décimas remuneraciones que tiene como objeto que el trabajador reciba una remuneración digna, la misma que cubra por los menos las necesidades básicas del mismo. Lo mencionado está expresamente regulado por la norma laboral, por lo tanto, estos derechos son tácitos en toda relación de trabajo, no pudiendo por ningún motivo ser perjudicados, más bien si las partes contratantes lo acuerdan estos derechos pueden llegar a ser mejorados.

Es necesario manifestar que la relación de trabajo individual es celebrada con el objeto de que el trabajador realice determinadas actividades estipuladas en el contrato de trabajo, en consecuencia el empleador no puede arbitrariamente obligar a su trabajador a efectuar actividades laborales que no estén contempladas en el contrato o que no sean acordes a la naturaleza del mismo; en el suceso de que el empleador realiza aquel acto, la doctrina considera el mismo como vulneración del derecho a la estabilidad laboral, entonces el empleador de acuerdo a la norma jurídica recibe una penalización configurándose tal hecho como despido intempestivo si el trabajador llegase a reclamar el mismo a través de los servidores o funcionarios competentes.

Con la celebración del contrato individual de trabajo, las partes suscribientes adquieren derechos y obligaciones, por una parte el trabajador queda subordinado a las órdenes del empleador y el empleador en cambio está obligado a pagar la remuneración y cumplir con otras obligaciones legales contenidas en el sistema normativo laboral, como por ejemplo adecuar el lugar de trabajo para que este garantice la salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, es decir que el lugar de trabajo no constituye una amenaza para el trabajador, ya que este puede estar sujeto a ser víctima de violencia en el trabajo o bien adquirir una enfermedad ocupacional que afecte su salud o integridad personal (Narvaez, 2016, pág. 14). Entonces el empleador está obligado a cumplir con ciertas condiciones legales que garanticen los derechos adquiridos por la persona trabajadora, en consecuencia el empleador no puede arbitrariamente terminar la relación de trabajo, si esto se suscita éste está obligado a pagar una indemnización; el trabajador también tiene ciertas obligaciones que cumplir con respecto a su empleador como por ejemplo cumplir con las órdenes determinadas para la ejecución del trabajo o reglamentos para la salud e higiene del mismo entre otras obligaciones que tienen como objeto no transgredir los intereses legales y constitucionales que posee el empleador esté en fundamento a que el derecho al trabajo es un derecho económico también.

4.2.4. Suspensión del Contrato Individual de Trabajo

Los contratos de trabajo son ley para las partes, por lo cual deben cumplirse por regla general; la jurisprudencia como la doctrina plantean la excepción aquella regla, la misma que ésta determinada en la presentación de un acontecimiento repentino, imprevisible e inimputable para las partes; es decir, por la fuerza mayor o caso fortuito (Monesterolo, 2017, pág. 249). Entonces, una vez que se haya verificado esta causa, el contrato de trabajo se suspende, por lo tanto, lo pactado en la suscripción del convenio de la relación de trabajo se congela, más no se extingue. En estos sucesos los derechos y las obligaciones de las partes no tienen efectos jurídicos, estos se reanudan una vez superada la causa de la suspensión.

El objeto de la suspensión está determinado en ser el mecanismo por el cual el contrato de trabajo temporalmente pierde los efectos jurídicos, sin llegar a extinguir el vínculo contractual que une a ambos sujetos de la relación; es decir, el empleador no está obligado a pagar la remuneración y el trabajador no está obligado a asistir a su lugar de trabajo.

La suspensión es planteada con el objeto de evitar el desaprovechamiento de recursos, cuando por circunstancia ajena a la voluntad de las partes se presente suceso o siniestro que imposibilite la ejecución de la relación laboral; en palabras simples, la suspensión solamente procede una vez que se haya comprobado fehacientemente la imposibilidad para realizar la actividad económica laboral dentro de la empresa o negocio. Antes este suceso, el empleador puede solicitar la suspensión del contrato de trabajo (Aleman & Rodriguez, 2010, págs. 211-212).

Es importante destacar que, existe otras causas por las cuales se puede suspender el trabajo, como, por ejemplo, la creación del inventario de la empresa o negocio; sin embargo, aquella suspensión no se justifica como justa causa para congelar temporalmente los efectos del contrato, en consecuencia, el empleador deberá abonar la remuneración a su trabajador mientras persista aquella suspensión de la actividad de trabajo.

La doctrina concibe a la suspensión del contrato de trabajo como una institución de carácter extraordinaria, que tiene como finalidad central evitar que la relación laboral se termine a causa de siniestro o suceso intempestivo, es decir, evento originado por fuerza mayor o caso fortuito, por el cual se afectado a los ingresos de la empresa y ésta requiere inexorablemente suspender los contratos de trabajo con sus trabajadores, para lograr superar aquel suceso y reanudar posteriormente la actividad económica laboral.

Cierta parte de la doctrina considera a la suspensión como la paralización no remunerada de la relación de trabajo, en donde, tanto los trabajadores como los empleadores pierden los derechos contemplados en el contrato de trabajo; es decir, la relación laboral se congela durante un tiempo determinado, la cual de conformidad a la capacidad de superación de la causa que originó esta figura puede durar más o menos tiempo, empero, la suspensión no se asocia con la terminación, ya que, el contrato de trabajo se suspende con el objeto de que no se dé por terminada la relación de trabajo. Sin embargo, en el suceso que se dé la terminación de la relación laboral, porque la suspensión no pudo ser superada, se procede con la debida liquidación de la relación laboral y el pago de indemnizaciones, si es que estas estuvieran previstas para el caso.

Cuando se trata doctrinario mente a la suspensión, se la asocia directamente como una causa extraordinaria que no estaba prevista ni puedo ser anticipada por la cual, la legislación positiva laboral faculta al empleador suspender los contratos de trabajo con sus trabajadores. Esta suspensión es absoluta o relativa; la suspensión de absoluta cuando se congelan completamente todas las obligaciones y derechos contenidos en el contrato, y es relativa, cuando sólo se suspenden ciertas obligaciones o derechos, como, por ejemplo, el empleador deja de abonar la remuneración, ya que, a igual trabajo igual remuneración; no obstante, el mismo sigue cumpliendo con el aporte patronal del trabajador a la seguridad social.

Los efectos de la suspensión están determinados en que los mismos tienen como consecuencia que el contrato de trabajo quede sin efecto temporalmente, es decir, hasta que se logren superar la causa por la cual se originó la suspensión. Entonces, ninguno de los sujetos está obligado a cumplir con el contrato mientras dure la suspensión.

4.2.5. Terminación del Contrato Individual de Trabajo

> Se entiende por terminación del contrato individual de trabajo el fin de la relación laboral dependiente y remunerada cuyo efecto inmediato es cesar la obligación del trabajador de prestar sus servicios, mientras que impone al empleador la obligación de liquidar a aquel los haberes correspondientes (Monesterolo, 2017, pág. 269).

El contrato individual de trabajo puede terminar, asimismo, por circunstancias ajenas a la voluntad, común o unilateral, del empleador y del trabajador. Ciertos hechos que suceden por fuerzas de la naturaleza, o por decisión de sujetos diferentes de las partes, vuelven imposible continuar con la ejecución normal del contrato de trabajo, y provocan su conclusión, aún de forma anticipada cuando se trata de uno celebrado para un tiempo fijo.

Es preciso anotar que, con respecto a las causas de terminación del contrato individual de trabajo, ajenas a la voluntad de las partes, el Código Laboral no determina un procedimiento o mecanismo adecuado por el cual deban expresarse, más en virtud de que el acaecimiento de una de ellas no provoca la obligación ni del empleador, ni del trabajador, de satisfacer indemnización alguna, podría entenderse que, una vez verificadas y comprobadas, producen de forma automática la conclusión del contrato.

En consideración a que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, es decir que no es de ejecución instantánea, tarde o temprano emerge uno de los momentos más trascendentales de la relación jurídica: la terminación del vínculo que une al trabajador con su empleador. En la doctrina esta institución ha recibido diferentes denominaciones. La legislación ecuatoriana se refiere a "terminación" mientras que algunos autores, según sostiene Domingo Campos (1997, p. 235), hablan de nulidad (para significar que el acto o contrato carece de validez o de eficacia jurídica), rescisión (para aquellos actos válidos pero injustos), disolución (para designar el fenómeno por el cual se desata o desune el vínculo) o resolución término utilizado para referirse al "acto jurídico que deja sin efecto un contrato válidamente concretado"). Según Sagués, es la reducción a la nada de un contrato. Cerillo y Quilez hace una diferencia entre resolución contractual y otros conceptos próximos de invalidez de las convenciones o declaraciones de voluntad que las crean. La voz francesa résiliation no está reconocida por la Real Academia Española; sin embargo, es comúnmente utilizada para referirse a revocación de un contrato, invalidación o anulación

La terminación del contrato acarrea consecuencias de diferente índole. Desde el punto de vista jurídico, como se indicó, esta figura extingue la relación jurídica entre los contratantes y según sea la forma en que se produce, sus efectos serán variados (Aleman & Rodriguez, 2010, págs. 223-224). Económicamente la separación del trabajo afecta a los ingresos del trabajador y de su familia, ya que deja de percibir una, o la única, fuente de ingresos junto con las ventajas económicas derivadas del contrato de trabajo (tales como fondo de reserva y subsidios específicos concedidos por ciertas empresas), así como la expectativa de recibir a futuro la jubilación a cargo del empleador y bonificaciones de conformidad al tiempo de servicios.

La terminación del contrato de trabajo genera también otros efectos negativos, salvo que ésta sea decidida por la persona trabajadora para optar por mejores alternativas e ingresos. Primero, el trabajador se ve obligado a cambiar de lugar de trabajo e incluso de ocupación, lo cual genera frustración, desánimo, depresión e inclusive disminución de la eficiencia en el

trabajo, al menos hasta habituarse a las nuevas actividades laborales. Luego, resulta evidente la gravedad de las consecuencias en el evento que el trabajador no encuentre rápidamente un nuevo empleo, situación recurrente en países como el Ecuador que presentan altas tasas de desocupación.

4.2.6. Despido Intempestivo

¨Es la privación de ocupación, empleo, actividad o trabajo; la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo por voluntad unilateral del empleador o empresario, que da derecho a una indemnización (Cabanellas, 1993, pág. 128). El despido intempestivo consiste pues en la terminación brusca del contrato de trabajo. No se trata simplemente de una terminación sin causa, ya que sobradas razones podrían tener el empleador para dar por terminado el vínculo laboral en determinadas circunstancias o situaciones, como por ejemplo podría ser una violenta riña con su trabajador, o el cometimiento por parte de éste de un delito que ponga en riesgo la seguridad y el prestigio de la empresa, y sin embargo ser ilegal la terminación. Se trata de un cese arbitrario, es decir, sin observancia de trámite legal alguno, como por ejemplo el de visto bueno que sí es causal, por el que evita el empleador el pago de las consecuentes indemnizaciones.

Esta figura jurídica no consta entre las causales de terminación del contrato individual de trabajo que enuncia el Código de la materia (Art. 169) por tratarse precisamente de una terminación ilegal, arbitraria, unilateral, que afecta el derecho fundamental que tiene todo trabajador de conservar su puesto de trabajo como medio de subsistencia personal y familiar, por lo que la Ley se ocupa sólo de regular sus efectos, que son meramente indemnizatorios.

El propósito de las indemnizaciones es, a más de resarcir en algo el perjuicio causado y permitirle al trabajador cesante contar con ciertos recursos mientras se procura una nueva fuente de ingresos para su sustento y el de su familia, disuadir al empleador de utilizar tal medida.

Si bien el trabajo es un derecho fundamental de los trabajadores protegido por la Constitución y Convenios Internacionales, y como tal intangible e irrenunciable, no es menos cierto que los empleadores gozan de la facultad de dirección y de administración, que en ocasiones les puede conducir, por las más variadas razones no imputables a aquellos, o aun por necesidad, a reducir el personal de la empresa, por lo que ante la falta de causales legales para dar por terminado el contrato (aunque las enunciadas en el Art. 172 del Código del Trabajo no

las agotan), no les queda sino el camino del despido, aun cuando ello conlleve la condena al pago de indemnizaciones como ya queda enunciado.

4.2.7. Nociones Básicas de la Fuerza Mayor o Caso Fortuito

4.2.7.1. Naturaleza jurídica

> Desde la doctrina se concibe a la fuerza mayor o caso fortuito como aquel suceso inesperado que interviene en la imposibilidad temporal o definitiva de cumplir con obligaciones de carácter jurídico, ya sean estas contraídas por la manifestación de la voluntad de las partes suscribientes de un contrato o aquellas obligaciones que se desprenden de cuerpos normativos (Plazas, 2012, pág. 120).

Si bien es cierto legislaciones como la nuestra toman como un solo concepto de aplicación a la fuerza mayor o caso fortuito, algunos tratadistas como Plaza y Valdez establecen cierta diferenciación en el hecho que constituye u origina esta figura jurídica que se ha sido empleada desde épocas del derecho romano.

La naturaleza jurídica de la fuerza mayor o caso fortuito radica en la intervención directa, que opera como medida jurídica para suspender o extinguir obligaciones a causa de un siniestro inimputable para las partes; por lo cual esta figura jurídica normada como causal en algunas ramas del derecho como causa de suspensión o extinción de obligaciones se enfoca en ser el medio equilibrado que armoniza la situación contractual debido a la imposibilidad del cumplimiento de la obligación u obligaciones contraídas por las partes que suscriben el acuerdo o convenio.

Resulta trascendental manifestar que la fuerza mayor o caso fortuito tuvo sus orígenes en el Derecho Romano, no obstante, esta figura jurídica ha ido evolucionando ya que primeramente sólo se aplicaba para los contratos civiles. La dialéctica del derecho ha incorporado la fuerza mayor o caso fortuito dentro de otras materias jurídicas, entre ellas el Derecho Laboral. El derecho del trabajo está constituido por una relación laboral, es decir, regula y armoniza derechos y obligaciones recíprocas entre las partes que intervienen en la suscripción del contrato de trabajo ya sea este expreso o tácito; entonces, la fuerza mayor tiene como objeto suspender los efectos de la relación laboral, en otras palabras, dar suspensión a los derechos y obligaciones que tienen las partes, empero si la causa que origina la situación es definitiva , por medio de la aplicación de esta figura se extingue las obligaciones, quedando solamente los derechos adquiridos, los cuales deben ser liquidados conforme las reglas jurídicas de la legislación positiva, y con ello termina la relación laboral.

En países como el nuestro dónde los siniestros no son habituales como terremotos u otros elementos de la naturaleza la fuerza mayor o caso fortuito casi que no eran aplicables como causa para dar terminación a la relación de trabajo. A partir de la pandemia del Covid-19, esta causal en nuestro país fue aplicada en forma masiva para dar por terminada la relación de trabajo; no obstante, según lo determina el doctrinario Oramas Velasco, la falta de criterios conceptuales doctrinarios y jurídicos, conllevo que esta causal fuese mal interpretada y mal aplicada, ya que en ciertos casos no se verificó los requisitos o elementos para la configuración de la misma. El autor propone dentro de su investigación jurídica la implementación de requisitos taxativos que están configurados a través de la verificación de los elementos configurativos de la fuerza mayor o caso fortuito.

En definitiva, se referencia a la fuerza mayor o caso fortuito en materia laboral como causa de terminación legal del contrato de trabajo; es decir, al ser una terminación de la relación laboral que opera a través de causal el mismo no se configura como despido intempestivo, por lo que, la terminación de la relación de trabajo que se fundamente en la figura jurídica analizada no debería dar cabida a la condena o pago de indemnizaciones. La exoneración del pago de indemnizaciones por fuerza mayor o caso fortuito están determinadas porque esta figura tiene por objeto suspender o extinguir obligaciones contraídas por las partes suscribientes o aquellas que se desprendan de disposiciones legales; por lo tanto, si al verificarse plenamente la fuerza mayor o caso fortuito las autoridad públicas encargadas de resguardar los derechos de los sujetos de la relación laboral, deben autorizar previa liquidación la terminación de la relación de trabajo, sin derecho al pago de indemnizaciones adicionales.

4.2.7.2. Objeto de la fuerza mayor o caso fortuito

> El objeto de la fuerza mayor o caso fortuito está determinado en ser el medio o mecanismo jurídico por el cual se justifica la suspensión o posterior terminación de la relación laboral, como consecuencia de la extinción de obligaciones contraídas en la suscripción del contrato de trabajo (Valdés, 2018, pág. 153-154).

La doctrina ecuatoriana no ha realizado un estudio minucioso de la fuerza mayor o caso fortuito como causal de terminación de la relación de trabajo; sin embargo, la doctrina colombiana, a través del tratadista Ospina Molina ha enfocado esta causal como justificativo legal para la suspensión o extinción de obligaciones que recíprocamente adquieren los sujetos que integran la relación de trabajo. Por una parte, se enfoca el objeto de la aplicación de la figura jurídica en referencia como causa de suspensión de la relación de trabajo, cuando aquella

circunstancia que imposibilita la realización de la actividad económica laboral es de carácter temporal, es decir esta circunstancia puede ser superada en un tiempo corto. Además, se considera también que tiene como objeto la fuerza mayor o caso fortuito ser el mecanismo jurídico que extingue obligaciones en el campo laboral, en otras palabras, al extinguirse obligaciones tanto del empleador como del trabajador, estos sujetos no están obligados a cumplir lo pactado en el contrato:; empero, resulta fundamental analizar que el Derecho Laboral es una materia jurídica especial, por lo cual para la anulación o extinción de los derechos de los trabajadores, las causas deben estar debidamente contenidas dentro de cuerpos normativos, tal cual lo establece el principio de irrenunciabilidad de derechos. En nuestra legislación la fuerza mayor o caso fortuito se encuentra normada tanto en el Código de Trabajo como en el Código Civil, si bien es cierto, gramaticalmente ninguno de estos dos cuerpos jurídicos establece literalmente el objeto de la causal; sin embargo, el mismo se infiere de acuerdo a la doctrina que tiene como objeto suspender, extinguir e incluso terminar con obligaciones de la relación de trabajo. Es necesario tomar en consideración que esta causal sólo se aplica cuando el hecho sobrevenido en forma repentina e irresistible e imposibilita la ejecución del trabajo; por lo cual para la correcta aplicación es fundamental la verificación de los requisitos o elementos configurativos, a través de la verificación del test de la fuerza mayor o caso fortuito.

4.2.7.3. Elementos de la fuerza mayor o caso fortuito

La fuerza mayor o caso fortuito al ser un hecho o circunstancia que suspende o extingue obligaciones contraídas por las partes contratantes está configurada por tres elementos, que operan como requisitos sine qua non, en otras palabras, para la aplicación justa de esta figura jurídica es trascendental comprobar que el evento, hecho o circunstancia es imprevisible, irresistible e inimputable para la parte que lo alegue.

¨El primer requisito es la imprevisibilidad, la cual según criterios doctrinarios ha sido conceptualizada como el hecho que no se ha podido prever¨ (Abeliuk, 2001, p. 746). Es decir, es una circunstancia inesperada, que aun la persona más diligente y precavida posible no lo hubiese previsto. En otras palabras, este elemento está concebido como la circunstancia inesperada que produce cierto daño o afectación al cumplimiento de alguna obligación contenida en un contrato o convenio; sin embargo, para este punto es necesario establecer la respectiva diferenciación de la fuerza mayor o caso fortuito, ya que este elemento puede suplirse en aquellos casos cuando el hecho que origina la causa de imposibilidad del

cumplimiento de la obligación es gestada por el hombre, es decir fuerza mayor. Esta circunstancia se debe a que los mandatos de autoridad competente también configuran esta causal, por ejemplo, un decreto ejecutivo que declare estado de excepción, donde el mismo limite la libre movilidad, imposibilitando por lo tanto la ejecución del trabajo. En análisis a la ejemplificación enunciada si bien es cierto los sujetos de la relación laboral pueden prever aquellas circunstancias, es decir, tienen conocimiento previo sobre la emisión del decreto, no obstante, aquellos no quedan exentos de los efectos que el decreto conlleva entre ellos la libre movilidad, siguiendo el orden del ejemplo planteado. En cambio, el caso fortuito atiende circunstancias que tienen su origen en la naturaleza, como por ejemplo un terremoto, alguna inundación entre otros siniestros naturales, que resultan imposibles de prever tomar alguna acción para mitigar aquel daño o afectación. En consecuencia, el elemento de la imprevisibilidad se configura por la imposibilidad lógica, racional y humana de crear mecanismos de prevención efectiva para el siniestro exclusivo que la origina; por ende, el trabajo se ve imposibilitado de realizarse, suspendiéndose o extinguiéndose obligaciones contraídas por los sujetos de la relación de trabajo.

> El segundo elemento de la fuerza mayor o caso fortuito es la irresistibilidad, la cual está definida como el acontecimiento que no se puede resistir la persona que incumple su obligación a causa del hecho o siniestro que configura la fuerza mayor o caso fortuito (Brantt, 2011, p. 69).

Si bien es cierto un hecho o circunstancia puede llegar a ser prevenido por las partes suscribientes de contratos o convenios que tienen obligaciones. No obstante, estas suelen ser irresistibles, en otras palabras, no importa las acciones o medidas que tomen las partes para evitar o mitigar el daño, ya que el efecto del origen de la fuerza mayor o caso fortuito afectará por lo cual se dará el incumpliendo de la obligación. En consecuencia, un hecho que configura la fuerza mayor o caso fortuito es irresistible cuando aquel es imposible de rechazar o evitar, muy a pesar que la persona que deba cumplir con la obligación tome todos los recaudos del caso para evitar el incumplimiento de la misma. Entonces esta circunstancia sobrepasa el principio de autonomía de la voluntad de persona obligada, por lo cual al suscitarse aquel acontecimiento esta quede llegar a quedar liberada del cumplimiento material de la obligación contractual, ya sea en forma temporal o definitiva.

> El último elemento considerado por la doctrina como circunstancia configurativa de la fuerza mayor o caso fortuito está determinado en la exclusión de la culpabilidad de la

> persona que no pueda cumplir con la obligación pactada ya que se suscitó un hecho imprevisible que imposibilita el efectivo cumplimento en los plazos y términos señalados en el contrato o convenio (Herrera, 1987, pág. 413).

Es decir, el hecho que imposibilita el incumplimiento de la obligación es inimputable a la persona que alegue la aplicación de esta figura jurídica, la misma que en materia laboral suele ser solicitada por el empleador. En el suceso que la persona produzca a través de acciones u omisiones el hecho que pueda ser catalogado a simple vista como fuerza mayor o caso fortuito el mismo por ausencia de la inimputabilidad, no puede ser considerado como fuerza mayor o caso fortuito; por lo tanto, la obligación no se suspende ni tampoco se extingue, sino más bien la misma perdura hasta que se dé el efecto cumplimiento.

4.2.7.4. Efectos de la fuerza mayor o caso fortuito en la relación de trabajo

La tratadista Verónica López, considera como efectos jurídicos que tiene la fuerza mayor o caso fortuito acontecimientos liberatorios y exoneratorios de obligaciones contraídas en los convenios o contratos. Entonces, se analiza como efectos liberatorios aquellos que imposibilitan el cumplimiento de cierta obligación temporalmente, es decir, la misma no se exige sino más bien esta obligación se aplaza, dando por lo tanto una prórroga para que el cumplimiento de aquella se dé un plazo razonable una vez superada la causa que originó la fuerza mayor o caso fortuito. En materia laboral los efectos liberatorios de la causal analizada están determinados en que los mismos producen la suspensión de la relación de trabajo, y con ello las obligaciones deberes y derechos contenidos en el contrato expreso o tácito. En otras palabras, el trabajador no está obligado a prestar su fuerza productiva al empleador, ni tampoco el empleador está obligado al pago de la remuneración por dicha suspensión, lo que es concordante con el principio laboral de a igual trabajo igual remuneración, es decir, si la actividad laboral no se efectúa no existe la obligación de remunerar aquel tiempo en que el que esté suspendido el contrato de trabajo; no obstante nuestra legislación laboral prevé el pago de la remuneración durante el tiempo de la suspensión de la relación de trabajo, sin embargo, aquel tiempo debe ser recuperado una vez superada la causa que imposibilita la ejecución del trabajo, si aquel tiempo no es recuperado, el trabajador está obligado en devolver aquella remuneración al empleador. En definitiva, la suspensión del contrato de trabajo no es remunerada.

El otro efecto que según la doctrina tiene inmerso la fuerza mayor o caso fortuito está determinado en la extinción de las obligaciones contraídas en el contrato o convención. Esto

se suscita porque la causa que origina el siniestro que imposibilita la ejecución del trabajo no puede ser superada, es decir por aquella fenecen las obligaciones; por lo cual el contrato de trabajo se puede llegar a extinguir o terminar previo pago de la liquidación de los derechos de carácter irrenunciable del trabajador.

4.3. Marco Jurídico

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador

Es necesario empezar analizando lo que establece nuestra norma suprema; siendo así que dispone: "Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía" (Constitución De la República del Ecuador, 2018, pág. 19). Básicamente la norma constitucional reconoce al trabajo como un derecho fundamental propio del ser humano, por lo cual lo dignifica y lo humaniza con el objeto que este sirva como fuente de realización personal, y además contribuya al desarrollo de la economía; esto debido a que la constitución reconoce al trabajo también como un derecho económico. Entonces el trabajo se constituye como un deber social que debe ser cumplido por las personas que tengan la capacidad legal para hacerlo, con ello obtienen los medios suficientes para el desarrollo personal suyo y de su familia y además colaboran con los intereses del Estado; por lo tanto, el estado reconoce una serie de derechos conexos con el objeto de proteger el derecho humano al trabajo.

En el Art. 326 de la Constitución, se sustentan los principios del derecho al trabajo en los cuales se contemplan la eliminación del subempleo y del desempleo, teniendo el estado la obligación de impulsar a través de la política pública el pleno empleo, a fin de garantizar los derechos laborales a los titulares del mismo; no obstante, es necesario mencionar que los derechos laborales son de carácter irrenunciable, por lo que los administradores o funciones de justicia tiene el deber de velar por el cumplimiento y efectivización de este tipo de derechos ante la amenaza o vulneración de los mismos, como es el caso cuando se presentan controversias entre los sujetos que integran la relación laboral. Además, las personas que ejercen el derecho al trabajo tiene el derecho de desarrollar sus actividades de trabajo en un ambiente adecuado y propicio que garantice su salud e integridad, por lo que ante la presentación de un suceso siniestro originado por fuerza mayor o caso fortuito, el trabajador no está obligado a realizar sus actividades laborales en dicho lugar, de esta manera la Constitución protege los derechos del trabajo a fin de promover el desarrollo de las personas que ejercen el derecho humano al trabajo por lo que lo dignifica y lo humaniza.

El Art. 327 de la Norma suprema determina: “La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa” (Constitución De la República del Ecuador, 2018, pág. 163). Es decir, la relación de trabajo al tener inmersa dos partes estas se obligan mutuamente, una a prestar sus servicios de trabajo, y la otra a otorgar una contraprestación determinada en la remuneración. Sin embargo, estas obligaciones se pueden ver suspendidas o terminadas cuando ocurra siniestros originados por fuerza mayor o caso fortuito, para lo cual la norma infra constitucional debe establecer los lineamientos a seguir con el objeto de evitar vulneración de derechos de las partes.

4.3.2. Instrumentos Internacionales

Es necesario analizar algunos instrumentos internacionales referentes al tema.

4.3.2.1. Organización Internacional de Trabajo - OIT. Declaración de Derecho Humanos.

El convenio número 30 de la Organización Internacional de Trabajo en el art 5 determina a la prolongación de la jornada laboral para la recuperación de horas de trabajo que hayan sido perdidas por la interrupción de la actividad laboral ya sean estas originadas por causas accidentales o fuerza mayor, lo que aquellas horas deben ser recuperadas de acuerdo a los lineamientos establecidos en la norma jurídica y no deben exceder por ninguna manera las 10 horas diarias. Básicamente la OIT contempla algunas normas para regular la relación de trabajo cuando se presenten acontecimientos originados por fuerza mayor o caso fortuito que impidan la realización de la actividad de trabajo, para lo cual prevé la suspensión del trabajo, la cual debe ser remunerada, sin embargo, aquella remuneración debe ser compensada posteriormente con la prolongación de la jornada laboral una vez que se haya superada el hecho originado por la fuerza mayor o caso fortuito; no obstante si aquel siniestro no se supera atendiendo los principios generales del derecho la relación de trabajo puede darse por terminada legalmente, siempre y cuando exista la autorización del funcionario del servidor competente que autorice, en el Ecuador aquella competencia recae en el Ministerio del trabajo que es ejercida por el Inspector de Trabajo.

4.3.3. Código del Trabajo

En el Código del Trabajo es necesario analizar los siguientes artículos:

El Art. 1 del Código del Trabajo determina que:

> **“**Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas

al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren" (Código del Trabajo , 2005, pág. 1).

El ámbito de aplicación del Código del Trabajo, está determinado en la regulación de la relación laboral ejercida en el ámbito privado, con ciertas excepciones en el ámbito público, ya que este último ámbito es regulado por norma especial determinado en la Ley Orgánica del Servicio Público ; empero los preceptos normativos contemplados en el Código en referencia, sirven como lineamiento regulatorio en todo lo que se refiere a la relación de trabajo, entre ellos la terminación de la misma, la cual procede mediante las causales determinadas en esta norma, sin embargo se puede suscitar el caso del despido intempestivo, el mismo que es ilegal y arbitrario por lo que la norma prevé sanciones pecuniarias para el empleador.

En el art 169 del Código del Trabajo se establecen las causas legales, por los cuales termina la relación de trabajo, en lo que respecta a la realización de este trabajo investigativo se toma en consideración el numeral 6 que determina lo siguiente: "Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar" (Codigo del Trabajo , 2005, pág. 66). Es decir, esta figura jurídica contemplada como causa de terminación de la relación laboral, refiere a la presentación de acontecimientos repentino, imprevisible, irresistible e inimputable a quien alegue la terminación de la relación laboral por esta causal, si al verificarse la fuerza mayor o caso fortuito como causa de terminación de la relación de trabajo, la misma no debe ser indemnizada, sino más bien procede con la respectiva liquidación de los montos pecuniarios que por ley le corresponden al trabajador. Es necesario manifestar que esta causal si bien es cierto está reconocida dentro de la legislación laboral la misma no tiene la suficiente regulación para determinar los elementos configurativos de esta figura por lo que resulta necesario establecer normas jurídicas con el objeto de complementar esta causa de terminación de la relación de trabajo, dotándolo por ende de pautas o lineamientos a seguir cuando se presente esta circunstancia a fin de proteger los intereses y derechos de las partes.

Con la terminación de la relación de trabajo el empleador debe proceder con el pago de la liquidación legal respectiva para lo cual el primer monto a considerar es la bonificación por desahucio, contemplada en el Art. 185 del Código del Trabajo en el cual se consagra que:

> En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes (Código del Trabajo , 2005, pág. 72).

La bonificación por desahucio es un rubro legal que le corresponde al trabajador por los años de servicio prestados al empleador, si bien es cierto inicialmente esta bonificación se pagaba cuando se producía el desahucio laboral, sin embargo con resoluciones posteriores se determinó que en todo caso en el cual se termine la relación laboral deberá pagarse esta bonificación a favor del trabajador, que tiene un monto equivalente al 25 por ciento de la última remuneración por cada año de servicio prestado al empleador; sin embargo para este precepto la fracción de año no cuenta como año de servicio completo, circunstancia que sí sucede en la indemnización por despido intempestivo.

El Código del Trabajo en el art 188 establece las reglas por las cuales se procede a indemnizar al trabajador cuando este sujeto de despido intempestivo, teniendo en cuenta que este despido es ilegal y arbitrario; sin embargo, una mala interpretación de la fuerza mayor o caso fortuito puede originar el despido intempestivo, debiendo en tal caso el empleador al trabajador las indemnizaciones que se encuentran contempladas en el art ene mención:

> Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración (Código del Trabajo , 2005, pág. 72).

Es trascendental referir que el despido intempestivo es la terminación unilateral de la relación de trabajo, por ello se penaliza al empleador para que repare pecuniariamente a su trabajador, debiendo éste pagar el equivalente de una remuneración mensual por cada año de servicio, no obstante, si el trabajo ha tenido la duración menos de 3 años, el empleador deberá abonar 3 remuneraciones. Para el cálculo de esta indemnización se toma en cuenta la última remuneración percibida y además las fracciones de año se toman como años completos para el cómputo total.

4.3.4. Código Civil

La legislación civil ecuatoriana, define a la fuerza mayor o caso fortuito en el art 30 de la siguiente manera: **“**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." (Código Civil , 2005, pág. 11). La definición que otorga el Código Civil esta determina en que es un imprevisto que no se puede resistir, es decir implícitamente refiere a los elementos de la irresistibilidad e imprevisibilidad, sin embargo la definición es un poco ambigua y genera ciertas confusiones a la hora de aplicar esta figura jurídica con el objeto de suspender o terminar las obligaciones contenidas en la suscripción del contrato, para lo cual resulta necesario establecer mediante reformas una conceptualización más clara que permita aplicar en forma prolija la fuerza mayor o caso fortuito a fin de no perjudicar a las partes contratantes.

La fuerza mayor está configurada desde aspectos doctrinarios como actos producidos por el ser humano y el caso fortuito en cambio refiere acontecimientos que son producidos por la naturaleza; empero, la norma civil ecuatoriana no los distingue sino más bien los agrupa como un solo concepto, lo que al final produce cierto tipo de equivocación en la interpretación y aplicación de estas figuras.

4.3.5. Código Orgánico General de Procesos

El Código Orgánico General de Procesos establece que para la sustanciación de las controversias en materia laboral se tramiten en Procedimiento Sumario, el cual está contemplado en el Art. 332 y 332 de la norma adjetiva referida. El articulo 332 en su numeral 1, determina que se han de tramitar y resolver por medio de este procedimiento las causas establecidas en la ley, entre ellas las controversias en materia laboral; esto debido a que, la Disposición Reformatoria Sexta del Código Orgánico General de Procesos, determina que debe sustituirse al artículo 575 del Código de Trabajo, por el siguiente "las controversias individuales de trabajo, se sustanciaran en procedimiento sumario". Además, esta disposición transitoria en mención, establece ciertas particularidades, que han de direccionar las controversias procesales en materia laboral, como por ejemplo la determinación del Código Orgánico General de Procesos, como norma supletoria del Código de Trabajo, entre otras disposiciones de carácter procesal. La naturaleza jurídica de este procedimiento sumario, respecto con las controversias laborales está determinado en la celeridad y agilidad de la administración de justicia, para resolver dichos procesos, a fin de garantizar el derecho a la tutela judicial efectiva de los derechos del trabajo con el objeto de evitar que se incremente dichas vulneraciones o menoscabo del derecho humano en mención.

4.3.6. Ley de Apoyo Humanitario

En el año 2020 la Asamblea Nacional expidió la Ley de Apoyo Humanitario, dentro de la cual se legisla a la fuerza mayor o caso fortuito como causa para terminar la relación de trabajo, sin embargo esta norma jurídica no establecido presupuestos configurativos para determinar en que casos o no procede esta causa de terminación del contrato de trabajo, simplemente establece en forma directa una especie de configuran de la fuerza mayor que causa confusión; aquello se ve evidenciado, por medio de la declaratoria de inconstitucionalidad por parte de la Corte Constitucional del Ecuador. El precepto normativo determino la siguiente disposición interpretativa:

> Interprétese el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, en el siguiente sentido: En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica. Esto quiere decir, que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020).

La Corte Constitucional en el mes de diciembre del año 2021 con número de Sentencia No.23-20 CN declaró inconstitucional a la disposición interpretativa de la Ley de Apoyo Humanitaria respecto a la fuerza mayor o caso fortuito ya que la misma transgrede los derechos de los sujetos que integran la relación laboral para lo cual dispuso que cada caso sea analizado en forma particular y por lo tanto se determine la posibilidad o no de esta causal. Esto se debe a que esta disposición interpretativa en vez de aclarar causaba más confusión que la propia definición otorgada por el Código Civil y Código de Trabajo respecto a la fuerza mayor o caso fortuito, esto debido a que con el cierre total y definitivo de la actividad económica de la empresa se procede con el pago de las regla establecida en al Art. 188 y 185 del Código de Trabajo es decir se constituye como despido intempestivo, por lo que manifiestamente existe vulneración de derechos, volviendo inaplicable esta disposición interpretativa. En consecuencia, la Corte Constitucional declara la inconstitucionalidad de esta disposiciones que fueron emitidas durante el estado mas critico de la pandemia en nuestro país; esta declaratoria de inconstitucionalidad básicamente se fundamenta en que no asegura el derecho a la seguridad jurídica además que se contrapone a los presupuestos, normas reglas y principios que se encuentran contenidos dentro de la constitución de la republica del Ecuador

4.4. Derecho Comparado

4.4.1. Consolidación de Leyes Laborales de Brasil

La legislación laboral de Brasil determina a la fuerza mayor de la siguiente manera:

Art.501. Se entiende por fuerza mayor todo hecho ineludible, en relación con la voluntad del empleador y para cuyo cumplimiento éste no contribuye, directa o indirectamente.

1. La negligencia del empleador excluye la causa de fuerza mayor
2. En caso de fuerza mayor que no afecte sustancialmente, ni pueda afectar en tales condiciones la situación económica y financiera de la empresa no se aplicaran las restricciones de esta ley con respecto a las Disposiciones de este Capítulo.

El artículo en referencia establece ciertos elementos configurativos de la fuerza mayor como causa para suspender o terminar la relación de trabajo por lo que este es un hecho que está ajeno a la voluntad del empleador, es decir, no existe ninguna intención de este sujeto para suspender la actividad económica de su empresa o negocio que origine fuerza mayor. El Art. además excluye ciertos elementos para la configuración de la fuerza mayor, entre ellos está la negligencia del empleador, en otras palabras, no ejercer el deber objetivo de cuidado para prevenir estos acontecimientos.

No obstante, si las causas que origina la fuerza mayor no son los suficientemente perjudiciales para la actividad económica de la empresa o negocio la relación de trabajo no se suspende menos aún se termina, empero si aquella causa imposibilita la realización del trabajo puede llegar al suceso que se dé por terminada la relación laboral una vez verificada la no procedencia de la suspensión sino más bien se continúa con la terminación para lo cual el empleador deberá liquidar a su empleador.

En el Art. 503 de la norma laboral de Brasil se establece lo siguiente:

> **Art. 503 -** Es lícito, en caso de fuerza mayor o de perjuicio debidamente probado, reducir el salario general de los trabajadores de la empresa, en proporción a los salarios de cada uno, sin que pueda exceder del 25% (veinticinco por ciento), respetando, en todo caso, el salario mínimo de la región.

Con el objeto de conservar el trabajo el empleador en los casos de fuerza mayor puede disminuir los salarios de sus trabajadores hasta un 25 por ciento cuya finalidad está enfocada en evitar la extinción de la empresa o negocio. Sin embargo, si se comprobare la fuerza mayor se procederá con la terminación de la relación laboral previo pago de la liquidación legal

correspondiente para lo cual se siguen ciertas reglas establecidas en el Art. 502 del cuerpo jurídico mencionado. Además, en el Art. 504 cuando la fuerza mayor no sea causa suficiente para la suspensión de la relación de trabajo, el empleador deberá reintegrar a sus trabajadores e indemnizarlos con los momentos pecuniarios establecidos en la ley laboral de Brasil.

4.4.2. Ley de Trabajo Federal de México

En México en el artículo 427 y 428 de Ley Federal de Trabajo de México se habla de la Fuerza Mayor o Caso Fortuito:

> **Artículo 427.-** Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:
>
> 1. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos (Ley Federal del Trabajo México , 1970, pág. 93).

En México la ley federal del trabajo determina a la fuerza mayor o caso fortuito como causa de suspensión o de extinción de la relación contractual laboral, por ello el empleador no está obligado a indemnizar al trabajador, sin embargo el mismo deberá cubrir aquellos rubros establecidos para la liquidación, teniendo en cuenta obviamente que la liquidación e indemnización no lo es mismo ya que la indemnización constituye una penalización, en cambio la indemnización son los rubros y derechos adquiridos en el transcurso de la relación laboral**.**

No obstante, esta causa de suspensión temporal de la relación laboral puede llegar hacer definitiva en el suceso que no se supere el motivo por el cual se originó la fuerza mayor o caso fortuito por lo tanto procede la terminación de la relación de trabajo. Entonces se evidencia que la legislación mexicana prevé a la fuerza mayor o caso fortuito como causal para la suspensión temporal, en dicha suspensión se debe continuar con el pago de la remuneración y una vez que se reintegré al trabajo deberá recompensarse aquella remuneración con la jordana laboral.

En el art 428 de la norma en referencia determina que dicha suspensión puede ser total o parcial es decir, no se prevé una paralización total de la actividad económica de la empresa o negocio sino más bien con la simple disminución de la misma se da cabida a esta suspensión; para lo cual se suspende a los trabajadores mediante orden de prelación, salvaguardando a los trabajadores más antiguos es decir, se suspende a los trabajadores que llevan menos años en la empresa y se mantienen a los que llevan con más año de servicio de laboral

La ley Federal de Trabajo de México, establece ciertas causas legales por las cuales procede la terminación de la relación de trabajo, entre ellas en el primer numeral establece lo siguiente:

Artículo 434.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos (Ley Federal del Trabajo México , 1970, pág. 494).

La norma laboral mexicana establece taxativamente las causas por las cuales las partes terminan la relación de trabajo, es decir no se constituye como despido injustificado o intempestivo según como lo denominan otras legislaciones. Para la configuración de la fuerza mayor o caso fortuito como causa de terminación de la relación de trabajo establecida en el primer numeral del art en referencia deben concurrir una serie de requisitos establecidos en dicho precepto, se destaca por ende el elemento de la inimputabilidad del patrono, en otras palabras, esto refiere básicamente que la causa por la cual se originó la fuerza mayor o caso fortuito no sea atribuido al empleador, sino más bien se presente espontáneamente. Por lo tanto, cuando se presente esta circunstancia y se compruebe bajo el principio de necesidad, se puede dar por terminada la relación de trabajo, configurándose aquello como un despido legal que no amerita el pago de indemnizaciones; empero si se debe pagar la debida liquidación de los derechos que le corresponden al trabajador.

Lo establecido en la legislación mexicana, otorga mayor claridad para la aplicación de esta causal ya que establece ciertos elementos configurativos de la fuerza mayor o caso fortuito; en comparación con la legislación ecuatoriana existe una diferencia respecto a la definición y efectos que el mismo conlleva, por lo que es necesario tomar en consideración ciertos criterios de esta legislación ´para adecuarlos a nuestro ordenamientos jurídico positivo, con el objeto de establecer una regulación de la fuerza mayor o caso fortuito íntegra que permita una aplicación correcta y justa.

4.4.3. Código de Trabajo de Costa Rica

Costa Rica en su Código de Trabajo establece:

ARTÍCULO 75.- La suspensión temporal de los contratos de trabajo surtirá efecto desde la conclusión del día en que ocurrió el hecho que le dio origen, siempre que se inicie ante la Inspección General de Trabajo o ante sus representantes debida y

especialmente autorizados, la comprobación plena de la causa en que se funda, dentro de los tres días posteriores al ya mencionado.

Si la Inspección General de Trabajo o sus representantes llegaren al convencimiento de que no existe la causa alegada, o de que la suspensión es injustificada, declararán sin lugar la solicitud a efecto de que los trabajadores pueden ejercitar su facultad de dar por concluidos sus contratos, con responsabilidad para el patrono (Código de Trabajo de Costa Rica, 1943, pág. 29).

Costa Rica por su parte contempla la suspensión de los contratos de trabajo cuando se suscite algún acontecimiento o hecho por fuerza mayor o caso fortuito, para lo cual debe verificarse esta causal por parte del Inspector General de Trabajo o alguno de sus representantes; es decir, deben comprobarse los elementos configurativos de esta causa las mismas que recaen el empleador, no obstante esta suspensión que en primer orden es temporal puede llegar a ser definitiva sino se supera la causa que la originó; sin embargo, si el empleador hiciera mal uso de esta causal este deberá indemnizar al trabajador con los efectos del despido injustificado o intempestivo, es decir se constituye como una penalización ante el abuso y mala utilización del derecho.

En definitiva la legislación de Costa Rica en el Art. 75 y 76 del contempla a la figura de fuerza mayor o caso fortuito como causa temporal de los contratos de trabajo, por lo que tanto el empleador como el trabajador no están obligados a cumplir sus obligaciones contractuales de manera recíproca; es decir, el trabajador no está obligado, ni tampoco tiene ninguna responsabilidad de efectuar sus labores en el trabajo, tampoco el empleador está obligado a cancelar ningún tipo de remuneración o bonificación por la suspensión del contrato de trabajo a causa de estas figuras mencionadas.

En el Art. 85 de la norma laboral de Costa Rica, se establece como causa de terminación de contrato de trabajo sin que exista responsabilidad del trabajador o se extinga los derechos de este o de sus causahabientes para realizar reclamaciones respecto del pago de indemnizaciones a la fuerza mayor o caso fortuito entre otras causas, para el análisis de la legislación comparada se toma en consideración el literal c del art en mención el cual refiere que:

c) La fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, concurso, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial, la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla sólo rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria,

> inmediata y directa, el cierre del negocio o la cesación definitiva de los trabajos, y cuando se haya satisfecho la preferencia legal que tienen los acreedores alimentarios del occiso, insolvente o fallido (Código de Trabajo de Costa Rica, 1943, pág. 34).

En análisis a lo determinada por la legislación en referencia se evidencia que contemplan a la fuerza mayor o caso fortuito como justa causa de terminación de la relación laboral, el cual está inmerso dentro de ciertos requisitos implícitos contenidos en dicho precepto como el elemento de la imprevisibilidad e irresistibilidad, ya que él mismo refiere a que es necesario una consecuencia inmediata y directa que cierre el negocio, es decir que no exista posibilidad de continuar con el trabajo; por lo que se puede dar por terminada la relación de trabajo, por lo tanto la misma no configura despido injustificado o ilegal.

En comparación con la legislación laboral ecuatoriana, la norma laboral analizada otorga mayor certeza para la aplicación e interpretación de esta causal que tiene como objeto terminar la relación de trabajo. Esto porque implícitamente establece como requisito para la configuración de la fuerza mayor o caso fortuito a la imprevisibilidad, la irresistibilidad, es decir supone una situación abstracta que se presente repentinamente afectando directa o indirectamente el negocio por lo que imposibilita la realización de actividades laborales. Al configurarse este presupuesto el empleador puede terminar la relación de trabajo con su empleado: no obstante, este último está facultado de realizar las debidas reclamaciones que la ley le concede con el objeto de que se le respete sus derechos, ante el supuesto que la causa que originó la terminación de la relación laboral no configure fuerza mayor o caso fortuito.

4.4.4. Ley N°213-94 de Paraguay

> **ARTÍCULO 71°** Son causas de suspensión de los contratos de trabajo:
>
> f) El caso fortuito o la fuerza mayor, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la interrupción de las faenas.
>
> **ARTÍCULO 72°** La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo tendrá efecto desde el día en que ocurrió el hecho que la motivó. El empleador o su representante darán aviso de la suspensión y sus causas al trabajador o a sus representantes y a la Autoridad Administrativa del Trabajo, con la mayor antelación posible, la que deberá dar participación a la parte trabajadora antes de dictada la resolución que disponga la suspensión.

> En los casos previstos por los incisos a), b), c), d), e), f), e i) del artículo anterior, el empleador o su representante justificará las circunstancias aducidas ante la Autoridad Administrativa del Trabajo.

En el Art. 71 establece esta ley laboral que por comprobarse la fuerza mayor o el caso fortuito se podrá suspender los contratos de trabajo, la suspensión refiere a la paralización de actividades laborales que pueden dar cabida a la relación de la terminación contractual; sin embargo, una vez superada la causa que originó la suspensión el trabajador podrá reintegrarse al mismo si las causas que la originen la suspensión permitieran su reintegro. La legislación de Paraguay, determina a la irresistibilidad como aquel evento que no se puede resistir la persona, es decir se puede prever, pero no resistir.

En el Art. 78 de la norma laboral de la República de Paraguay se norman a las causas de terminación del contrato de trabajo, en el literal d se contempla a la fuerza mayor o caso fortuito dentro del cual se consagra lo siguiente: "d) El caso fortuito o la fuerza mayor que imposibilite permanentemente la continuación del contrato" (LEY N° 213/93). Es decir, esta legislación no otorga una definición exacta de la fuerza mayor sino más bien la contempla como la imposibilidad permanente de continuar el trabajo, por lo que esta se rige a una imposibilidad total de continuar con la relación de trabajo. Sin embargo, la misma no contempla el pago de indemnizaciones; empero, si es que se llegase a comprobar que la fuerza mayor o caso fortuito fueron aplicadas como causas fraudulentas para terminar los contratos de trabajo, el empleador deberá indemnizar con los efectos del despido ilegal o intempestivo al trabajador. Lo mencionado se encuentra normado en el Art. 98 de la norma jurídica en mención.

Respecto a la comparación con la norma laboral ecuatoriana se establece el presupuesto que para la alegación de dicha causal en Paraguay debe existir una paralización total de la actividad de trabajo, más no refiere a la actividad económica; por lo que una vez que se compruebe dicha causal se procederá con la terminación del contrato de trabajo. Nuestra legislación ecuatoriana otorga una definición muy simple sobre esta causal lo cual genera cierto tipo de confusión y errónea interpretación para la aplicación de la misma.

5. Metodología

5.1. Materiales Utilizados

Entre los materiales utilizados durante el desarrollo del presente trabajo de investigación y los cuales me ayudaron a cumplir con los objetivos propuestos en la tesis de grado recogiendo fuentes bibliográficas tenemos: Obras Jurídicas, Leyes, Manuales, Diccionarios, Ensayos, Revistas Jurídicas, Obras Científicas y Páginas Web de los organismos de diversos Estados, que se encuentran citados de manera idónea y que forman parte de las fuentes bibliográficas de mi tesis.

Entre otros materiales se encuentran: Laptop, teléfono celular, retroproyector, cuaderno de anotaciones, esferos, conexión a internet, impresora, hojas de papel bond, fotocopias, anillados, impresión de borradores proyecto de tesis, entre otros.

5.2. Métodos

Los métodos son el conjunto de procesos que permiten el desarrollo y ejecución del proyecto de tesis, para ello durante el proceso de investigación Socio - Jurídico, se aplicaron los siguientes métodos:

Método Científico: comprende una serie de etapas que hay que recorrer para obtener un conocimiento válido desde el punto de vista científico; este método fue utilizado al momento de analizar las obras jurídicas, científicas, desarrolladas en mi trabajo de investigación dentro de la revisión de literatura que comprende el marco conceptual y doctrinario, cuyos datos complementarios constan en las citas y bibliografía correspondiente.

Método Inductivo: Es un método que va de lo particular a lo general; este método permitió analizar la falta de normas claras respecto a la aplicación de la fuerza mayor o caso fortuito para la suspensión o terminación de la relación laboral, partiendo desde un enfoque en el ámbito nacional para luego estudiarlo a nivel internacional, obtener diferentes enfoques de algunos países, este método fue aplicado en la Revisión de Literatura.

Método Deductivo: Este método parte de lo general a lo específico; fue aplicado en el desarrollo de la investigación al analizar la falta de normas claras respecto a la aplicación de la fuerza mayor o caso fortuito para la suspensión o terminación de la relación laboral, en el ámbito jurídico de otras legislaciones hasta concluir que en nuestro país existe un vacío legal frente a este problema y debería proponerse una solución mediante una reforma legal. Este método fue aplicado en la Revisión de Literatura.

Método Analítico: Se utilizó este método cuando se realizó el análisis y comentario de cada una de las citas constantes en el Revisión de Literatura que comprende el marco conceptual, doctrinario, jurídico y derecho comparado; también fue aplicado al analizar e interpretar los resultados de las encuestas y entrevistas.

Método Exegético: este método se ha empleado al momento de analizar las normas jurídicas utilizadas para la fundamentación legal del trabajo de investigación, estas son: Constitución de la República del Ecuador; Ley de Apoyo Humanitario; Código del Trabajo, Código Civil; Ley federal del trabajo de México; Ley N°213-94 de Paraguay; Código de Trabajo Costa Rica; Consolidación de Leyes Laborales de Brasil.

Método Hermenéutico: Este método permite interpretar textos jurídicos, que permiten entender el sentido de las normas jurídicas, este método se aplicó en la interpretación de las normas jurídicas, desarrolladas en el Marco Jurídico, en que se procede a realizar la interpretación de las leyes ecuatorianas pertinentes.

Método Mayéutica: Es un método de investigación que consiste en aplicar una serie de interrogantes a través de las cuales se va a descubrir conceptos que estaban ocultos en la mente del interrogado; este método se aplicó en las encuestas y entrevistas para lo obtención de información relevante para el desarrollo de la investigación.

Método comparativo: Este método permite contrastar dos realidades legales, mismo que fue aplicado en el desarrollo de la investigación a través del Derecho Comparado, en el cual se procedió a comparar la realidad jurídica ecuatoriana, con la Ley federal del trabajo de México; Ley N°213-94 de Paraguay; Código de Trabajo Costa Rica; Consolidación de Leyes Laborales de Brasil.; y en lo que compete a Ecuador específicamente en el Código de Trabajo a través del cual se obtuvo semejanzas y diferencias de estos ordenamientos jurídicos.
Método estadístico: El método estadístico permite recolectar datos cuantitativos o cualitativos de la investigación mediante el uso de las técnicas de la Entrevista y la Encuestas, aplicado al momento de realizar la tabulación, cuadros estadísticos, representación gráfica para desarrollar el punto de Resultados de la Investigación.

Método sintético: Consiste en resumir y unir los aspectos más relevantes dentro de la investigación. Este método fue empleado en todo el trayecto de la elaboración del trabajo de investigación; especialmente con la discusión de la verificación de objetivos, contrastación de hipótesis y fundamentación jurídica del proyecto de reforma legal, aplicando al momento de emitir un criterio luego de realizar un estudio minucioso de la temática.

5.3. Técnicas

Encuesta: Está conformada por una serie de preguntas las mismas que se diseñaron con la finalidad de conocer el criterio de 30 profesionales en el campo del derecho quienes tienen conocimiento sobre la problemática planteada.

Entrevista: Consiste en un diálogo entre el entrevistador y el entrevistado sobre aspectos puntuales de la problemática de estudio, se aplicó la entrevista a 10 profesionales especializados y conocedores de la problemática.

5.4. Observación Documental

Mediante la aplicación de este procedimiento se realizó el estudio de casos judiciales, sentencias, noticias que se han presentado en la sociedad en lo que concierne a la regulación de la fuerza mayor o caso fortuito como justa causa de suspensión o terminación de la relación laboral.

También se cuenta con datos estadísticos que sirven para la demostración y fundamentación de la tesis en lo relacionado con el problema jurídico estudiado. De los resultados de la investigación expuestos en las tablas, gráficos y en forma discursiva con deducciones, como de las interpretaciones de las cuales se derivan su análisis de los criterios y datos específicos, todo ello tiene como finalidad estructurar la Revisión de literatura, verificación de los objetivos, contrastación de la hipótesis y también permitirá desarrollar las conclusiones y recomendaciones dirigidas a resolver la problemática planteada.

6. Resultados

6.1.Resultados de las Encuestas

En la presente técnica de la encuesta se procedió a aplicarla a los profesionales del Derecho de la ciudad de Loja; con muestra de 30 Abogados; en un formato de preguntas o cuestionarios de seis preguntas cerradas, las cuales se obtuvieron los siguientes resultados; que a continuación se detallan.

Primera pregunta: ¿Qué derecho cree usted, que se vulnera ante la falta de regulación de la fuerza mayor o caso fortuito como justa causa de suspensión o terminación de la relación laboral?

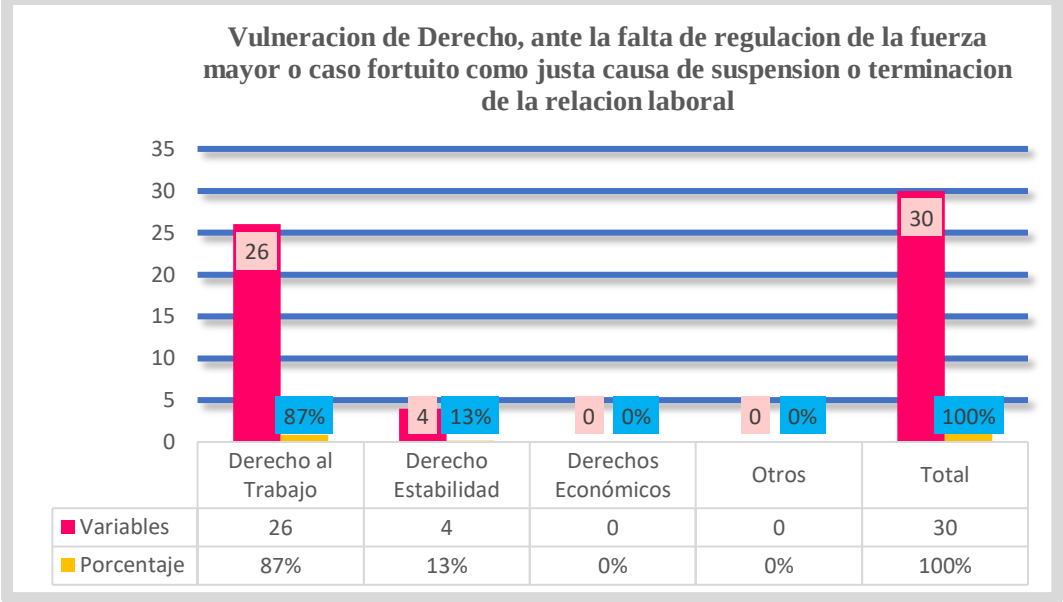
a. **Derecho al Trabajo ( )**
b. **Derecho Estabilidad ( )**
c. **Derechos Económicos ( )**
d. **Otros: …….**

Cuadro Estadístico No.1

Indicadores	Variables	Porcentaje
Derecho al Trabajo	**26**	**86.6%**
Derecho Estabilidad	**4**	**13,3%**
Derechos Económicos	**0**	**0%**
Otros	**0**	**0%**
Total	**30**	**99,9%**

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la Ciudad de Loja
Autora: Erika Monserrath Bejarano Bejarano

Gráfico Nro 1.



Interpretación:

En la presente pregunta, veintiséis encuestados que corresponden al 86.6% señalan que se vulnera el derecho al trabajo ante la falta de regulación de la fuerza mayor o caso fortuito como justa causa de suspensión o terminación de la relación laboral, porque consideran que el trabajo es una fuente de realización personal y base de la economía. Mientras tanto, cuatro encuestados que corresponden al 13,3% alegan que ante la ante la falta de regulación de la fuerza mayor o caso fortuito como justa causa de suspensión o terminación de la relación laboral se vulnera el derecho a la estabilidad, porque consiste en una garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales.

Análisis:

De la presente pregunta comparto con la opinión de la mayoría de los encuestados porque, ante la falta de regulación de la fuerza mayor o caso fortuito como justa causa de suspensión o terminación de la relación laboral, se estaría efectivamente vulnerando el derecho al trabajo, el mismo que nace de un principio universal irrenunciable e irreductible de las personas, y que se constituye como un derecho económico y base de la economía, además de ser una actividad económica, representa un espacio de desarrollo y desenvolvimiento del trabajador, el cual le permite aplicar sus habilidades, obtener un ingreso remunerado y realizar aportaciones en beneficio de la sociedad, cabe señalar que el trabajo tiene una importante trascendencia en la vida económica, política y social, y surge la necesidad de organizarlo y establecer leyes laborales que permiten regular las relaciones laborales.

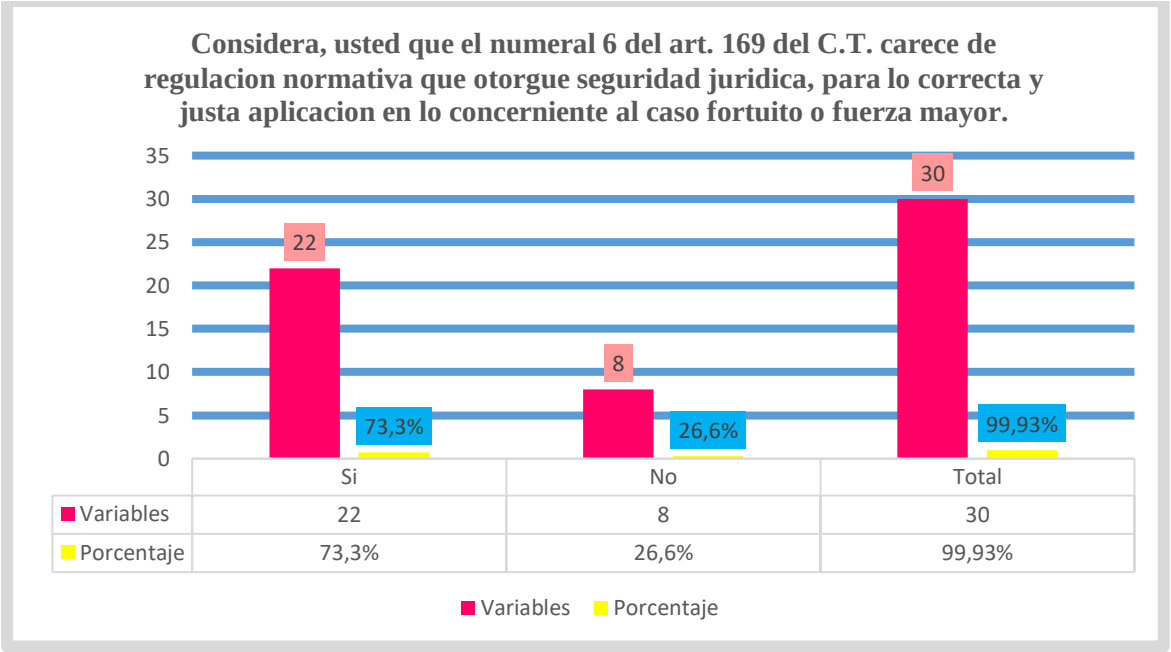
Segunda Pregunta: ¿Considera usted, que el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo carece de regulación normativa que otorgue seguridad jurídica, para su correcta y justa aplicación en lo concerniente a la fuerza mayor o caso fortuito?

Cuadro Estadístico Nro. 2

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	**22**	**73,3%**
No	**8**	**26.6%**
Total	**30**	**99,9%**

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja.
Autora: Erika Monserrath Bejarano Bejarano

Gráfico Nro.2



Interpretación:

En la presente pregunta, veintidós encuestados que corresponden al 73.3% señalan que el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo carece de regulación normativa que otorgue seguridad jurídica, para su correcta y justa aplicación en lo concerniente a la fuerza mayor o caso fortuito, ya que el mismo cuerpo legal es ambiguo y requiere de una reforma que establezca que el suceso constituya un hecho inevitable, es por ello que no genera certeza en cuanto a la terminación de la relación laboral en la aplicación del art 169 numeral 6. Mientras que ocho encuestados que corresponden al 26,6% manifiestan no estar de acuerdo con la

pregunta planteada porque está clara en su normativa y su forma fue inesperado y no planificado además de ello no se le ha dado la correcta aplicabilidad.

Análisis:

Mi criterio frente a esta pregunta la comparto conjuntamente con la mayoría de profesionales que determinaron que el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo carece de regulación normativa que otorgue seguridad jurídica, para su correcta y justa aplicación en lo concerniente a la fuerza mayor o caso fortuito, en consecuencia es trascendental regular la fuerza mayor o caso el caso fortuito como justa causa de terminación de la relación laboral dentro del Código del Trabajo, para evitar arbitrariedades por parte del empleador y evitar de igual forma, aumentar los efectos del infortunio al empleador. Teniendo en cuenta que, el trabajo se constituye como un derecho económico y base de la economía, y si por medio de la correcta aplicación de esta figura se conserva la empresa o negocio, y conservando la actividad económica y el trabajo, se conservaría al trabajador, para que este mediante la prestación de su fuerza de trabajo, logre la realización personal.

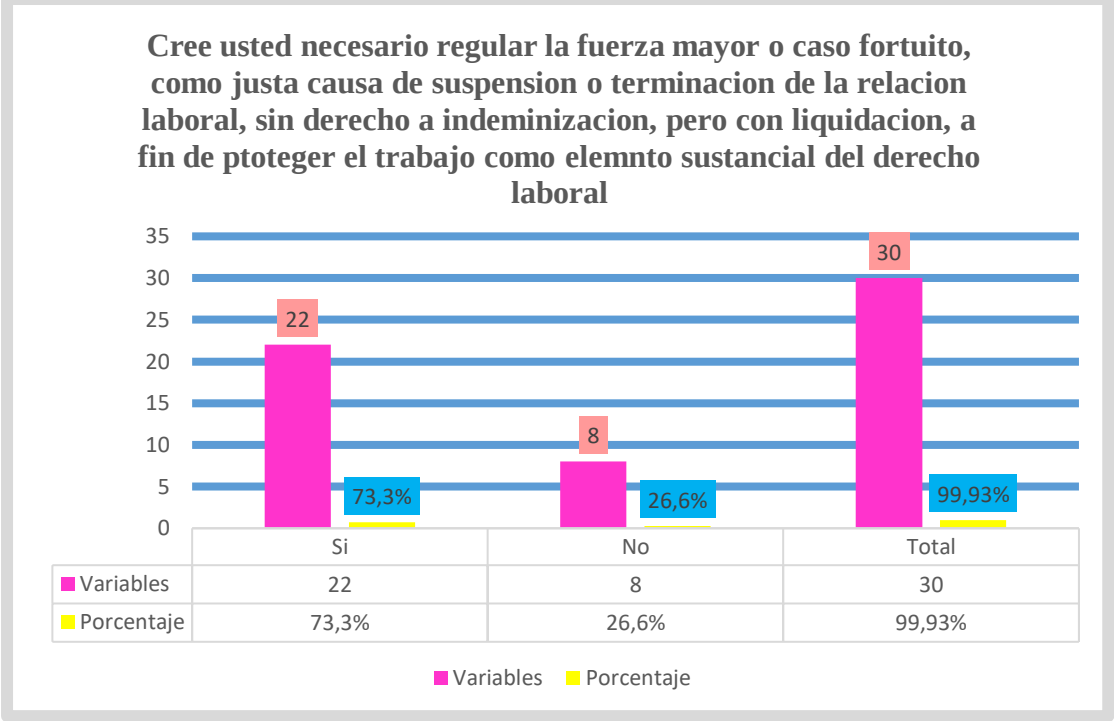
Tercera pregunta: ¿Cree usted necesario regular la fuerza mayor o caso fortuito, como justa causa de suspensión o terminación de la relación laboral, sin derecho indemnizaciones, pero con liquidación, a fin de proteger el trabajo como elemento sustancial del derecho laboral?

Cuadro Estadístico Nro.3

Indicadores	Variable	Porcentaje
Si	**22**	**73,3%**
No	**8**	**26,6%**
Total	**30**	**99.9%**

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja.
Autora: Erika Monserrath Bejarano Bejarano

Gráfico Nro.3



Interpretación: De la encuesta aplicada veintidós profesionales que corresponden al 73.3% mencionan que necesario regular la fuerza mayor o caso fortuito, como justa causa de suspensión o terminación de la relación laboral, sin derecho indemnizaciones, pero con liquidación, a fin de proteger el trabajo como elemento sustancial del derecho laboral, porque se estaría garantizando los derechos de los trabajadores ya que se ha dado el caso de que varias empresas se acogen a este articulado para no liquidar a los mismos lo cual no debería de eximir la responsabilidad del empleador y de esta forma se estaría garantizando que el trabajador sea remunerado, con justa causa, por sus servicios prestados al empleador. En cambio, ocho profesionales que representan el 26,66% manifiestan que no están de acuerdo porque se estaría vulnerando lo establecido en la constitución y los afectados son todos tanto el empleador como el trabajador

Análisis:

Concuerdo con el 73,3% de encuestados que es necesario regular la fuerza mayor o caso fortuito, como justa causa de terminación de la relación laboral o de la suspensión de la misma sin derecho a remuneración o pago adicional al trabajador, para con ello, cuando el empleador sufra algún infortunio imprevisible, irresistible e inimputable que suspenda su actividad económica y no produzca efectos negativos al patrimonio de la empresa o negocio, y puede por justa causa dar por terminada la relación laboral previo a la liquidación de la misma, pero sin derecho a pagar indemnizaciones alguna por tal

terminación de la relación laboral, cabe recalcar que la indemnización es una penalización mientras que la liquidación es el pago al que tienen derecho todos los trabajadores. Lo manifestado coadyuvar a proteger el empleo o trabajo y mantener la actividad económica, como lo que a su vez se relaciona con el derecho al trabajo, ya que este derecho es un derecho económico y base de la economía; quedando justificado de esta manera la importancia de la regulación normativa lógica y coherente de estas figuras dentro del derecho laboral.

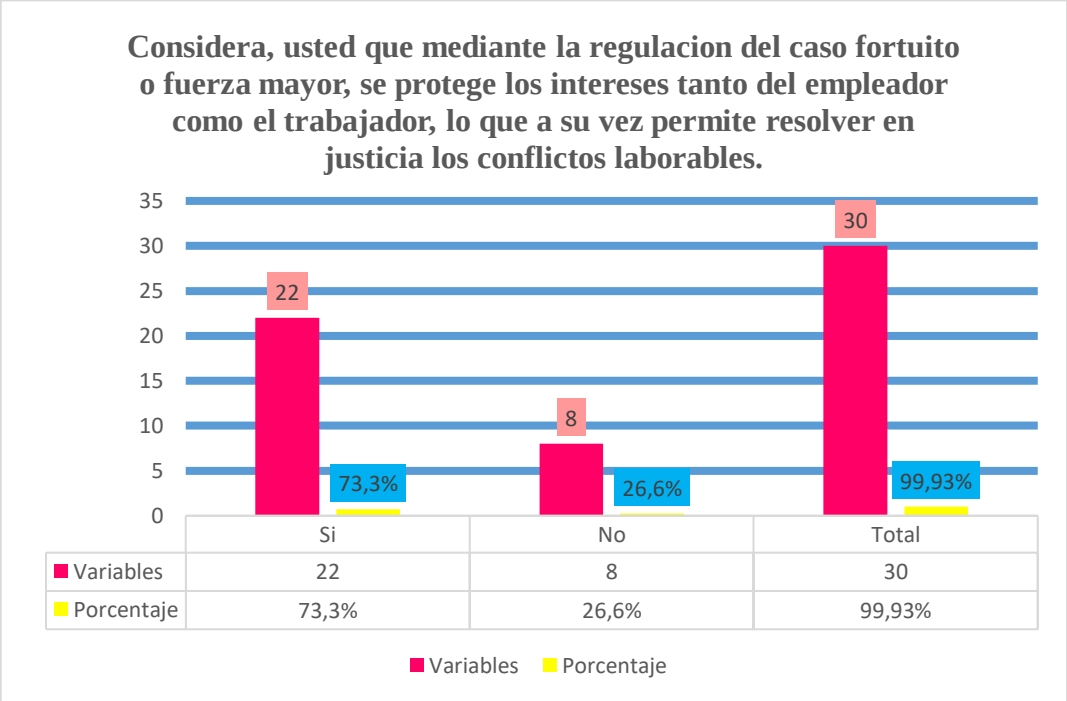
Cuarta pregunta: Considera usted que, mediante la regulación normativa de la fuerza mayor o caso fortuito se protege los intereses tanto del empleador como del trabajador, lo que a su vez permite resolver en justicia los conflictos laborales.

Cuadro Estadístico Nro.4

Indicadores	Variable	Porcentaje
Si	**22**	**73,3%**
No	**8**	**26,6%**
Total	**30**	**99.9%**

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja.
Autora: Erika Monserrath Bejarano Bejarano

Gráfico Nro.4



Interpretación:

De las veintidós encuestas que equivalen al 73,33% respondieron que, si es necesario mediante la regulación normativa de la fuerza mayor o caso fortuito proteger los intereses tanto del empleador como del trabajador, lo que a su vez permite resolver en justicia los conflictos laborales, porque existiría una proporcionalidad laboral para que así se acojan a esta estabilidad laboral y sobre todo no se estaría vulnerando los derechos de las dos partes. En cambio, ocho personas que representan el 26,6% señalan no estar de acuerdo con la pregunta planteada puesto que, solo se estaría beneficiando al empleador y desprotegiendo al trabajador.

Análisis:

En la pregunta analizada la mayoría de los profesionales del derecho encuestados han referido que es necesario establecer normativamente regulación íntegra de la fuerza mayor o caso fortuito, para una aplicación idónea que evite arbitrariedades, malas interpretaciones las cuales vulneren o menoscaben derechos de las partes pertenecientes a la relación de trabajo. La opinión que emiten estas personas la fundamentan en la ambigüedad actual que posee esta causa dentro del código de Trabajo, la mismas que puede suspender o terminar la relación laboral, sin embargo no existe ningún tipo de elemento configurativo que permita una aplicación correcta; en consecuencia la falta de regulación de la fuerza mayor o caso fortuito dentro de la legislación positiva ecuatoriana produce que las partes contratantes sufran algún tipo de vulneración de derechos por la mala y errónea aplicación la misma que se desprende de una incorrecta interpretación.

En cambio, si existiera integra regulación normativa de esta causal comprendida del numeral 6 del art 169 del Código de Trabajo y en el art 30 del Código Civil como norma supletoria laboral aquella interpretación no adecuada no se produciría, lo que en fundamento al derecho de seguridad jurídica permitiría aplicar norma clara, pública, previa y aplicable al caso concreto, que en fundamento al tema de esta investigación jurídica recae sobre la suspensión o terminación de la relación laboral por la causal ya mencionada.

No obstante, estoy en desacuerdo con la minoría de las personas encuestadas ya que se ha evidenciado en el transcurso de la pandemia a través de casos y noticias la errónea aplicación de esta causal, lo que en consecuencias produjo afectación a los sujetos que integran la relación laboral. Por lo cual resulta trascendental establecer lineamientos o pautas normativas para direccionar la aplicación de la fuerza mayor o caso fortuito en

materia laboral a fin de prevenir la trasgresión de los derechos del trabajador hacer el sujeto débil de la relación de trabajo y a su vez proteger los intereses del empleador al ser un agente gestor del proceso económico; este último argumento fundamentado en el art 33 del Constitución de la República del Ecuador al determinar que el trabajo es también un derecho económico.

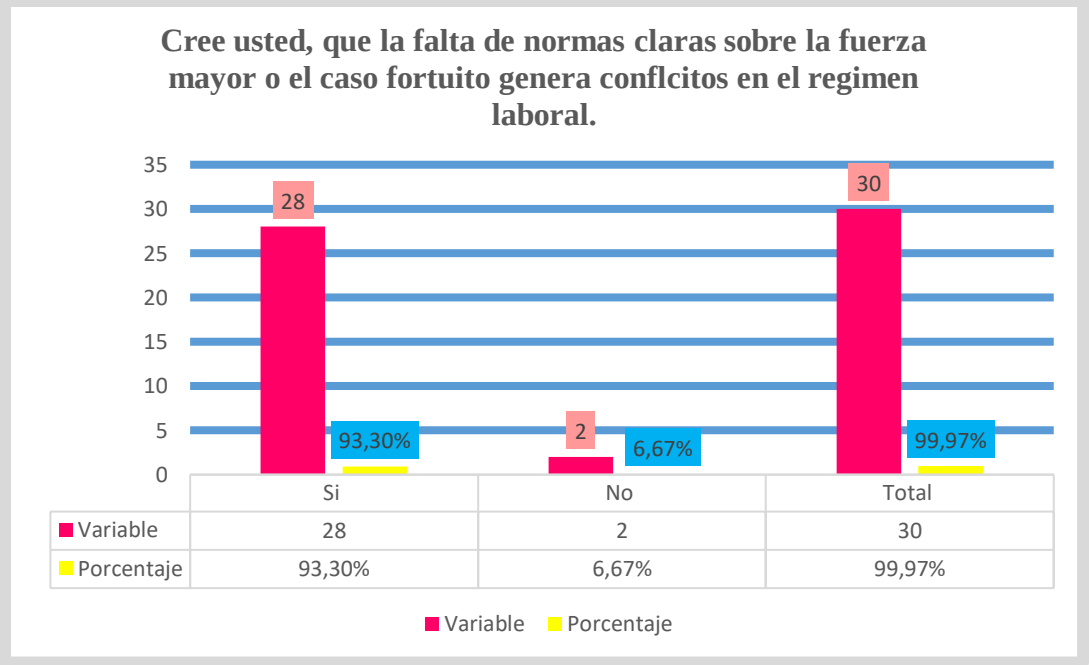
Quinta pregunta: Cree usted, que la falta de normas claras sobre la fuerza mayor o caso fortuito genera conflictos en el régimen laboral.

Cuadro Estadístico Nro.5

Indicadores	Variable	Porcentaje
Si	**28**	**93.3%**
No	**2**	**6,6%**
Total	**30**	**99.9%**

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja.
Autora: Erika Monserrath Bejarano Bejarano

Gráfico Nro.5



Interpretación:

En esta pregunta los resultados arrojados determinan que veintiocho encuestados que equivalen al 93,30% manifiestan que, si están de acuerdo que la falta de normas claras sobre la fuerza mayor o caso fortuito genera conflictos en el régimen laboral, ya que existe

actualmente un vacío legal y se genera lo que son despidos intempestivos al no existir una normativa clara, un ilustre ejemplo es la pandemia en donde los empleadores despidieron a sus trabajadores sin pagar indemnizaciones. Por el contrario, dos encuestados que corresponden al 6,6% no están de acuerdo porque señalan que fue algo inesperado que no fue planificado.

Análisis:

En la pregunta encuestada se infiere que dentro de nuestra legislación laboral existe un vacío jurídico respecto a la regulación de la fuerza mayor o caso fortuito como causa de terminación de la relación laboral. Si bien es cierto la causal se encuentra normada en el numeral 6 del art 169 del Código de Trabajo está a su vez carece de regulación normativa y de una definición exacta que no da cabida a interpretaciones por lo tanto se garantice el principio de legalidad y seguridad jurídica, para la defensa de los derechos de los sujetos que integran la relación laboral y del trabajo en general, ya que el trabajo se constituye como un derecho económico también es importante manifestar que no estoy de acuerdo con la minoría de encuestados debido a que con la pandemia del COVID-19 se evidencia la falta de regulación normativa para la aplicación de esta causal; la Ley de Apoyo Humanitario intentó darle una interpretación genérica a esta causal sin embargo la misma fue declarada inconstitucional por la Corte Constitucional.

Entonces resulta trascendental y necesario establecer normas y preceptos jurídicos con el objeto de establecer los lineamientos y pautas por las cuales se debe aplicar correctamente la causal en mención, con la finalidad de estar transgrediendo estos derechos para las partes que integran la relación laboral, especialmente para la parte trabajadora que empíricamente es la más débil por lo que amerita una mayor protección frente al patrón.

En conclusión, la determinación positiva, de normas claras, previas, públicas y aplicables a al fuerza mayor o caso fortuito otorgan la debida certeza a las partes que integran la relación laboral para con ello elaborar un mayor goce y disfrute del ejercicio y goce de los derechos contenidos en la legislación laboral ecuatoriana. Básicamente, la regulación integra de la fuerza mayor o caso fortuito se fundamenta en el derecho a la seguridad jurídica contenido en el artículo 82 de la norma suprema de nuestro estado. Al existir un régimen jurídico aplicable que no genere dudas, em la interpretación y aplicación judicial de estas figuras jurídicas, se evitaría vulneración de derecho laborales, con lo que además no surgirían tantas controversias respecto a esta causal, que si bien es cierto se encuentra

contenidas en el numeral 6 del articulo 169 del Código de Trabajo, empero carece de regulación para su aplicación objetiva.

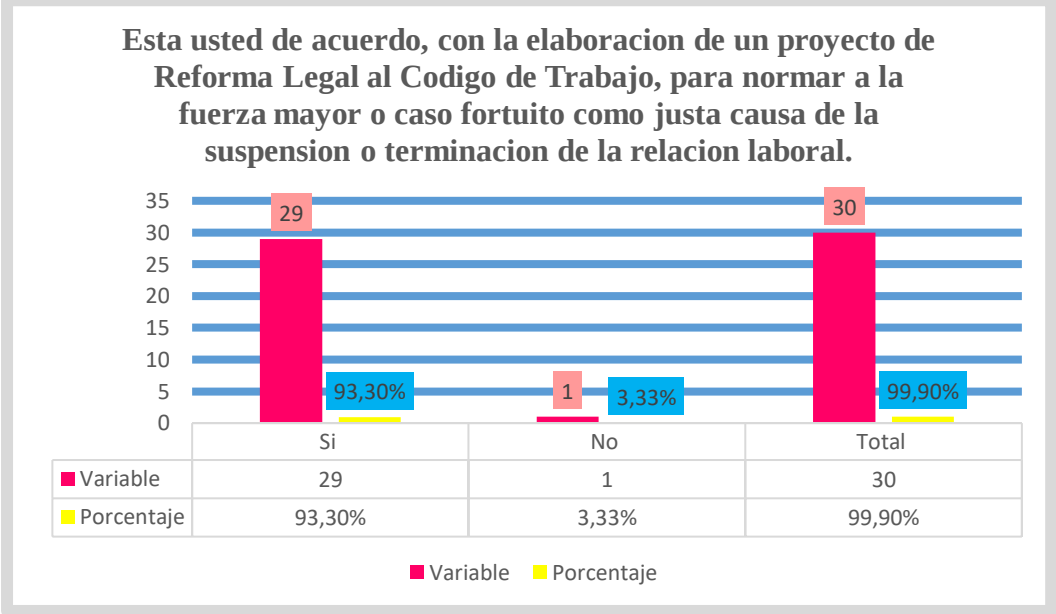
Sexta pregunta: Está usted de acuerdo, con la elaboración de un proyecto de reforma legal al Código de Trabajo, para normar a la fuerza mayor o caso fortuito como justa causa de la suspensión o terminación de la relación laboral.

Cuadro Estadístico Nro.6

Indicadores	Variable	Porcentaje
Si	**29**	**96.6%**
No	**1**	**3,3%**
Total	**30**	**99.9%**

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja.
Autora: Erika Monserrath Bejarano Bejarano

Gráfico Nro.6



Interpretación:

De los veintinueve encuestados que corresponden al 96,6% respondieron que, si es necesario la elaboración de un proyecto de reforma legal al Código de Trabajo, para normar a la fuerza mayor o caso fortuito como justa causa de la suspensión o terminación de la relación laboral puesto que se le daría un mayor enfoque en beneficio al trabajador y con aquello se reforzaría la proporcionalidad entre trabajador y empleador y así se estará garantizando los derechos

establecidos en la norma jurídica. Por otro lado, un encuestado que corresponde al 3,3% expresa no estar de acuerdo con la pregunta planteada, porque la norma es clara en la aplicación de esta causal para dar por terminada la relación laboral.

Análisis:

De la totalidad de la encuestas realizadas, en lo que respecta en lo que respecta a la pregunta a referencia, estoy de acuerdo con los criterios vertidos por la mayoría de los profesionales del derecho ya que es evidente que existe falta de regulación de la fuerza mayor o caso fortuito como causa , esto debido a que no ha existido uniformidad de criterios de los administradores de justicia para su correcta aplicación ni tampoco de la autoridad administrativa determinada por el Ministerio de Trabajo; esto se debe a gran medida que no existe norma previa, clara, pública y aplicable para este caso, por lo que se genera vulneración de derecho laborales y económicos. Por lo manifestado se deja constancia que es necesario la elaboración de un proyecto de reforma legal al Código del Trabajo con el objeto de establecer los criterios normativos que han de permitir a la administración de justicia direccionar y resolver las consecuencias que se presenten por esta causal de manera adecuada y correcta en pro de la defensa del estado constitucional de derechos y justicia.

No obstante, no estoy de acuerdo con la opinión de la minoría ya que si bien es cierto la fuerza mayor o caso fortuito es un evento excepcional, el mismo no quiere decir que no debe estar normado, además y la legislación laboral ni civil establecen los lineamientos correctos para la aplicación de la fuerza mayor o caso fortuito, esta última legislación mencionada la refiero porque actúa como disposición normativa establecida en el Código del Trabajo.

En conclusión, es necesario la creación de un proyecto de Reforma Legal al Código del Trabajo para establecer normas jurídicas que permitan elucidar o dirimir las controversias que se presenten por la aplicación de esta causal, resolviendo por ende en derecho para la defensa de los intereses de la persona trabajadora como del empleador en general; a su vez proteger la actividad laboral que constituye el trabajo con la finalidad de promover el desarrollo del estado a través de esta actividad.

6.2. Resultados de la Entrevista

La técnica de la entrevista fue aplicada a diez profesionales del Derecho especializados en ciencias laborales. civiles y penales; con los resultados obtenidos procedo la presente tabulación.

Primera pregunta: **La Constitución de la República del Ecuador en el artículo 33 dispone que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. ¿Considera usted, que se cumple con esta disposición constitucional?**

Respuestas:

Primer entrevistado: si en efecto, en muchas ocasiones hace caso a esta disposición constitucional, porque en realidad usted va y busca un trabajo que le permite a usted de pronto satisfacer sus necesidades básicas de pronto si es un trabajo que nos llena pero la mayoría de los casos no lo es, es una triste realidad hay muchos casos que uno palpita en el libre ejercicio profesional, en los cuales hay muchos trabajadores que habiendo inclusive estudiado para ser profesionales se ven afectados por la necesidad económica e inmersos en mudo laboral que jamás estuvo en mente, voy a poner el ejemplo, personas que se dedican a la limpieza, que son contratados por personas de limpieza que son contratados por asociaciones de limpieza que a lo mejor su sueño fue ser médico y ahora están haciendo limpiezas en hospitales, porque necesitan económicamente ese ingreso para su subsistencia, para la de su familia, para cubrir sus necesidades básicas no pudieron acceder de pronto a estudiar en universidad y se ven truncados sus sueños, sin embargo tienen un lugar de trabajo, tienen un salario que les permite cumplir con sus necesidades de pronto están en una buena empresa donde les pagan por lo menos el salario básico, porque hay lugares en donde ni siquiera el salario el básico, recuerde usted cuando eran mis estudiantes y les ponía ejemplos de que muchas ocasiones habían empresas que los hacían firmar el contrato de trabajo y firmar la renuncia también por lo que pueda suceder en el transcurso del tiempo. Si bien es un derecho, un deber social una fuente de economía, si es cierto todas las circunstancias que menciona la Constitución, pero esto no se cumple ya que no se ve reflejado este precepto constitucional por la necesidad que tiene el trabajador y por el abuso del derecho que hay por parte del empleador.

Segundo entrevistado: en ciertos casos sí, sin embargo, para que se llegue a todos los ámbitos aún falta mucho dado que no a todos los ecuatorianos se les da la oportunidad de un trabajo digno y bien remunerado.

Tercer entrevistado: consideró que se debe normar de forma clara y precisa las causales para el despido intempestivo en el caso fortuito y fuerza mayor teniendo como causal principal la pandemia.

Cuarto entrevistado: si bien es cierto, es un derecho y un deber social y derecho económico, pero cabe recalcar que esto no se cumple en la gran mayoría de ecuatorianos puesto que no se ejecutan los derechos de los ecuatorianos.

Sexto entrevistado: no se cumple, debido a que no es una disposición constitucional, sino más bien yo la enfoco o considero como una garantía.

Séptimo entrevistado: en nuestra Constitución de la República del Ecuador no se respetan nuestros derechos lo que es el trabajo, si bien es cierto desde mi punto de vista opino más bien que se violenta este articulado.

Octavo entrevistado: si se cumple, independientemente de incumplimientos legales de algunos empleadores, la esencia del trabajo se mantiene como tal: derecho y deber social.

Noveno entrevistado: no se cumple, mucho menos en esta pandemia en donde se han vulnerado todos los derechos de los trabajadores.

Décimo entrevistado: El trabajo es un derecho al cual todos los ecuatorianos tenemos acceso, en palabras al menos, porque en la actualidad es menester aclarar que conseguir trabajo o trabajar es complicado, puesto a que el sistema se maneja en base de influencias, amistades, etc. Por eso es importante que como juventud creemos conciencia y generemos un cambio en este sistema de corrupción.

Comentario de la Autora:

Comparto con la opinión de los entrevistados ya que acorde al Derecho, la Constitución dispone al trabajo como fuente de realización personal y base de la economía según lo establecido en el artículo 33, pero si profundizamos no se cumple ya que no se ve reflejado este precepto constitucional por la necesidad que tiene el trabajador y por el abuso del derecho que hay por parte del empleador.

Es necesario manifestar que la Constitución de la República del año 2008, es garantista de derechos, por lo que muchas veces a criterio de algunos entrevistados otorga más derecho de lo que el estado puede cumplir, por ello en ciertos casos algunas disposiciones constitucionales respecto al reconocimiento de derechos, en especial para aquellas personas consideradas vulnerables no se cumple efectivamente, sino más bien el cumplimiento es leve. Sin embargo, al existir un reconocimiento expreso por parte de la norma constitucional el cumplimiento de

las disposiciones emanadas por de este cuerpo jurídico debe ser total e íntegro con el objeto de promover el ejercicio y goce de los derechos de carácter fundamental, entre ellos el trabajo.

El derecho al trabajo se constituye como un derecho de carácter social, el cual está estructurado por un conjunto de derechos conexos que permiten que el ejercicio y disfrute de este derecho humano sea total, evitando de esta manera vulneraciones , menoscabo o transgresión de derechos; empero, como ya lo mencione en líneas anteriores el cumplimiento del precepto normativo del artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador no tiene un cumplimiento íntegro, en consecuencia en nuestro estado constitucional de derechos, es habitual controversias laborales por falta del cumplimiento de las disposiciones normativas.

Por medio del principio de proporcionalidad, se mide a la protección normativa constitucional del derecho al trabajo como un derecho social, frente al beneficio que obtiene el estado y el empleador, en lo referente aquel derecho al trabajo es un derecho económico y base de la economía. Entonces, el constituyente no ha previsto normativamente un equilibrio para equiparar mediante preceptos normativos que constituyan justicia para evitar vulneración de derechos al trabajador que es el sujeto más débil de la relación laboral y de igual forma transgredir los derechos e intereses del empleador. En consecuencia, a mi criterio es necesario tomar en consideración ciertos vacíos legales para construir norma jurídica a fin de lograr equiparar en la mayor medida de lo posible la relación de trabajo, protegiendo de esta forma los derechos de las partes que configuran la relación de trabajo.

Segunda pregunta: ¿Qué opinión le merece a usted, el reconocimiento de la regulación de la fuerza mayor o caso fortuito como justa causa de suspensión o terminación de la relación laboral, para evitar vulneración de derechos?

Respuestas:

Primer entrevistado: Es de mucha importancia este tema puesto que antes de la pandemia no era muy utilizado este numeral 6 del art 169 del Código del Trabajo simplemente se utilizaba la mayoría de empresas tenía sus firmas ya en renuncias no había inconvenientes en muchas ocasiones se utilizaban las causales del art 172 del Código del Trabajo que nos habla del inicio de un trámite administrativo de Visto Bueno en contra del trabajador por cualquiera de estas causales que haya incumplido el trabajador , pero ahora con este situación de la pandemia del Covid19 se mal utilizo en ciertos modos esta causa para dar por terminada la relación laboral y es sumamente importante determinar expresar que quede en la ley determinado específicamente cuales serían las situaciones que se enmarcan dentro de este caso fortuito o

fuerza mayor porque los términos caso fortuito o fuerza mayor los tenemos establecidos en el Código Civil pero lamentablemente está a como lo interpretemos los profesionales de derecho quedamos interpretar, porque la interpretación de la norma de la constitución de la ley le corresponde a los jueces constitucionales a los jueces ordinarios cuando se trata de Código Trabajo pero no a los abogados, sin embargo lamentable en esta época se mal utilizo en ciertos modos y en otras circunstancias se lo hizo de la forma correcta le voy a poner un ejemplo: yo personalmente como abogada estuve tanto en la parte actora como en la parte empleadora, la parte empleadora era una institución (una guardería infantil), esta guardería infantil se constituyó como una compañía para poder tener un mejor ingreso y poderse hacer valer de los beneficios que daba constituirse como tal y tener sus trabajadoras, profesoras porque en realidad no eran personales que no tenían un título profesional las personas que atendían a los bebes a los niños era una guardería entonces ellos cumplieron con todas requisitos y fui yo quien les constituyó la compañía que les hizo contratos de trabajo que les mantenía al día sus obligaciones patronales para que estén conforme lo establece la ley pero que paso con la pandemia fuimos a confinamiento cuarentena y se acabó, no es que no querían darles trabajo les siguieron pagando conforme lo establecían algunos acuerdos ministeriales emitidos por el Ministerio de Trabajo en cuanto a precautelar los derechos del trabajador pero esta empresa esta compañía no tenía ingresos ya que los padres de familia no dejaban a los niños porque todos estábamos en teletrabajo ya no había la necesidad de esta institución los acoja a los niños, entonces hubo que dar por terminado tres contratos de trabajo, acogiéndose a lo que establece el numeral 6 del art 169 caso fortuito o fuerza mayor, pero el caso fortuito no era el COVID 19 estábamos mal interpretando eso no se puede determinar como un caso fortuito o fuerza mayor para dar por terminada el contrato de trabajo, sabe cuál, era la normativa dictada por el presidente de la república ese era el caso fortuito el Decreto Presidencial de 13 de marzo del 2020 emitido por Lenin Moreno como ´presidente de la República ese era el caso fortuito mas no el Covid-19 entonces había q encaminarlo en forma correcta por eso la necesidad de que haya normativa específica, clara que determine cuando se puede utilizar, porque razones se puede utilizar y cuáles serían caso fortuito o fuerza mayor, lo contrario hizo Diario La Hora que despido masivamente a 32 trabajadores y el error de ellos poner caso fortuito o fuerza mayor inmediatamente a la semana contrataron a 12 personas que remplacen es espacio, cual es el caso fortuito o fuerza mayor donde estaba la fuerza mayor reemplazar inmediatamente a los trabajadores por eso las sanciones que emito el Ministerio de Trabajo por cada trabajador y los procesos judiciales que determinaron la inexistencia de un despido intempestivo está clarísimo y mal utilizada la norma.

Segundo entrevistado: se debería ser más específico y regular en qué casos se aplica el caso fortuito o fuerza mayor, para que se garanticen los derechos de los trabajadores ya que actualmente lo considero muy ambiguo.

Tercer entrevistado: el caso fortuito o fuerza mayor cuando es justificado está bien, pero cuando es para evadir responsabilidad no estoy de acuerdo.

Cuarto entrevistado: pienso que no debería regularse el caso fortuito o fuerza mayor como causal, porque no se puede hacer un despido sin un previo análisis.

Sexto entrevistado: consideró que ya el art 169 del Código de Trabajo en su numeral sexto lo estipula, sin embargo, la vulneración de derecho laborales es consecuencia de su indebida interpretación y aplicación.

Séptimo entrevistado: considero que, si se debería regular la pregunta en mención, puesto que en la constitución se violentan los derechos como por ejemplo cuando es una calamidad doméstica y no se hace caso omiso, ya que no se respeta el derecho de los ciudadanos como lo estipula la constitución de la república del Ecuador.

Octavo entrevistado: es importante y necesario ante todo regular esta figura para poder conocer la aplicación de la misma ante casos puntuales, y así evitar la vulneración de derechos de trabajadores, así como su errónea interpretación y aplicación.

Noveno entrevistado: por supuesto, debería regularse de manera clara que se puede considerar como fuerza mayor o caso fortuito.

Décimo entrevistado: Esto es algo que desde mi punto de vista está bien, siempre y cuando se configure y se aplique bien esta causa de terminación de relación laboral y más no como fin de perjudicar al trabajador, como sucede en la actualidad, evitando así la vulneración de derechos constitucionales.

Comentario de la Autora:

Comparto con el criterio de los profesionales entrevistados precisamente, porque es de mucha importancia el reconocimiento de la regulación de la fuerza mayor o caso fortuito como justa causa de suspensión o terminación de la relación laboral, para evitar vulneración de derechos, puesto que antes de la pandemia no era muy utilizada la causal 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, pero ahora con esta situación de la pandemia del Covid-19 se mal utilizo en ciertos modos esta causa ´para dar por terminada la relación laboral y por ello es fundamental

determinar, expresar, que quede en la norma definido específicamente cuales serían las situaciones que se enmarcan dentro de este caso fortuito o fuerza mayor, porque los términos si bien es cierto de caso fortuito o fuerza mayor los tenemos establecidos en el Código Civil, pero lamentablemente está a como lo interpreten los profesionales del derecho, entonces habría que encaminarlo en forma correcta por eso la necesidad de que haya normativa específica, clara que determine cuando se puede utilizar, porque razones se puede utilizar y cuáles serían los caso fortuito o fuerza mayor, ya la interpretación de la norma le corresponde a los jueces constitucionales, a los jueces ordinarios cuando se trata de Código Trabajo. En conclusión, debería existir la regulación de esta causal y se debería encaminarla en forma correcta por eso la necesidad de que haya normativa específica, clara que determine cuando se puede utilizar, porque razones se puede utilizar y cuáles serían caso fortuito o fuerza mayor.

Tercera Pregunta: Está usted de acuerdo, en establecer a la fuerza mayor y el caso fortuito, como causal de suspensión o terminación de la relación laboral, en el régimen jurídico del trabajo en el Ecuador.

Respuestas:

Primer entrevistado: Por supuesto, claro que sí, ahí cabe una reforma para poder determinar cuándo estamos frente a un caso fortuito o fuerza mayor para que no sea mal utilizada esta normativa en beneficio obviamente del trabajador pero también hay que determinar cómo le ponía en el ejemplo anterior que hacia una empresa si ya no tiene fondos para poder seguir pagando a esos trabajadores, ahora nuevamente con este periodo académico aparentemente con la restitución de la modalidad a presencial volvieron abrir las puertas pero que está pasando ahora nuevamente volvimos a semáforo en rojo entonces ya no hay la posibilidad de que los niños puedan ir a estas instituciones para que los puedan cuidar, ver, etc. Entonces si es necesario, pero establecer, especificar, cuándo cómo y porqué deben utilizarse esta normativa, así como cuando hablamos del despido intempestivo el despido intempestivo le obliga a usted a probar modo tiempo y espacio de igual forma se tendría que probar de esta manera para poder determinar que estamos utilizando la normativa correctamente.

Segundo entrevistado: Si, pero estipulando el caso fortuito o fuerza mayor taxativamente en un artículo determinado dentro del Código del Trabajo, a fin de proteger el derecho a tutela judicial efectiva, el principio de legalidad y la seguridad jurídica, por lo que para la aplicación de la fuerza mayor o caso fortuito se necesita de una definición clara, y además la legislación de circunstancias en las cuales se pueda aplicar esta figura jurídica, que tiene como objeto

suspender o dar por terminadas ciertas obligaciones contraídas libre y voluntariamente por las partes.

Tercer entrevistado: si, porque existen circunstancias puntuales a considerar y que dan para la terminación o suspensión de la relación laboral. Con lo que no estoy de acuerdo es con una abusiva y desleal aplicación de esta figura.

Cuarto entrevistado: como indique ya existe una causal de terminación sin embargo debería existir una norma que pueda con mayor amplitud determinar su rango de aplicación más allá de la interpretación que se le pueda dar en casos de la norma civil.

Sexto entrevistado: si, siempre y cuando sea justificado y comprobado, mediante un debido proceso y la aplicación de la norma clara, previa, pública y aplicable para el caso; con eso se protege el estado constitucional de derechos a fin de evitar arbitrariedades por parte de los administradores de justicia, y además se protege los derechos del trabajador y en cierta forma los intereses del empleador.

Séptimo entrevistado: No, esto vulneraría directamente el derecho al trabajo y estabilidad laboral.

Octavo entrevistado: no porque es un requisito para poder justificar y defenderse en trámite administrativo judicial y para poder defenderse y poder trabajar normalmente.

Noveno entrevistado: personalmente estoy de acuerdo con la aplicación de la fuerza mayor o caso fortuito como justa causa de la terminación de la relación laboral, ya que la misma se presenta y es aplicada en circunstancias excepcionales, imprevistas e imprevisibles que tanto el empleador como el trabajador no incidieron en la generación de la causa que origina esta figura; en consecuencias al no existir dolo ni culpa por parte de los sujetos que integran la relación de trabajo, y al ser necesario la suspensión o la terminación de la relación laboral está bien podría estar fundamentada en la fuerza mayor o caso fortuito para evitar que las partes que la aleguen la fundamenten y la prueben quedando exentos de sanciones legales.

Décimo entrevistado: Estoy de acuerdo siempre y cuando se pruebe dicha causal, y más no se excuse en esta con el fin de evadir obligaciones como empleador.

Comentario de la autora:

Respecto a las respuestas que cada uno de los entrevistados ha proporcionado, estoy totalmente de acuerdo con lo que señalan al mencionar que se debería establecer a la fuerza mayor y el

caso fortuito, como causal de suspensión o terminación de la relación laboral, en el régimen jurídico del trabajo en el Ecuador, mediante una reforma ya que es trascendental regular la fuerza mayor o caso el caso fortuito dentro del Código del Trabajo, para evitar arbitrariedades por parte del empleador y evitar de igual forma, aumentar los efectos del infortunio al empleador.

Cuarta Pregunta: Considera usted necesario, incorporar dentro del régimen laboral ecuatoriano las respectivas reglas jurídicas que servirán de aplicación para la fuerza mayor o caso fortuito para la suspensión o terminación de la relación laboral.

Respuestas:

Primer entrevistado: es muy justo y necesario que se incorporen estas reglas las mismas que nos servirán para futuros eventos y se las pueda aplicar puesto que como sabemos es un caso fortuito y no sabemos qué pueda ocurrir con el pasar de los meses, años y así de esta forma se evitaría que exista una mala interpretación del referente articulo estudiado

Segundo entrevistado: No, porque es algo que no se puede predecir, la fuerza mayor y el caso fortuito son circunstancias imprevistas que muchas veces no se pueden predecir a futuro, en fundamento a este criterio considero personalmente que lo mismo aplica para las normas jurídicas por ello las normas que conforman el ordenamiento jurídico deben atender a la realidad actual y no más bien a un supuesto de hecho que puede suceder o no.

Tercer entrevistado: por supuesto, los vacíos legales sobre el tema llevan a malas, erróneas y abusivas aplicaciones de esta figura, es por esto que se necesita una reforma al Código de Trabajo.

Cuarto entrevistado: si, para evitar su uso injustificado e indebida interpretación, con la implementación normativa de las reglas jurídicas que permitan configurar la fuerza mayor o caso fortuito, se otorga mayor seguridad jurídica al sistema normativo laboral, por ello se evitaría interpretaciones no acordes a la naturaleza de estas causas que configuren la fuerza mayor o caso fortuito. En consecuencia, se protege los derechos que integran la relación de trabajo.

Sexto entrevistado: de acuerdo, pero siempre y cuando sea con análisis previo, tal cual se ha manifestado en el numeral 2.

Séptimo entrevistado: es muy necesario que se incorporen, pero con todos los estudios y análisis para que su aplicación sea clara y justa.

Octavo entrevistado: muy necesario, así los trabajadores y empleadores tendrían más claras las obligaciones y deberes.

Noveno entrevistado: si estoy de acuerdo, para poder regular el porvenir de las personas y poder reclamar un justo derecho.

Décimo entrevistado: Debería ser analizado y reglamentario a cabalidad, con la finalidad que sea bien articulado y sea empleado de una manera precisa.

Comentario de la Autora:

De la pregunta dispuesta a entrevista a los profesionales del derecho en materia laboral se plasma que es necesario establecer reglas jurídicas para la regulación normativa de la fuerza mayor o caso fortuito como justa causa de suspensión o terminación de la relación laboral, para lo cual es necesario establecer los lineamientos o pautas mediante preceptos jurídicos que permitan a las autoridades o administradores de justicia resolver con mayor facilidad este tipo de controversias y de igual forma evitar la vulneración de derechos de las partes; es decir se resuelve en justicia y en equidad.

La mayoría de las personas entrevistas aportaron con ciertos criterios jurídicos que se desprenden de la doctrina los cuales permiten formular una serie de nociones argumentadas con el objeto de establecer las pautas idóneas para la creación de las reglas jurídica que han de permitir direccionar esta causal para la justa aplicación de la misma; ya que en la actualidad existe un vacío legal que genera erróneas interpretación y aplicaciones de esta causal establecidas en el numeral 6 del Art. 169 del Código del Trabajo.

En consecuencia, es factible y justo establecer reglas jurídicas para definir primeramente la figura de la fuerza mayor o caso fortuito sus elementos configurativos y establecer las circunstancias por las cuales procede su justa aplicación evitando de esta forma la trasgresión o menoscabo de los derechos de la persona, trabajador y del patrono.

Quinta Pregunta: ¿Qué opinión le merece a usted, cuando el empleador por causas ajenas a su conducta y voluntad, determinadas en la fuerza mayor o caso fortuito, debe terminar la relación laboral, con alguno o todos sus empleados, para conservar el resto de trabajadores y evitar el cierre de su empresa o negocio?

Respuestas:

Primer entrevistado: Como le había manifestado del ejemplo que le puse hace un momento que clarifica esta situación hay momentos que pasamos con esto del confinamiento que hizo que muchas empresas en realidad vaya prácticamente a la quiebra, entonces no habría otra solución que dar por terminado los contratos de trabajo a través de esta normativa establecida nuevamente en el Art. 169 numeral 6 del Código del Trabajo, pero sabiéndola emplear sabiéndola justificar conforme lo establece la ley no simplemente decir a no es que la empresa está en la quiebra necesitamos sacar personal, perfecto entendible pero a la semana contratan nuevo personal para que cumplan las funciones de las personas que se fueron, entonces no estamos hablando de que la empresa está en la quiebra estamos hablando de que la empresa mal interpreto la norma e hizo un uso abusivo de la norma y se fue en contra de los derechos del trabajador, perfecto una empresa está mal no tiene como justificar el caso fortuito o fuerza mayor procede a pagar el despido intempestivo, cancélele lo que por ley le corresponde y merece y simplemente se los separa y se queda con el grupo de trabajadores que le van permitir a su empresa volver a salir adelante siempre yo les he dicho y les decía ustedes e insisto diciéndoles a mis estudiantes no es que el Código del Trabajo sea únicamente favorable al empleador es que cuando el empleador cumple con sus obligaciones patronales absolutamente nada ni nadie le podrá dar una sanción ni podrá hacer que su negocio vaya a la quiebra y dar unas sanciones por incumplimiento patronal jamás, si cumple con la ley nada va a pasar para eso son los reglamentos internos de trabajo para establecer una normativa que le permita al empleador justificar su empresa y hacer que trabajador cumpla con sus obligaciones.

Segundo entrevistado: debe verificarse las circunstancias concretas de aplicación de esta figura, pues una indebida, abusiva, aplicación puede coadyuvar, en actos discriminatorios hacia ciertos trabajadores produciéndose en realidad despidos intempestivos.

Tercer entrevistado: se sobre entendería que la terminación por esa causal impediría que el empleador tenga relación de dependencia la causal no puede ser invocada como salva vida para otros trabajadores, ello sería discriminación y de ser esa la causa, la terminación debería ser por otra razón.

Cuarto entrevistado: estoy de acuerdo, tomando en cuenta que el beneficio debe ser para las partes.

Sexto entrevistado: siempre y cuando no vulnere los derechos de los empleados estoy de acuerdo.

Séptimo entrevistado: se debe priorizar el derecho de los trabajadores, sin embargo, no se puede poner en riesgo la estabilidad de los trabajadores por no prescindir de algunos de los servicios de ellos.

Octavo entrevistado: no es necesario, porque está regulado por medio de la ley o Constitución de la República del Ecuador y se están amparando en el Código del Trabajo.

Noveno entrevistado: estoy de acuerdo, pero si es que hay una conversación entre las partes y no se vulneren los derechos de ninguno de los dos.

Décimo entrevistado: Es algo duro pero que cabe recalcar que sucede, y más aún en la actualidad, con la pandemia que atravesamos; entonces mientras esté dentro de la ley, y no sea de forma malintencionada, considero que es aceptable.

Comentario de la Autora

Tal como lo establecen los entrevistados, si, en consecuencia, el empleador tuvo que despedir algunos de sus trabajadores, para conservar su patrimonio o a su vez conservar el resto de trabajadores, muy a pesar que este despido no estaba planificado menos aún amparado en la voluntad del empleador, se lo tomaría aquello como una medida de última ratio que le permitirá al empleador mitigar los efectos económicos producidos por la pandemia y la disminución de sus ingresos. Por lo tanto, es necesario regular la fuerza mayor o caso fortuito, como justa causa de terminación de la relación laboral o de la suspensión de la misma sin derecho a remuneración o pago adicional al trabajador, para con ello, cuando el empleador sufra algún infortunio imprevisible, irresistible e inimputable que suspenda su actividad económica y no produzca efectos negativos al patrimonio de la empresa o negocio, y puede por justa causa dar por terminada la relación laboral previo a la liquidación de la misma, pero sin derecho a pagar indemnizaciones alguna por tal terminación de la relación laboral.

Sexta Pregunta: Qué sugerencias daría usted, para garantizar los derechos del trabajador regulando la fuerza mayor o caso fortuito como justa causa de suspensión o terminación de la relación laboral.

Respuestas

Primer entrevistado: verificar que la falta de aplicación de esta figura sea legal, verídica y demostrable. Que esto no implique renuncia de derechos laborales o vulneración de los

mismos. Existen causas que afectan al empleador, repito debe ser demostrable para evitar la inadecuada aplicación del Art. 169 numeral 6 del Código del Trabajo.

Segundo entrevistado: que se implementen normas y leyes bien reguladas estudiadas para no vulnerar derechos a los ciudadanos.

Tercer entrevistado: como punto primordial que se especifique cuáles van a ser considerados casos de fuerza mayor o caso fortuito.

Cuarto entrevistado: que se observe el contexto de la "fuerza mayor o caso fortuito" pues esta no puede constituir una causal que justifique despidos intempestivos, que no quieren ser reconocidos como tal.

Sexto entrevistado: mayor flexibilidad tanto del trabajador como del empleador para llegar a consensos y pueda mantenerse y garantizarse el trabajo de los empleados.

Séptimo entrevistado: en primer lugar, que se especifique cuáles van a ser considerados casos de la fuerza mayor o caso fortuito. Proponer no vulnerar derechos de los trabajadores para garantizar plenamente el derecho constitucional al trabajo

Octavo entrevistado: mi sugerencia es que se emplee la Constitución de la República del Ecuador en conjunto con el Código de Trabajo para que así de esta manera se pueda poder regular este tipo de casos y no se vulneren los derechos de las partes.

Noveno entrevistado: se debe negociar con el trabajador, pero cuando el caso fortuito y fuerza mayor sean comprobados para garantizar lo establecido en el régimen laboral.

Décimo entrevistado: Reformar el Código de Trabajo y estructurar de mejor manera estas causales, con la finalidad de proteger a la parte débil de la relación laboral, que viene siendo el trabajador.

Comentario de la Autora

Debería haber una reforma al Código del Trabajo específicamente al numeral 6 del Art. 169 en donde se pueda especificar y determinar en forma clara, precisa, concisa, cuando, como, porque se debe utilizar esta causal y justificar y exigir que se justifique la causal para poder dar paso a esta terminación de la relación laboral por esta norma.

Es necesario por ende establecer los lineamientos normativos que permitan la aplicación correcta de la fuerza mayor o caso fortuito como justa causa de la relación laboral para lo cual

resulta trascendental la reforma del Código del Trabajo para establecer aquellos lineamientos o pautas que eviten erróneas interpretaciones de esta causal por falta de norma taxativa y la regulen. Mediante la respectiva información recopilada que se complementa con los criterios de los profesionales del derecho se evidencia que existe un vacío legal respecto con esta causal; al igual que las personas entrevistadas sugiero personalmente la incorporación en la legislación laboral de normas jurídicas que permitan que la fuerza mayor o caso fortuito no se aplicado arbitrariamente y por lo tanto no se vulnere derecho de las partes. En consecuencia, con la elaboración del proyecto de Reforma Legal y su posterior aplicación dentro de la legislación de trabajo se evitaría la vulneración de derechos de las partes que integran la relación laboral para la terminación de la misma no obstante sancionando al empleador que hiciera mal uso de esta causal o a su vez estableciendo la justa liquidación de la relación laboral por la justa aplicación de esta causal.

6.3. Estudios de Casos

El presente estudio de casos se desarrolla con sentencias de la Corte de Justicia de Ecuador, Corte Provincial de Justicia de Loja y noticias relevantes a nivel nacional considerando sus contenidos para ser analizados, interpretados y expuestos en el siguiente estudio jurídicos,

Caso Nro.1

1. **Datos Referenciales**

Juicio No.: 11371202000123, SEGUNDA INSTANCIA, número de ingreso 1

Juzgado: Sala Especializada De Lo Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Niñez, Adolescencia Y Adolescentes Infractores De La Corte Provincial De Justicia De Loja.

Demandado: EDITORIAL LA HORA DE LOJA EDIHORA CÍA. LTDA

Actor: F

Fecha: 23 de abril del 2021

2. **Antecedentes:**

Comparece el señor F (accionante) y presenta acción laboral en contra de EDITORIAL LA HORA DE LOJA EDIHORA CÍA. LTDA., en la persona de su GERENTE GENERAL M y F EN CALIDAD DE PRESIDENTE, en lo principal de la demanda dice: Que con fecha 1 de diciembre de 1997 mediante contrato de trabajo ingresó a prestar sus servicios lícitos y personales en la compañía Editorial La Hora de Loja Cía. Ltda., en calidad de Ayudante de

Prensa, con una remuneración de $638,80, con un horario de 18h00 a 02h00. Con fecha 8 de abril del 2020, por solicitud del Ing. C, Gerente de la Empresa, se le propuso que renunciara a tres meses de sueldo, puesto que la empresa estaba mal económicamente. Que desde el inicio del Estado de Excepción algunas actividades se paralizaron, sin embargo, él acudió a realizar mantenimientos de la maquinaria para evitar daños. El 29 de abril de 2020, se le realiza la notificación de salida del IESS y, el 30 de abril de 2020 a las 00H47, recibió un mensaje de WhatsApp, remitido por la señora P, secretaria de la Empresa, que por disposición de Presidencia se le notificó con oficio sin número en archivo PDF, que indica: "…La crisis económica que recién empieza implica una dimensión y duración incalculable, lo cual repercute directamente sobre esta empresa y su capacidad de continuar operando.". "…Las condiciones de evidente fuerza mayor antes mencionada provocaron la paralización de toda venta e ingreso, por lo que imposibilita completamente la continuidad normal de nuestras actividades y lamentablemente nos obliga a suspender de manera definitiva nuestras operaciones comerciales…". "…lamentamos informarle que a partir del día de hoy 29 de abril de 2020 se ha dado por terminada la relación laboral que manteníamos, en virtud de lo previsto en el Art. 169 numeral 6 del Código del Trabajo…" "…, se ha realizado el cálculo de sus derechos laborales y se ha elaborado el Acta de Finiquito correspondiente apegados a lo que en derecho corresponde…". Que ante estas injusticias dejó sentado su rechazo y expresa que se evidencia que la causal que alegan los administradores de la empresa es una interpretación arbitraria y una simulación de un evento de caso fortuito o fuerza mayor. Además, indica que desde el inicio del Estado de Excepción hasta la actualidad Edihora Cía. Ltda hasta la actualidad viene ejecutando sus actividades económicas, así como periodísticas. Señala que su empleador, no le cancelaba algunos rubros laborales, como su remuneración mensual, siendo la última remuneración la del mes de febrero, consignada en dos cuotas, sin que se le haya pagado el mes de marzo y abril de 2020, utilidades del ejercicio económico 2019 y que desde el 2017 no ha hecho uso de vacaciones. Que el 4 de mayo de 2020, presentó una denuncia ante el Ministerio del Trabajo, para reclamar sus haberes laborales, siendo multada la empresa empleadora. Resalta que, la empresa Edihora de Loja Cía. Ltda. no ha dejado de laborar, ni ha suspendido sus actividades comerciales, que evidencia las intenciones de la compañía de simular el padecimiento de graves pérdidas económicas, tratando de hacer creer que se generaron por consecuencia del COVID-19, cuando la compañía presenta gran disminución de utilidades desde el 2015, por lo tanto, si la empresa iniciara algún proceso de liquidación, se deberá tener en cuenta lo previsto en el Art. 193 del Código del Trabajo.
La causa, en conocimiento del Juez de la Unidad Judicial de Trabajo del cantón y provincia de

Loja, Dr. J, quien dispone que el actor complete y aclare la demanda, cumplido que ha sido por el actor, la pretensión lo señala en el numeral 3 de su escrito. Aceptada a trámite la demanda, citado el accionado y realizada la audiencia única en la que se ha producido la prueba, al finalizar la diligencia el Juez dicta la resolución de manera verbal y, el viernes 8 de enero del 2021, las 15h41 la resolución por escrito, en la que "…acepta de forma parcial la demanda y ordena que la parte demandada EDITORIAL LA HORA DE LOJA EDIHORA CIA. LTDA, por intermedio de su representante legal, cancele al actor F los rubros a que tiene derecho y que constan en el considerando octavo de este fallo, en la cantidad de VEINTE Y SIETE MIL QUINIENTOS NOVENTA Y SIETE DÓLARES CON CUARENTA Y SIETE CENTAVOS DE DÓLAR ($27.597,47). Más los intereses legales en los rubros que corresponda, que serán calculados conforme la Resolución Nro.-08-2016 emitida por la Corte Nacional de Justicia del Ecuador cuando se obtenga sentencia definitiva. Además, la entidad accionada deberá continuar pagando la pensión jubilar patronal mensual establecida en el numeral 8.8, en la cantidad de setenta y cuatro dólares con ochenta y ocho centavos de dólar ($77,88), así como el pago de la décima tercera y décima cuarta pensión jubilar que por ley tiene derecho en las fechas que correspondan…".

3. **Resolución:**

Por lo expuesto, este Tribunal de la Sala Especializada Civil, Mercantil, laboral, Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Loja, "ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA" rechaza el recurso de apelación interpuesto por el señor F y señora M, Representante Legal de la Compañía Editorial La Hora de Loja, Edihora Cía. Ltda., y se confirma en su integridad la sentencia recurrida. Sin costas ni honorarios que regular en esta instancia. Notifíquese. -

4. **Comentario de la Autora:**

El análisis del caso estudiado evidencia según los magistrados de justicia en la motivación de la sentencia que éxito errónea interpretación y aplicación arbitraria de la causal número 6 del Art. 169 del Código de Trabajo la cual tiene como objeto dar por terminada la relación laboral una vez verificada la fuerza mayor o caso fortuito. La persona jurídica a la cual se la demanda en procedimiento sumario para el pago de indemnización por despido intempestivo, pretende hacer abuso del derecho utilizando a su favor una causal para desvincular a sus trabajadores

cuando la misma nunca se verificó, en consecuencia la administración de justicia condenó al pago de indemnizaciones por despido intempestivo al empleador, además, que ya existían antecedentes de tal empresa respecto a prácticas laborales no concordantes con la protección y defensa de los derechos de la persona trabajadora.

Es necesario analizar que esta empresa demandada simplemente tomó la causal como fundamento para dar por terminado el contrato de trabajo; no obstante, no pudo probar la existencia plena de esta causa para desvincular a sus trabajadores. Entonces, esta fundamentación de la empresa puede estar dada por la carencia de claridad normativa de la figura de la fuerza mayor o caso fortuito en materia laboral; es decir, la norma no prevé requisitos configurativos de esta causal menos aún lineamientos o pautas que deben seguirse para la correcta aplicación de la misma; en consecuencia existe vulneración de derechos laborales por el vacío legal para completar la regulación de la relación laboral en lo que respecta a esta causa de terminación.

La fuerza mayor o caso fortuito en este estudio de caso no fue verificada, e incluso tomaban a la pandemia el motivo de origen de la misma cuando la causa central por la cual se pidió alegar por fuerza mayor está determinada en el estado de excepción emitida por el Presidente de la República del Ecuador que en este tiempo estuvo del Licenciado Lenin Moreno Garcés; por el cual se disponía a toda la población en general a guardar cuarentena obligatoria es decir, se restringió la libre movilidad y tránsito de las personas. Empero simultáneamente el gobierno nacional a través del COE emitió salvos conductos a ciertas personas para que continúen laborando, las mismas que eran catalogadas como de primera línea estando los periodistas contemplados en dicha categorización. Por ello la empresa mencionada continuó con sus actividades económicas laborales aun cuando estaba en plena vigencia la cuarenta general obligatoria. Entonces desde el punto de vista jurídico se evidencia que esta empresa con el objeto de no pagar ciertos rubros legales que les corresponde a los trabajadores por antigüedad decidió aprovecharse de esta circunstancia extraordinaria determinada por el estado de excepción y la pandemia del Covid-19 para dar por terminado los contratos de trabajo con ciertos trabajadores de la empresa. Sin embargo, los mismos realizaron la debida reclamación por la cual se pudo por así decirlo restablecer aquellos derechos vulnerados con la condena del pago de indemnizaciones.

En conclusión, en el análisis realizado a este estudio de caso se evidencia en primer orden una errónea interpretación y aplicación de esta causal esto porque no existe lineamiento claro que

permitan que la aplicación e interpretación de esta causa de terminación de contrato proceda sin ningún tipo de interpretación y aplicación incorrecta, entonces, la regulación normativa de la fuerza mayor o caso fortuito de manera íntegra otorga mayor seguridad jurídica a los sujetos que pertenecen a la relación laboral para hacer uso o ejercer la debida defensa cuando esta causal sea alegada.

Caso Nro.2

1. **Datos Referenciales**

Número De Caso: 23-20-CN

Fecha De Ingreso: 25/11/2020 17:03:17

Fecha De Oficio: 25/11/2020 16:55:00

Tipo De Acción: CN - Consulta de Constitucionalidad de Norma

Origen: UNIDAD JUDICIAL CIVIL CON SEDE EN EL CANTÓN AZOGUES PROVINCIA DEL CAÑAR

2. **Antecedentes**

El 28 de julio de 2020, la señora Diana presentó una demanda laboral en contra del señor M propietario del local comercial denominado Pizzería La Fornace, en la cual exigió la indemnización por despido intempestivo. Esta causa fue signada con el número 03333-2020-00410.

2. Mediante auto de 17 de noviembre de 2020, el juez de la Unidad Judicial Civil con sede en el cantón Cañar, Dr. M, suspendió la tramitación de la causa y elevó a consulta a la Corte Constitucional respecto de la constitucionalidad de la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19.

3. **Sentencia**

En mérito de lo expuesto, administrando justicia constitucional y por mandato de la Constitución de la República del Ecuador, el Pleno de la Corte Constitucional resuelve:

1. Disponer que los jueces en las causas elevadas a consulta no apliquen la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19 publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 229

de 22 de junio de 2020 y verifiquen caso a caso la real ocurrencia de la causal de fuerza mayor o caso fortuito.

2. Determinar que en los casos pendientes o que se llegaren a presentar, que tengan como hipótesis de hecho la terminación de la relación laboral bajo la causal de fuerza mayor o caso fortuito con anterioridad a la vigencia de la Ley de Apoyo Humanitario, esto es el 22 de junio de 2020, no le será aplicable la indicada Disposición Interpretativa.

3. Esta decisión no afecta a las decisiones judiciales, ni los acuerdos, que ya fueron resueltos con base en la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19; y, que ya se encuentran ejecutoriadas y gozan de cosa juzgada material.

4. Comentario de la Autora

Con la Ley de Apoyo Humanitario, creada en el año 2020 durante la situación de pandemia crítica del Covid-19, se intentó por medio de una disposición de carácter interpretativa de cierta forma regular la fuerza mayor o el caso fortuito, como causa de terminación de la relación laboral; sin embargo, aquella normativa expedida por el legislativo, es ambigua y no protege al empleo, como máxima del derecho al trabajo. Según la disposición interpretativa de la Ley de Apoyo Humanitario, la fuerza mayor o caso fortuito, procede cuando, se produce el cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, es decir, habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo, tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos. En análisis a esta disposición interpretativa, la fuerza mayor y el caso fortuito están ligadas al cierre total de la actividad económica del empleador; por ello, el empleador no puede dar por terminada por justa causa la relación laboral, cuando por siniestro originado por estas causales, su negocio o actividad económica se disminuya, y para salvarlo necesite terminar la relación laboral con uno o todos sus trabajadores para conservar el resto de empleados u obreros, o evitar que aquel siniestro producido por agente externo, lo conduzca a la quiebra y cierre total de su empresa o negocio.

En definitiva de conformidad el estudio de caso se evidencia que no existe norma jurídica que permita una aplicación clara y correcta de esta causal sino más bien la misma está sujeta a interpretación y sana crítica del juzgador lo que a su vez se contrapone al principio de conformidad establecido por la administración de justicia, por lo que es necesario la reforma al Código de Trabajo al fin de crear lineamientos generales que permitan dirimir las

particularidades de los casos presentados por esta causal para la protección de los derechos e intereses de las partes que integran la relación laboral.

Caso Nro.3

Noticia

Fecha: 16 de marzo del 2021

Fuente de Información: Diario El Universo

Resumen de la Noticia:

Y y N viven en la misma ciudad. Y en el norte y N en el nororiente de Quito. Ellas no se conocen, pero están conectadas a un mismo escenario.

Hace casi un año, ambas fueron despedidas por fuerza mayor o caso fortuito, figura estipulada en el artículo 169, numeral 6, del Código de Trabajo, y que ha sido utilizada durante la pandemia sobre todo en los meses de marzo, abril y mayo.

El uso de esta causal bajó, de acuerdo a abogados laborales, con la Disposición Única Interpretativa de la Ley Humanitaria, que establece que la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica.

Sin embargo, la mayoría de empresas que lo han aplicado aún siguen activas y hasta con nuevo personal, como lo cuenta Y. Ella trabajó como salonera y cocinera en horarios rotativos durante siete meses en una cadena de restaurantes. Fue notificada en mayo pasado. “Y un mes después, el local abrió con nuevo personal”, asegura.

La empresa le adeuda los sueldos de febrero, marzo, abril y la liquidación. La demanda está en trámite.

En cambio, N, estuvo cerca de quince años trabajando para una aseguradora como jefa de Cobranza. Cuando empezó la cuarentena, permaneció en teletrabajo hasta el 24 de abril, en que fue notificada por fuerza mayor. Su demanda también está en trámite, aunque hubo un intento de diálogo con la empresa; pero, a su juicio, la compañía no mostró interés.

Ambas son madres y desde que fueron despedidas han emprendido la lucha por sus liquidaciones, proceso que demoraría al menos un año más. No obstante, dicen que el tiempo que dedicaron no puede ser desperdiciado.

“La compañía se valió de este artículo y desvinculó a 120 personas de más de quince años de servicios, y es injusto cuando la compañía está en condiciones de pagar (...). Yo me quedaba más horas y ni siquiera le reconocen cuando uno ha entregado su vida. Pero yo me voy hasta las últimas consecuencias, porque son mis derechos”, enfatiza N, a quien pretendían liquidar con $ 1.000.

Mientras que Y no tenía considerada una liquidación. “Yo necesito mi sueldo, tengo un niño con discapacidad. Me ha tocado vender pollos para subsistir”, señala.

Comentario de la Autora

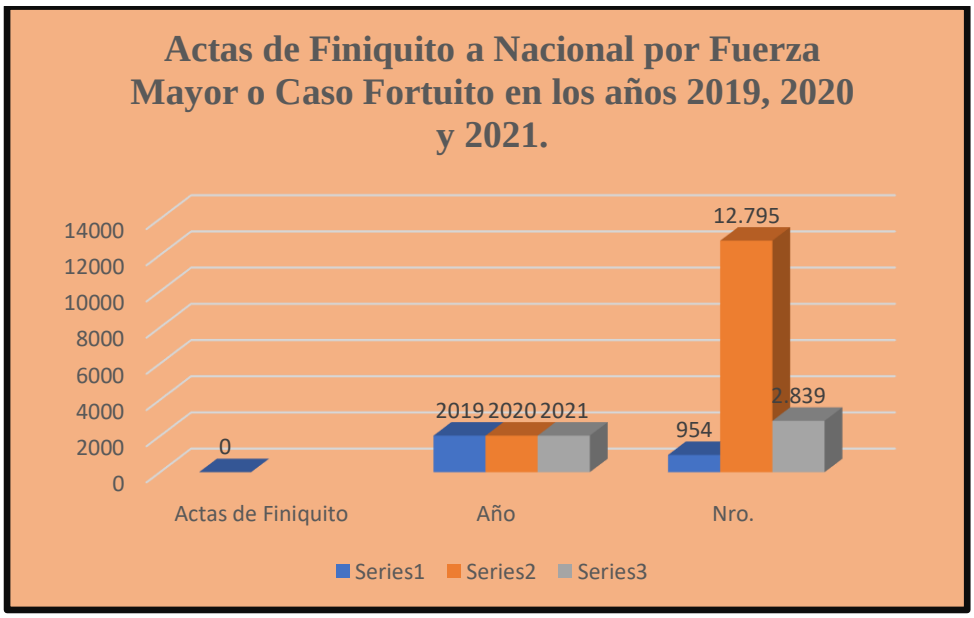
Con el caso analizado se evidencia que existe una errónea interpretación y aplicación de esta causal, por lo que empleadores o empresas creen que por el simple hecho de sobrevenir cualquier aspecto imprevisto se puede adecuar a la fuerza mayor o caso fortuito, por ello hacen abuso del derecho despidiendo a sus trabajadores con la sola liquidación y no indemnizándolos por despido intempestivo ya que la causa esencial por la cual termina la relación laboral no se adecuada a la fuerza mayor o caso fortuito sino más bien aspectos subjetivos arbitrarios para desvincular a sus trabajadores no pagándoles rubros que por ley consignados al trabajador como por ejemplo la jubilación patronal o entre rubros por los años de servicio prestado al empleador por lo tanto desde el año 2020 con la pandemia fecha en la cual se empezó aplicar con gran incremento esta causal se ha vulnerado derechos de los trabajadores, y también se ha perjudicado al empleador ya que este no ha podido aplicar esta causal aun cuando su negocio tenía una paralización total de la actividad laboral ; por lo cual se perjudico a la actividad económica del país ya que el trabajo se constituye como un derecho y fuente de economía del estado el mismo que promueve la actividad de la nación.

6.4. Análisis de Datos Estadísticos

Para el desarrollo del presente subtema se procede a obtener información y datos estadísticos acerca de las actas de finiquito emitidas por las causales del art. 169 del Código de Trabajo, además de denuncias presentadas en vía judicial y trabajos perdidos a causa de la pandemia en los años 2019, 2020 y 2021 en el Ecuador, obtenidos de manera electrónica mediante noticias surgidas a nivel nacional, para lo cual se procede a realizar el respectivo análisis e interpretación.

6.4.1. Actas de finiquito por las Causales del Art. 169 numeral 6 del Código del Trabajo a Nivel Nacional en el año 2019, 2020, 2021.

Cuadro Estadístico Nro.7



Fuente: Sistema Único de Trabajo.
Autora: Erika Monserrath Bejarano Bejarano.

Análisis e Interpretación de la Autora

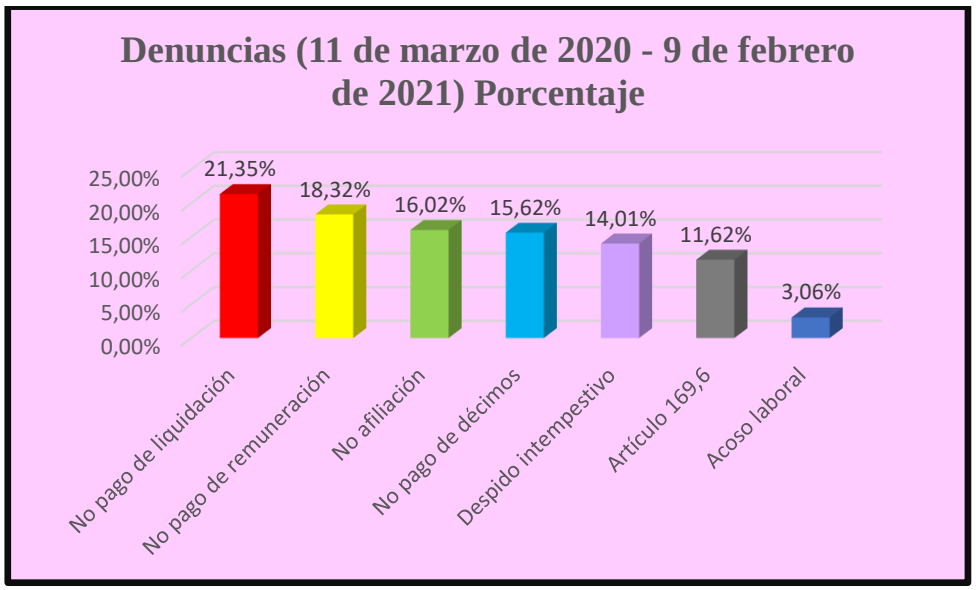
De los datos obtenidos se puede inferir que existe un leve incremento el año 2020 respecto a la causal de la fuerza mayor o caso fortuito con la presentación de los finiquitos de la terminación de la relación laboral; si bien es cierto en los datos simplemente se reflejan el número de denuncias presentadas ante el Ministerio de Trabajo, no obstante es necesario mencionar que en la vida judicial se han presentado el mayor número de denuncias respecto a la aplicación de esta causal en mención, por lo que es necesario la regulación normativa íntegra a través de la creación de un proyecto de Reforma Legal para direccionar la correcta aplicación de la fuerza mayor o caso fortuito en la defensa de los derechos o intereses de la persona trabajadora o empleadora.

Es fundamental referir que esta causal fue utilizada en los meses de marzo, abril y mayo del año 2020 donde se creía erróneamente que esta causal se configuraba por la simple declaratoria de pandemia por el Covid-19. Sin embargo, desde enfoques doctrinarios el COVID no supone la configuración de fuerza mayor o caso fortuito lo que la configura esta causal es la declaratoria de estado de excepción por la emergencia sanitaria, decreto ejecutivo que impidió la realización de actividades laborales a ciertos sectores. Muchas personas o empresas aplicaron erróneamente esta causal haciendo abuso del derecho, como se refleja con los datos estadísticos por el incremento de la misma causando controversias laborales; sin embargo a otra parte de

los empleadores que pretendieron aplicar justamente esta causal no la pudieron hacer y se los condenó al pago de indemnizaciones por despido intempestivo aun cuando existían los elementos considerativos para invocar esta fuerza mayor o caso fortuito como justa causa de la relación laboral. Por lo tanto, con este dato se evidencia que la fuerza mayor o caso fortuito con circunstancias excepcionales que deben ser reguladas, aun cuando su aplicación no sea frecuente. La pandemia del Covid-19 dejó algunas lecciones para la aplicación de normas jurídicas que regulan diferentes ámbitos, entre ellos el trabajo, evidenciándose de esta forma falta de normas jurídicas para la regulación íntegra de la relación laboral como es el caso en este trabajo de investigación planteada en la fuerza mayor o caso fortuito como justa causa de suspensión o terminación de la relación laboral.

6.4.2. Denuncias Presentadas En Vía Judicial En El Año (11 De marzo De 2020 - 9 De febrero De 2021)

Cuadro Estadístico Nro.8



Fuente: Diario El Universo.
Autora: Erika Monserrath Bejarano Bejarano.

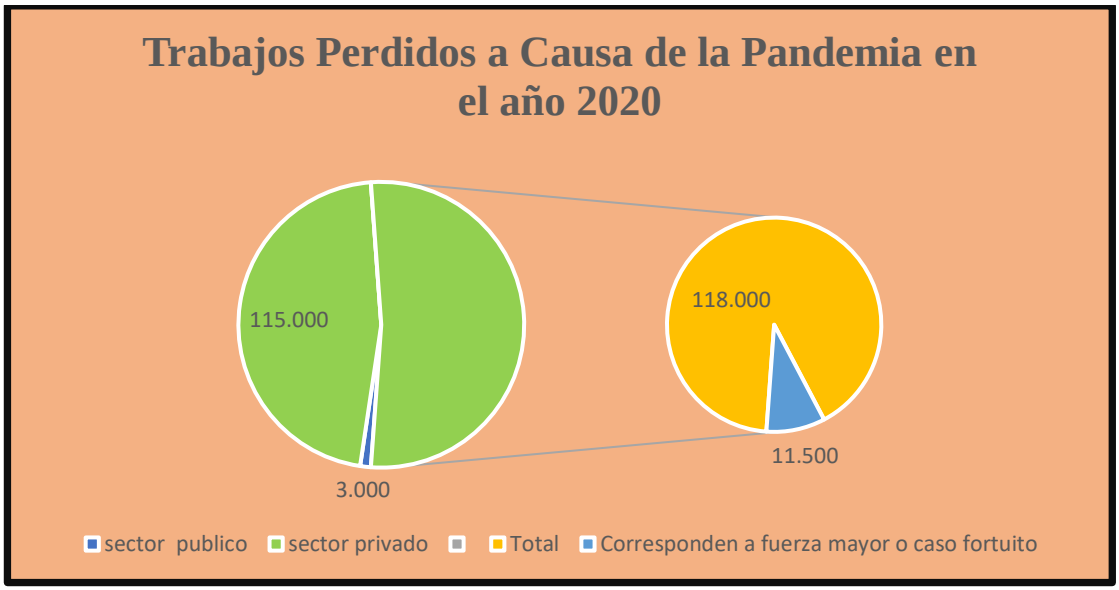
Análisis e Interpretación de la Autora:

Del 11 de marzo del año 2020 al 9 de febrero del 2021, las denuncias presentadas por fuerza mayor o caso fortuito representan el 11,62 por ciento del total de denuncias presentadas. Si bien es cierto el porcentaje de denuncias está determinado en la penúltima causa de trámites judiciales laborables, esto no quiere decir que la fuerza mayor o caso fortuito no sean causas que ameriten un tratamiento especial para ser normadas con el objeto de evitar vulneración de derechos de las partes que intervienen en el contrato de trabajo. Para lo cual es necesario tomar

en cuenta que ese 11 por ciento, representa un alto índice en el porcentaje de denuncias presentadas, además, que muchas de las causas en las que se demanda despido intempestivo está inmersa en esta causal, lo que a su vez incrementa el número de causas. Es importante tomar en consideración que la fuerza mayor o caso fortuito se presenta por un hecho o circunstancia aislado imprevisible e irresistible; es decir, el mismo no es esperado por la parte que alegue esta causal de terminación de la relación de trabajo. En la gráfica se evidencia que a través de la declaratoria de emergencia sanitaria a causa del Covid-19 y el posterior decreto ejecutivo donde se restringe la libre movilidad de personas da cabida a la fuerza mayor, por lo cual desde marzo del 2020 a febrero del 2021 esta causal es aplicada masivamente para dar por terminada a la relación de trabajo; ya una vez adaptados a esta nueva realidad sanitaria social, las denuncias presentadas por fuerza mayor o caso fortuito han disminuido. En consecuencia la fuerza mayor o caso fortuito no son considerados hechos habituales o constantes en la relación de trabajo, sino más bien son hechos imprevistos que sobrevienen de manera repentina por lo cual originan esta causal, que de ser mal aplicada vulnera una serie de derechos tanto para el empleador como para el trabajador, siendo necesario por lo tanto establecer lineamientos jurídicos que permitan regular en forma justa equitativa y proporcional esta causal con el objeto de resguardar los derechos e intereses de las partes.

6.4.3. Trabajos Perdidos A Causa De La Pandemia En El Año 2020.

Cuadro Estadístico Nro.9



Fuente: Diario Primicias

Autora: Erika Monserrath Bejarano Bejarano.

Análisis e interpretación de la Autora

Durante la pandemia del Covid-19 se produjeron en el Ecuador 118.000 pérdidas de puesto de trabajo de las cuales 3.000 corresponden al sector público y 115.000 al sector privado; de la totalidad de trabajos perdidos 11.500 corresponden a la causal de la fuerza mayor o caso fortuito. En la gráfica se evidencia que esta causal fue aplicada a causa del siniestro imprevisible, irresistible e inimputable; es decir, la misma se aplicó porque hubo un suceso determinado en el estado de excepción emitido por el presidente Lenin Moreno Garces que imposibilita la realización del trabajo. No obstante, es imperioso manifestar que en gran porcentaje de las denuncias presentadas por fuerza mayor o caso fortuito la fundamentación que la sustentaba a la causal era errónea, por lo que en gran cantidad de casos no daba cabida a la causal número 6 del art 169 del Código de Trabajo, configurándose por ende despido intempestivo. Durante la pandemia del año 2020 se mal interpreto la fuerza mayor o caso fortuito, creyendo erróneamente que la causa y origen que permite activar la causal era la enfermedad del Covid-19 como tal; más resulta que la causa origen o circunstancia material configurativa de la causal era el decreto ejecutivo emitido por el presidente de aquel entonces.

De la estadística se puede inferir que esta tiene un crecimiento sustancial en el año 2020 a partir del mes de marzo fecha en la cual el ejecutivo emite el decreto ejecutivo donde se establece cuarentena obligatoria, toque de queda y restricción de los derechos de libre tránsito de las personas; lo que imposibilito a ciertas empresas o negocios a efectuar su actividad económica laboral, por lo tanto ciertos empleadores si pudieron justificar la aplicación de la fuerza mayor o caso fortuito no obstante al no existir uniformidad de criterios por parte de los administradores de justicia en ciertas causas judiciales la aplicación de la causal no fue la correcta lo que desencadena a su vez vulneración o menoscabo de los derechos de los sujetos que integran la relación de trabajo.

En consecuencia, a través de la estadística analizada, la cual ha sido recogida de un portal de noticias de nuestro país con gran credibilidad, se deja constancia de la necesidad de incorporar normas claras, previas, públicas y aplicables respecto a la fuerza mayor o caso fortuito para suspender o terminar la relación de trabajo por la presencia del siniestro o hecho que imposibilite la ejecución e incumplimiento de las obligaciones contraídas en el contrato o convenio laboral.

7. Discusión

7.1.Verificación de Objetivos

En el presente subtema se procede a analizar y sintetizar los objetivos planteados en el proyecto de tesis legalmente aprobado; existiendo un objetivo general y tres objetivos específicos que a continuación son verificados

7.1.1. Verificación del Objetivo General

El objetivo general que consta en el proyecto de tesis legalmente aprobado es el siguiente: ” **Desarrollar un estudio conceptual, doctrinario, jurídico y comparado de la fuerza mayor y el caso fortuito, como causal de terminación de la relación laboral, en el régimen jurídico del trabajo en el sector privado del Ecuador”.**

El presente objetivo general se verifica en la presente tesis con el desarrollo de la Revisión de la Literatura donde consta un marco conceptual, doctrinario, jurídico y derecho comparado, encontrando las siguientes categorías: en el marco conceptual se analiza: Derecho al Trabajo, Definición de empleador, Contrato de trabajo, Fuerza mayor, Caso fortuito, Irresistibilidad, Imprevisibilidad, Exclusión, Definición de Despido Intempestivo; en el marco Doctrinario se desarrollan los temas acerca: Reseña Histórica del Derecho Laboral en el Ecuador, Nociones básicas del Derecho Laboral, Introducción al Derecho Laboral Individual, Suspensión del Contrato Individual de Trabajo ,Terminación del Contrato Individual de Trabajo, Teoría del Despido Intempestivo; en el marco jurídico se analizan e interpretan normas jurídicas relacionadas a: Constitución de la República Del Ecuador, Instrumentos Internacionales, Código del Trabajo, Código Civil, Código Orgánico General de Procesos y Ley de Apoyo Humanitario; en el Derecho comparado se procedió a analizar e interpretar normas jurídicas extranjeras acerca de la regulación dela fuerza mayor o caso fortuito como justa causa de suspensión o terminación de la relación laboral procediendo a realizar el estudio comparado y estableciendo las semejanzas y diferencias en relación con la ley ecuatoriana, utilizando las legislaciones: Ley federal del trabajo de México, Código de Trabajo Costa Rica, Ley N°213-94 de Paraguay, Consolidación de Leyes Laborales de Brasil.

7.1.2. Verificación de Objetivos Específicos

En el proyecto de tesis se plantearon tres objetivos específicos que a continuación se procede a verificarlos.

El primer objetivo específico es el siguiente:

“Demostrar que la falta de normativa clara, previo y lógico sobre la fuerza mayor o caso fortuito genera conflictos en el régimen laboral”

El artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo simplemente reconoce a la fuerza mayor o caso fortuito como justa causa de la relación de trabajo, mas no establece circunstancias normativas que permitan que esta figura se configure efectivamente, por lo que al no existir claridad normativa la misma genera erróneas interpretaciones y aplicación indebida de esta figura jurídica que tiene como objeto suspender o dar por finalizado las obligaciones de aquellos sujetos que integran la relación laboral; por lo que el objetivo en referencia se logra verificar con este enunciado del marco jurídico, demostrando recientemente que existe falta de norma que otorgue claridad a la aplicación de esta causal establecida en la legislación laboral para dar por terminado el contrato de trabajo.

Este objetivo se logra verificar al momento de la aplicación de la quinta pregunta de la técnica de la encuesta al preguntarles: **¿**Cree usted, que la falta de normas claras sobre la fuerza mayor o caso fortuito genera conflictos en el régimen laboral?; en donde, los resultados arrojados determinan que veintiocho encuestados que equivalen al 93,30% manifiestan que, si están de acuerdo que la falta de normas claras sobre la fuerza mayor o caso fortuito genera conflictos en el régimen laboral, ya que existe actualmente un vacío legal y se genera lo que son despidos intempestivos al no existir una normativa clara, un ilustre ejemplo es la pandemia en donde los empleadores despidieron a sus trabajadores sin pagar indemnizaciones.

Además, este objetivo se verifica con el análisis de estudio de caso número 1, en el cual se evidencia una errónea interpretación y aplicación de esta causal para dar por terminado el contrato de trabajo; por lo que aquella definición otorgada por el Código del Trabajo y Código Civil no otorga claridad normativa lógica para la aplicación de la misma. Entonces es necesario crear norma jurídica para una regulación íntegra de la fuerza mayor o caso fortuito como justa causa de terminación de la relación laboral. Lo manifestado se completa se con la pregunta cuatro de la entrevista efectuada a profesionales del derecho con amplios conocimientos sobre la materia la cual está determinada en “¿Considera usted necesario, incorporar dentro del régimen laboral ecuatoriano las respectivas reglas jurídicas que servirán de aplicación para la fuerza mayor o caso fortuito para la suspensión o terminación de la relación laboral?”. Los profesionales del derecho manifestaron expresamente que es justo y necesario la incorporación de estas reglas que permitan direccionar la fuerza mayor o caso fortuito, ya que servirán a

futuro resolviendo por ende posibles controversias que se susciten en fundamento a esta causal mencionada.

El segundo objetivo específico es el siguiente:

"Establecer la necesidad de incorporar dentro del Código de Trabajo las respectivas reglas jurídicas que servirán de aplicación para la fuerza mayor o caso fortuito para la suspensión o terminación de la relación laboral"

Este objetivo se logra verificar por el vacío jurídico que existe ante la falta íntegra de la regulación normativa de la relación laboral por fuerza mayor o caso fortuito; el Código del Trabajo es una norma algo ya absoluta para la actualidad y solamente otorga una definición pobre de lo que es la fuerza mayor o caso fortuito determinación como causa de terminación de la relación de trabajo, por lo cual genera un cúmulo de problemas a la hora de su aplicación, esto surge por la errónea aplicación de dicha causa en consecuencia se evidencia la necesidad de incorporar dentro de la norma sustantiva laboral disposiciones, pautas o lineamientos jurídicos a fin de reglar la aplicación de la fuerza mayor o caso fortuito en la terminación de los contratos de contrato estableciendo la procedencia mediante la el cumplimiento de requisitos normativos que se han de legislar dentro de esta norma.

En el marco conceptual y doctrinario se realizó el estudio de algunas categorías que permiten configurar la definición y elementos de la fuerza mayor o caso fortuito como causal de terminación del contrato individual de trabajo. En fundamento a tal estudio se evidencia que nuestra legislación positiva laboral no prevé elementos configurativos de esta figura jurídica mencionada; por lo que es necesario incorporar dentro del Código del Trabajo disposiciones normativas para permitir dirimir las controversias en fundamento a la protección normativa íntegra del derecho humano al trabajo y el derecho económico que constituye la actividad laboral.

El tercer objetivo específico es el siguiente:

"Elaborar un proyecto de reforma legal al Código de Trabajo, para normar a la fuerza mayor o caso fortuito como justa causa de suspensión o terminación de la relación laboral."

El tercer objetivo es verificado a través de las técnicas de la encuesta y entrevista para lo cual me permito manifestar aquellas preguntas que sirven como sustento para la verificación del objetivo mencionado. Con lo que respecta a la pregunta número sexta de la entrevista

determinada en: “Está usted de acuerdo, con la elaboración de un proyecto de reforma legal al Código del Trabajo, ¿para normar a la fuerza mayor o caso fortuito como justa causa de la suspensión o terminación de la relación laboral?”; en el cual los resultados determinaron que el 96,6% respondieron que, si es necesario la elaboración de un proyecto de reforma legal al Código de Trabajo, para normar a la fuerza mayor o caso fortuito como justa causa de la suspensión o terminación de la relación laboral puesto que se le daría un mayor enfoque en beneficio al trabajador y con aquello se reforzaría la proporcionalidad entre trabajador y empleador y así se estará garantizando los derechos establecidos en la norma jurídica; y en lo que respecta a la pregunta número seis de la encuesta determinada en: “¿Qué sugerencias daría usted, para garantizar la fuerza mayor o caso fortuito como justa causa de suspensión o terminación de la relación laboral?” en la cual la respuesta otorgada a manera de sugerencia es, Reformar el Código del Trabajo y estructurar de mejor manera estas causales, con la finalidad de proteger a la parte débil de la relación laboral, que viene siendo el trabajador.

Con los datos estadísticos también se evidencia la necesidad de crear un proyecto de reforma de ley el que si bien es cierto esta causal había sido declarada por algunos tratadistas como obsoleta, evidente que la fuerza mayor o caso fortuito no ha perdido vigencia, ya que eventos de carácter excepcional son susceptibles que se presenten por los que la relación de trabajo debe suspenderse debido a la imposibilidad de ejercer el trabajo, esto se evidencia con los datos estadísticos del Ministerio de Trabajo donde constan el incremento de las controversias laborales presentadas por esta causal la misma que el año tuvo un total denuncias de 12.795 mientras que el año 2019 estas controversias tuvieron un total de 954. Además, con los estudios de caso se complementa la verificación de este objetivo debido a que en los mismos se refleja la errónea interpretación y aplicación de la fuerza mayor y caso fortuito como justa causa de la relación de determinación de trabajo.

En conclusión, es necesario regular íntegramente la fuerza mayor o caso fortuito como causal de terminación del contrato de trabajo por ello se justifica la creación de un proyecto de ley de reforma al Código del Trabajo para incorporar disposiciones normativas que permitan direccionar la aplicación en fundamento al derecho de seguridad jurídica esta causal; con lo que se evitaría controversias laborales y de igual manera las causas presentadas por esta causal en la vía administrativa y judicial serán resultas de mejor forma en fundamento a la protección de los derechos o intereses de las partes que integran la relación de trabajo.

7.2. Contrastación de Hipótesis

La hipótesis planteada en el proyecto de tesis es la siguiente:

"La falta de normas claras respecto a la aplicación de la fuerza mayor o caso fortuito para la suspensión o terminación de la relación laboral, origina que no exista uniformidad de criterios de los administradores de justicia, por lo que sus decisiones pueden llegar afectar al trabajador como al empleador".

La hipótesis en el presente trabajo de tesis es debidamente contrastada a través del estudio de la legislación comparada en la cual se evidencia que existe uniformidad de criterio respecto a la aplicación de esta causal en aquellos países tomados como referencia para el estudio y realización de este trabajo de investigación jurídica. En la legislación brasileña se encuentra taxativamente normada la fuerza mayor o caso fortuito como causa de suspensión y posterior terminación de la relación de trabajo al igual que la legislación mexicana que determinada ciertos requisitos configurativas para la verificación de la fuerza mayor o caso fortuito, lo que es análogo con la legislación laboral paraguaya que tiene otra similitud con las legislaciones antes mencionadas; sin embargo en nuestro país la fuerza mayor o caso fortuito está contemplada como causa de terminación de la relación de trabajo mas no existe lineamientos jurídicos para una aplicación uniforme que otorgue seguridad jurídica y no sea susceptible de interpretación errónea de la norma. En efecto con la uniformidad racional y proporcional de criterios de la fuerza mayor o caso fortuito se evita que ciertas causas laborales se resuelvan con decisiones que afecten a las partes; esto porque no aplica lineamientos generales de la configura de la fuerza mayor o caso fortuito para los casos particulares o singulares.

Con el estudio de casos se contrasta de mejor manera la hipótesis debido a que los jueces en vía ordinaria de materia laboral ante el conocimiento de controversia suscitada por fuerza mayor o caso fortuito realizan consulta de constitucionalidad al máximo órgano constitucional en el Ecuador; por lo que la Corte Constitucional decidió declarar como inconstitucional la Ley de Apoyo Humanitario en lo que refiere a la disposición interpretativa la fuerza mayor o caso fortuito ya que la misma en vez de otorgar uniformidad de criterios contemplaba parámetros que se excede de la racionalidad y proporcionalidad por lo que vulnera derechos de carácter constitucional. Entonces con la declaratoria de inconstitucional de la Ley de Apoyo Humanitario se evidencia y contrasta la hipótesis enunciada ya que no existe lineamientos para generar uniformidad respecto a la calificación de la fuerza mayor o caso fortuito, elementos determinados en los requisitos que deben concurrir para la configuración de esta causal.

Con las entrevistas y encuestas a profesionales del derecho que ejercen el libre ejercicio o se encuentran laborando como servidores públicos en el Ministerio de Trabajo se deja constancia que no existe lineamientos suficientes para la determinación de la uniformidad de criterios respecto a la fuerza mayor o caso fortuito esto debido a que para ciertos profesionales del derecho los elementos configurativos de la fuerza mayor están determinados en circunstancias extraordinarias que deben concurrir mientras que para otros aquellos elementos no se encuentran normados por lo que se no se podría hacer analogía para la configuración de la causal ya que se estaría atentando contra el derecho de la seguridad jurídica y el principio de legalidad lo manifestado se encuentra plasmado en las opiniones vertidas en las encuestas y entrevistas.

7.3. Fundamentación Jurídica de la Propuesta de Reforma Legal.

Desde el estudio Doctrinario Cabanellas concibe a la fuerza mayor o caso fortuito como aquellas causales por las cuales se puede suspender o extinguir las obligaciones, en aquellos sucesos que se presenten de manera inesperada, imprevisible, e irresistible; por lo tanto el sistema jurídico ecuatoriano norma la definición de esta institución jurídica con el objeto que pueda ser empleada en los casos donde la ley se remite a ella, como sucede en el derecho laboral, en el cual se establecen como causa de terminación de la relación laboral.

La Constitución de la República del Ecuador del año 2008 determina que el derecho al trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía; por lo que el Estado tiene como obligación constitucional garantizar a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. De igual forma la norma suprema establece dentro del artículo 326 una serie de principios y garantías que tienen como objeto garantizar el ejercicio y goce pleno del derecho al trabajo, por lo que este derecho en referencia se sustenta en principios que tienen a favorecer al trabajador por ser considera el sujeto débil de la relación laboral, no obstante también se encuentran establecidos otros principios cuya finalidad se enfoca en la protección del trabajo como actividad económica productiva, el cual es la esencia de la existencia del derecho laboral.

El Código del Trabajo norma dentro del Art. 169 causales por las cuales se termina la relación de trabajo, en el numeral 6 establece la fuerza mayor o caso fortuito como causal de terminación de la relación laboral; sin embargo no establece ningún precepto descriptivo que permita aplicar sin duda alguna esta causal, por lo que existe interpretación errónea de los profesionales del

derecho, la misma que se ha visto evidenciada con la utilización de esta causal a causa de la pandemia del Covid-19, donde se dio un uso inadecuado de esta causal, por lo que se evidencio que la misma adolece de falta de normativa expresa para la aplicación correcta de la misma; por lo que de conformidad a los lineamientos constitucionales supra constitucionales y legales es trascendental crear norma jurídica para regulación íntegra que permita dirimir las controversias atendiendo al estado de justicia para la tutela judicial efectiva tanto de los derechos del empleador y los intereses del estado, esto debido a que el Derecho Laboral forma parte rama del Derecho Social.

La legislación civil ecuatoriana dentro del Art. 30 del Código Civil del año 2005 define a la fuerza mayor o caso fortuito como: "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.". Concepto por el cual el Código del Trabajo lo toma como norma supletoria para poder establecer si es que existe o no la fuerza mayor o el caso fortuito; empero aquel concepto no es íntegro ni tampoco permite dirimir claramente las controversias laborales que fijen el punto de debate en el causal numeral 6 del artículo 169 de la legislación laboral ecuatoriana. Siendo por ende necesario incorporar norma jurídica dentro del Código del Trabajo a fin de esclarecer la causal de fuerza mayor o caso fortuito para una aplicación idónea que evite la vulneración de derechos de los sujetos que integran la relación laboral.

En el año 2020 la Asamblea Nacional del Ecuador crea la Ley de Apoyo Humanitario, dentro de la cual establece una disposición de carácter interpretativa respecto a la aplicación de la fuerza mayor o caso fortuito; empero la Corte Constitucional en el mes de diciembre del año 2021 declara aquella disposición de carácter interpretativa como inconstitucional por lo que dispone que cada caso mediante la justicia ordinaria sea tratado en forma individual por lo que las partes deben probar la existencia inequívoca de la fuerza mayor o caso fortuito, lo que le permitirá al administrador de justicia aplicar el ejercicio de la subsección, es decir, adecuar los hechos al derecho y emitir el respectivo fallo. Sin embargo en lo que respecta a la aplicación del derecho no existe preceptos jurídicos que determinen la existencia o no mediante el cumplimiento de ciertos requisitos de la fuerza mayor o caso fortuito la doctrina a determinado ciertos elementos configurativos de esta causal como lo son el elemento de la irresistibilidad, imprevisibilidad, inimputabilidad, con los cuales una vez verificados se puede proceder a la aplicación de esta causal, no obstante en el ordenamiento jurídico ecuatoriano simplemente se reconoce la causal y se da una breve definición la legislación civil pero no se determina de

ninguna manera los requisitos configurativos de esta figura jurídica con el objeto de una aplicación correcta y justa. Por lo tanto, es necesario normar aquellos requisitos y otorgar una definición más precisa de la fuerza mayor o caso fortuito a fin de que esta no sea interpreta sino más bien sea aplicada en beneficio de los sujetos que integran la relación de trabajo.

Con la aplicación de la técnica de la entrevista se puede evidenciar que normativamente es factible la reforma al Código del Trabajo con el objeto de crear reglas jurídicas que permitan aplicar correctamente a la fuerza mayor o caso fortuito como justa causa de terminación de la relación de trabajo. En la pregunta cuatro de la encuesta que refiere a: " Está usted de acuerdo, con la elaboración de un proyecto de reforma legal al Código del Trabajo, para normar a la fuerza mayor o caso fortuito como justa causa de la suspensión o terminación de la relación laboral"; el 96,6%, de la población encuestada considera que es necesario y justo para la protección de los derechos constitucionales del trabajo y los derechos del buen vivir normar íntegramente a esta figura planteada para reforma con el objeto de establecer requisitos y parámetros acordes a su aplicación justa que evita vulneración de derechos por una mala aplicación debido a una interpretación errónea. Además, con la pregunta cinco formulada de la siguiente manera: " Considera usted que, mediante la regulación normativa de la fuerza mayor o caso fortuito se protege los intereses tanto del empleador como del trabajador, lo que a su vez permite resolver en justicia los conflictos laborales"; el 73.3% manifiesta la necesidad imperiosa de incorporar reglas jurídicas con el objeto de esclarecer la aplicación de la fuerza mayor o caso fortuito como justa causa de terminación de la relación laboral a fin de no vulnerar los derechos de las partes.

En la entrevista aplicada a profesionales del derecho se expresa la necesidad de regular íntegramente la fuerza mayor o caso fortuito como justa causa de terminación de la relación laboral, por lo que en la pregunta cuatro planteada de la siguiente forma**:** "Considera usted necesario, incorporar dentro del régimen laboral ecuatoriano las respectivas reglas jurídicas que servirán de aplicación para la fuerza mayor o caso fortuito para la suspensión o terminación de la relación laboral". Los profesionales del derecho han manifestado, que por supuesto, es trascendental reformar el Código del Trabajo a fin de llenar aquellos vacíos legales sobre el tema, que conlleva a malas, erróneas y abusivas aplicaciones de esta figura, en donde debería ser analizado y reglado a cabalidad, con la finalidad que sea bien articulado y sea empleado de una manera precisa. Y en la pregunta número seis que refiere a:" Qué sugerencias daría usted, para garantizar los derechos del trabajador regulando la fuerza mayor o caso fortuito como justa causa de suspensión o terminación de la relación laboral". Los entrevistados se han

expresado mediante consideraciones afirmativas a reformar el Código del Trabajo como sugerencia eficaz para estructurar de mejor manera estas causales con la finalidad de proteger a la parte débil de la relación laboral, que viene siendo el trabajador en donde se pueda verificar que la falta de aplicación de esta figura sea legal, verídica y demostrable.

Y en lo que respecta a la fundamentación jurídica a través del estudio de casos se deja en constancia el vacío jurídico existente respecto a la aplicación de la fuerza mayor o caso fortuito ya que no hay norma íntegra que permita direccionar esta causal, esto lo fundamento en el análisis respectivo en la conclusión del estudio del primero, segundo y tercer caso en el cual se evidencia en primer orden una errónea interpretación y aplicación de esta causal esto porque no existe lineamiento claro que permitan que la aplicación e interpretación de esta causa de terminación de contrato proceda sin ningún tipo de interpretación y aplicación incorrecta, entonces, la regulación normativa de la fuerza mayor o caso fortuito de manera íntegra otorga mayor seguridad jurídica a los sujetos que pertenecen a la relación laboral para hacer uso o ejercer la debida defensa cuando esta causal sea alegada.

Con lo manifestado se deja constancia de la necesidad de regular íntegramente dentro del ámbito laboral a la fuerza mayor o caso fortuito como justa causa de terminación de relación laboral a fin de establecer reglas y requisitos de aplicación que eviten interpretaciones erróneas de los administradores de justicia que pueden llegar a vulnerar derechos laborales tanto del empleador como del trabajador. Por lo que la reforma legal beneficia a los sujetos que integran la relación de trabajo y al estado en general, ya que el trabajo es un derecho económico y base de la economía también. Siendo factible por ende incorporar en el artículo 169 del Código del Trabajo en numeral 6 aquellos requisitos a fin de evitar trasgresión de derechos tanto de los establecido en la Constitución como instrumentos y Tratados internacionales y demás normativa infra constitucional que configura la finalidad del derecho al trabajo reconocido por el estado constitucional de derechos.

8. Conclusiones

Una vez desarrollada la revisión de literatura y analizado los resultados de campo y sintetizada la discusión de los resultados de la tesis, se llega a las siguientes conclusiones:

1. Concluyo primeramente que el Ecuador existe falta de norma expresa para regular la fuerza mayor o caso fortuito como justa causa de terminación o suspensión de la relación de trabajo, y que con la pandemia se ha evidenciado a gran escala erróneas interpretaciones y aplicaciones de esta causal del numeral 6 contenida en el art 169 del Código de Trabajo.
2. Que la errónea interpretación de aplicación de la fuerza mayor o caso fortuito es originada en gran medida por la falta de elementos normativos y configurativos de esta causal, por ello es necesario incorporar dentro del Código de Trabajo lineamientos que permitan reglar íntegramente esta causa de terminación del contrato de trabajo.
3. Las controversias laborales son originales en lo que respecta a esta causal por el vacío jurídico existente para completar la regulación integral de la fuerza mayor o caso fortuito, por lo que ciertos empleadores han hecho durante la pandemia abusos del derecho con el objetivo de vulnerar los derechos del trabajador al evitar por medio fraudulentos no pagar las debidas liquidaciones e indemnizaciones al trabajador en amparo a que existo la fuerza mayor o caso fortuito cuando aquella no se verificó.
4. En las legislaciones extranjeras analizadas se evidencia mayor regulación de la fuerza mayor o caso fortuito como causa de suspensión y terminación de la relación de trabajo, en comparación con nuestro país; en efecto es necesario tomar en consideración aquellos lineamientos del derecho comparado para incorporarlos en nuestra legislación a fin de evitar que por medio de la aplicación de esta figura se vulnere derechos o intereses de las partes.
5. Con el análisis de los estudios de casos se concluye que no existe uniformidad de criterios respecto a la aplicación e interpretación de la fuerza mayor o caso fortuito como justa causa de interpretación de la relación laboral, ya que no está normados los elementos o requisitos por los cuales se ha de declarar la existencia de esta causa en estudio.
6. De acuerdo a los datos estadísticos se plasma en el presente trabajo de investigación jurídico que la fuerza mayor o caso fortuito responden a cuestiones excepcionales que no están previstas por las partes y que además no pudieron ellos resistir; constituyéndose por ende un derecho aislado o inimputable a las voluntad de las partes

para dar por terminado el contrato de trabajo por lo que la correcta aplicación de esta causal no da cabida al pago de indemnizaciones, simplemente se procede con el pago de la liquidación de la relación laboral, ya que estos rubros son derecho adquirido.

9. Recomendaciones

Las recomendaciones que se estima pertinente presentar son las siguientes:

1. Recomiendo a las Universidades públicas como privadas que oferten la carrera de Derecho a realizar estudios minuciosos sobre la protección normativa de los derechos del trabajador, para formular soluciones eficaces que permitan armonizar la relación de trabajo y evitar que se vulneren derechos e intereses de los sujetos que integran dicha relación.
2. Al Ministerio de Trabajo recomiendo realizar un estudio minucioso e individualizado de casos, denuncias presentadas por la causal de la fuerza mayor o caso fortuito a fin de que la calificación de la misma sea la idónea y justa, para con ello evitar la vulneración de derechos, en especial del trabajador al ser considerado como el sujeto débil de la relación de trabajo.
3. Al Consejo de la Judicatura recomiendo agilizar los trámites respectivos de la información pública solicitada ya que la misma permite realizar trabajos investigativos que tienen como objeto otorgar un cúmulo de soluciones para los problemas que se presentan en la relación de trabajo.
4. A los jueces de trabajo, para que analicen minuciosamente los casos sometidos a su conocimiento y contemplen los requisitos configurativos determinados con la doctrina y derecho comparado para la calificación de la fuerza mayor o caso fortuito como justa causa de terminación de la relación de trabajo.
5. Recomiendo al Ministerio de Trabajo para que en fundamento a los lineamientos establecidos en resoluciones respecto a trámites digitales los tome en consideración ya que el mismo intenta centralizar aquellos, esto porque mediante solicitud ingresada para pedir información pública, funcionarios del mismo me manifestaron que aquel trámite debo realizarlo en la ciudad de Quito, lo que se contrapone a la descentralización y además vulnera el derecho a la información pública.
6. Recomiendo a la Asamblea Nacional tomar en consideración este proyecto de ley creado con el objeto de tomar lineamientos o pautas que permiten configurar la fuerza mayor o caso fortuito como justa causa de terminación de la relación laboral o en su efecto de no comprobarse la causal condenar al pago al empleador por despido intempestivo.

9.1. Proyecto de Reforma Legal

REPUBLICA DEL ECUADOR

ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO

Que: El Art.33 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.

Que: Los numerales 1, 2, 5 del Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador indica que el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Que: En la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio núm. 30 Art.5 hace refiere a la prolongación de la jornada para recuperar las horas de trabajo perdidas en el caso de una interrupción general del trabajo por fiestas locales o por causas accidentales o de fuerza mayor (averías en las instalaciones, interrupción de la fuerza motriz, del alumbrado, de la calefacción o del agua, siniestros). Para ello rigen las siguientes condiciones: las recuperaciones no pueden ser autorizadas más que durante treinta días al año y deben efectuarse dentro de un plazo razonable; la jornada no puede ser aumentada más de una hora y no puede exceder de diez horas. Las autoridades deben recibir una información detallada al respecto.

Que: El Art. 1 del Código del Trabajo establece el Ámbito de aplicación de este cuerpo legal regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.

Que: El Código del Trabajo en su Art. 169 numeral 6 determina las causas para la terminación del contrato individual. - El contrato individual de trabajo termina: 6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento

extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar.

Que: El Código del Trabajo en su Art. 185 dispone las Bonificaciones por desahucio. - En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador.

Que: El Art. 186 del Código del Trabajo estipula la Prohibición de desahucio. - Prohíbase el desahucio dentro del lapso de treinta días, a más de dos trabajadores en los establecimientos en que hubiere veinte o menos, y a más de cinco en los que hubiere mayor número.

Que: El Código Civil en su Art.30 expresa la definición de fuerza mayor 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.

Que: Existe un vacío legal en el Código del Trabajo por lo que debe reformarse el artículo 169 numeral 6 para que se incorporen las respectivas reglas jurídicas que servirán de aplicación en los casos de fuerza mayor o caso fortuito.

En uso de las atribuciones que le confiere al Art. 120 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, la Asamblea Nacional, Resuelve expedir la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO.

Art 1. *Agréguese a continuación del Art. 169, un artículo innumerado que dirá:*

Art 169.1 Regulación de la terminación o suspensión de la relación laboral por la causal de caso fortuito o fuerza mayor **._** Fuerza mayor o caso fortuito es todo imprevisto que imposibilite el trabajo, ya sea total o parcial, este último deber superar el 75% de paralización de la actividad laboral por un lapso no menor a 3 meses, sea producido por agente de fuerza natural o por disposición o actividad de los seres humanos, por mandato u orden de, autoridad legítima y competente; para lo cual debe verificarse que concurran como elementos configurativos de la fuerza mayor o caso fortuito como: la imprevisibilidad, la irresistibilidad o la inimputabilidad del empleador.

El Ministerio del Trabajo a través del funcionario o servidor público competente deberá verificar la concurrencia e inexistencia plena de esta causal, para lo cual el empleador deberá aportar los medios de prueba suficientes que verifiquen la existencia de la reducción o paralización de la actividad laboral por el causal del numeral 6 del artículo 169.

Verificada esta causal, el empleador podrá dar por terminada la relación laboral procediendo con el pago de la bonificación establecida en el Art. 185 de este Código y los demás rubros establecidos para la liquidación de la terminación de la relación laboral, no se tomará en cuenta los establecido en el artículo 188 de este Código.

Sin embargo, si luego de las instancias procesales respectivas se comprobare que el empleador maliciosamente utilizó esta causal, deberá este indemnizar al trabajador de acuerdo a las reglas establecidas en el Art. 188 del Código del Trabajo con el triple de recargo del monto total de la liquidación.

No obstante, el empleador previo a la terminación de la relación laboral podrá suspender la misma con la autorización expresa del Inspector de Trabajo debiendo éste pagar las remuneraciones del trabajador durante la suspensión menos el 50% del monto total; sin embargo, si la relación laboral no llegaré a terminar por esta causal el empleador deberá pagar el monto total de la remuneración pactada, es decir, pagar el 100%. Empero si la relación termina por esta causal el trabajador no está obligado a pagar el monto de la remuneración mientras hubiese existido la suspensión".

Disposición Final: La presente Ley Reformatoria al Código del Trabajo entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Es dado en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, ubicada en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a los 24 del mes de marzo de 2022.

f……. f…….

Presidenta de la Asamblea Nacional Secretario

10. Bibliografia

Abeliuk. (2001). *Las Obligaciones.* . Chile: Juridica de Chile.

Aleman, F., & Rodriguez, M. (2010). *Curso de Derecho del Trabajo* . Tecnos .

Alessandri, A., & Somarriva, M. (2004). *Tratado de las Obligaciones* . Chile: Juridica de Chile.

Alfredo, S. (2013). *Diccionario de Derecho Laboral* . Mexico: OXFORD.

Arévalo Vela, J. (2016). *Tratado de derecho laboral: derecho individual del trabajo, derecho colectivo del trabajo, derecho procesal del trabajo, derecho penal del trabajo*. Instituto Pacífico.

Arnold, R., Martinez, J., & Zuñiga, F. (2012). *EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL*. SciELO Chile. Retrieved March 17, 2022, from https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-52002012000100003&script=sci_arttext

Brantt, M. (2011). *El caso fortuirto; Concepto y Funcion como limite de la responsabilidad contractual.* Chile: Ediciones Universidad Diego Portales.

Cabanellas, G. (1993). *Diccionario Juridico Elemental* . Editorial Heliasta S.R.L.

Casado, L. (2009). *Diccionario Juridico* . Peru : VALLETTA EDICIONES.

Castro, M. (2018). *Derechos de las Obligaciones* . Bogota : Universidad de los Andes.

Ceballos, A. (1999). *Trabajo y conflicto: conflicto laboral, estructura del conflicto, derecho judicial, derecho comparado*. Librería Editora Platense.

Cebrián Carrillo, A., & Núñez-Cortés Contreras, P. (2015). *Lecciones de contrato de trabajo: Materiales adaptados al espacio europeo de educación superior* (A. Cebrián Carrillo & P. Núñez-Cortés Contreras, Eds.). Dykinson.

Codigo Civil . (2005). Quito-Ecuador : Corporacion de Estudios y publicaciones .

Codigo de Trabajo de Costa Rica. (1943). Costa Rica: CONGRESO CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA.

Codigo del Trabajo . (2005). Quito-Ecuador : Corporacion de Estudios y Publicaciones .

Constitucion De la Republica del Ecuador. (2018). Quito: Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.

Cubillo Rodríguez, C. (2018). *Derecho Del Trabajo*. Centro de Estudios Ramon Areces, Editorial S.A.

Diaz, Q., & Vallecilla, B. P. (2018). *Derecho Laboral en Colombia.* Colombia: Universidad Catolica de Colombia.

De Diego, J. (2011). *MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL*. LA LEY.

Flores, C. (1999). *40 lecciones de derecho laboral* . México.

González García, M. J. (2012). González, C. L., & Ramos, F. (1999). El trabajo un bien escaso. *Revista de estudios sociales y de sociología aplicada*, (Cáritas españolas).

Gestión de conflictos laborales. Innovación y Cualificación, S.L.

Guillebaud, J.-C. (2002). *El Principio de Humanidad* (I. Belaustegui, Trans.). Espasa Calpe, S.A.

Guzmán, J. (2018). *La judicialización de la protesta y sus resultados: una tipología de la movilización legal en el Chile post-transición (1990-2018)*. SciELO Chile. Retrieved December 19, 2021, from https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-090X2020000100073

Ley Federal del Trabajo Mexico . (1970). Mexico : CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN.

LEY N° 213/93 . (s.f.). Paraguay.

Ley Organica de Apoyo Humanitario . (2020). Quito-Ecuador: LEXIS FINDER .

Masabanda, G. (2018). *Instrumentos Juridicos Aplicables en la Contratacion Individual del Trabajo* . Ambato-Ecuador : PIO XII.

Mayorga, J. (2010). *Doctrina Teorica y Practica en Materia Laboral* .

Méndez Cruz, J. R. (2009). *Derecho laboral: un enfoque práctico*. BPR Publishers.

Monesterolo, G. (2017). *Regimen Juridico Laboral.* Quito-Ecuador: Corporacion de Estudios y Publicaciones.

Narvaez, L. (2016). *Manual de Derecho Laboral* . Mexico: Printed.

Vasquez, J. (2007). *Derecho Laboral Practico* . España: Cevallos editora juridica.

11. Anexos

11.1. Formato de Entrevistas

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

ENTREVISTA DIRIGIDA A PROFESIONALES DEL DERECHO

1. La Constitución de la República del Ecuador en el artículo 33 dispone que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. ¿Considera usted, que se cumple con esta disposición constitucional?

2. ¿Qué opinión le merece a usted, el reconocimiento de la regulación de la fuerza mayor o caso fortuito como justa causa de suspensión o terminación de la relación laboral, para evitar vulneración de derechos?

3. Está usted de acuerdo, en establecer a la fuerza mayor y el caso fortuito, como causal de suspensión o terminación de la relación laboral, en el régimen jurídico del trabajo en el Ecuador.

4. Considera usted necesario, incorporar dentro del régimen laboral ecuatoriano las respectivas reglas jurídicas que servirán de aplicación para la fuerza mayor o caso fortuito para la suspensión o terminación de la relación laboral.

5. ¿Qué opinión le merece a usted, cuando el empleador por causas ajenas a su conducta y voluntad, determinadas en la fuerza mayor o caso fortuito, debe terminar la relación laboral, con alguno o todos sus empleados, para conservar el resto de trabajadores y evitar el cierre de su empresa o negocio?

6. Que sugerencias daría usted, para garantizar los derechos del trabajador regulando la fuerza mayor o caso fortuito como justa causa de suspensión o terminación de la relación laboral.

11.2. Formato de Encuestas

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA DIRIGIDA A PROFESIONALES DEL DERECHO

Estimado(a) Abogado(a): por motivo que me encuentro realizando mi Tesis de Grado titulada: **"REGULACIÓN DE LA FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO COMO JUSTA CAUSA DE SUSPENSIÓN O TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, PARA EVITAR VULNERACIÓN DE DERECHOS**"; solicito a usted de la manera más comedida sírvase dar contestación al siguiente cuestionario, resultados que permitirán obtener información para la culminación de la presente investigación.

CUESTIONARIO

1. **¿Qué derecho cree usted, que se vulnera ante la falta de regulación de la fuerza mayor o caso fortuito como justa causa de suspensión o terminación de la relación laboral?**

    e. **Derecho al Trabajo** **( )**

    f. **Derecho Estabilidad** **( )**

    g. **Derechos Económicos** **( )**

    h. **Otros: …….**

2. **¿Considera usted, que el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo carece de regulación normativa que otorgue seguridad jurídica, para su correcta y justa aplicación en lo concerniente a la fuerza mayor o caso fortuito?**

SI ( ) **No ( )**

¿Porqué?

……
……
……

3. **¿Cree usted necesario regular la fuerza mayor o caso fortuito, como justa causa de suspensión o terminación de la relación laboral, sin derecho indemnizaciones, pero sin liquidación, a fin de proteger el trabajo como elemento sustancial del derecho laboral?**

SI ( ) **No ( )**

¿Por qué?

……
……
……

4. **Considera usted que, mediante la regulación normativa de la fuerza mayor o caso fortuito se protege los intereses tanto del empleador como del trabajador, lo que a su vez permite resolver en justicia los conflictos laborales.**

SI ( ) **NO ( )**

¿Por qué?

……
……
……

5. **Cree usted, que la falta de normas claras sobre la fuerza mayor o caso fortuito genera conflictos en el régimen laboral.**

SI ( ) **NO ( )**

¿Por qué?

……
……
……

6. **Está usted de acuerdo, con la elaboración de un proyecto de reforma legal al Código de Trabajo, para normar a la fuerza mayor o caso fortuito como justa causa de la suspensión o terminación de la relación laboral.**

SI ( ) NO ( )

¿Por qué?

……
……
……

Gracias por su colaboración.

11.3. Certificación de Traducción del Resumen “Abstract”

Loja, 17 de junio de 2022

LIC. IRMA DEL CARMEN CARRIÓN

DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA MANUEL IGNACIO MONTEROS

CERTIFICO QUE:

Yo, Irma del Carmen Carrión, con cédula ciudadanía número 1102434774, Licenciada en Ciencias de la Educación, mención inglés, he traducido al idioma inglés el apartado de **RESUMEN** del trabajo de titulación previo a la obtención del Grado de Licenciado en Jurisprudencia y Titulo de Abogado, titulado **“REGULACIÓN DE LA FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO COMO JUSTA CAUSA DE SUSPENSIÓN O TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, PARA EVITAR VULNERACIÓN DE DERECHOS”** elaborado por el señorita **ERIKA MONSERRATH BEJARANO BEJARANO**, con cédula de ciudadanía número 1105402695.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando al interesado hacer uso legal del presente, en lo que el estimare conveniente.

Atentamente

Firmado electrónicamente por:
IRMA DEL CARMEN CARRIÓN

LIC. IRMA DEL CARMEN CARRIÓN
1102434774

11.4. Oficio de Aprobación y designación del Director del Trabajo de Titulación o Trabajo de Investigación Curricular

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

CARRERA DE DERECHO
Facultad Jurídica, Social y Administrativa

Presentada el día de hoy, dieciséis de diciembre de dos mil veintiuno, a la ocho horas con quince minutos.- Evacuada la diligencia otórguese lo solicitado por la persona interesada e incorpórese al expediente académico.- LO CERTIFICO.

Firmado electrónicamente por: SONIA PAULINA VALLEJO MALDONADO

Dra. Sonia Paulina Vallejo Maldonado
SECRETARIA ABOGADA (E) DE LA FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

Loja, 16 de diciembre de 2021, a las 08H16.- De conformidad a las competencias establecidas en el Art. 228 del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, al informe favorable de pertinencia de estructura y coherencia conforme lo determinado en el artículo 224 del RRA-UNL emitido por el Dr. Rolando Johnatan Macas Saritama, Ph. D., Docente de la Carrera de Derecho de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa, sobre el proyecto de tesis intitulado: **"REGULACIÓN DE LA FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO COMO JUSTA CAUSA DE SUSPENSIÓN O TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, PARA EVITAR VULNERACIÓN DE DERECHOS"**, presentado por la postulante **Erika Monserrath Bejarano Bejarano,** estudiante del Décimo Ciclo de la Carrera de Derecho, período actual, Modalidad Presencial, previo a la obtención del Grado de Licenciado en Jurisprudencia y la obtención del Título de Abogado, se autoriza la ejecución del proyecto de tesis, y se designa como Director de tesis al Dr. Rolando Johnatan Macas Saritama, Ph. D., conforme lo ordenado en el Art. 228 RRA-UNL.- NOTIFÍQUESE para que surta los efectos de ley que corresponden.

Firmado electrónicamente por: MARIO ENRIQUE SANCHEZ ARMIJOS

Dr. Mario Enrique Sánchez Armijos, Mg. Sc.,
DIRECTOR LA CARRERA DE DERECHO

Loja, 16 de diciembre de 2021, a las 08H36.- Notifiqué con el decreto que antecede al Dr. Rolando Johnatan Macas Saritama, Ph. D. personalmente y firman.

Firmado electrónicamente por: ROLANDO JOHNATAN MACAS SARITAMA

Dr. Rolando Johnatan Macas Saritama, Ph. D.
DIRECTOR DE TESIS

Firmado electrónicamente por: SONIA PAULINA VALLEJO MALDONADO

Dra. Sonia Paulina Vallejo Maldonado
SECRETARIA ABOGADA (E)

Conferido por: Lic. Nancy M. Jaramillo

072 - 545177
Ciudad Universitaria "Guillermo Falconí Espinosa"
Casilla letra "S", Sector La Argelia - Loja - Ecuador

11.5. Oficio de Aprobación

Universidad Nacional de Loja

1859

Facultad Jurídica, Social y Administrativa
Carrera de Derecho

CERTIFICACIÓN

Dr. Rolando Johnatan Macas Saritama. Ph.D.
DOCENTE TITULAR DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA FACULTAD JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

CERTIFICO

Que el presente trabajo de investigación jurídica, elaborado por la señorita Erika Monserrath Bejarano Bejarano, titulado: : **"REGULACIÓN DE LA FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO COMO JUSTA CAUSA DE SUSPENSIÓN O TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, PARA EVITAR VULNERACIÓN DE DERECHOS",** ha sido dirigido, corregido y revisado cuidadosamente en su forma y contenido de acuerdo a las normas de graduación vigentes en el Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, y de conformidad al plazo establecido en el cronograma del proyecto de tesis legalmente aprobado, puedo asegurar que la ejecución de la presente Tesis se encuentra en un 100%, por lo que autorizo a la autora que continúe con el trámite administrativo de aptitud legal y así logre su presentación ante el Honorable Tribunal de Grado, para la sustentación y defensa de la Tesis.

Loja, 24 de marzo de 2022

Firmado electrónicamente por: ROLANDO JOHNATAN MACAS SARITAMA

Educamos para Transformar

Dr. Rolando Johnatan Macas Saritama. Ph.D.
DIRECTOR DE TESIS