



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

TEMA

**INTERPRETACIONES JUDICIALES DEL ARTÍCULO 169
NUMERAL 6 RELACIONADAS AL “CASO FORTUITO O FUERZA
MAYOR” DEL CÓDIGO DE TRABAJO FRENTE A LOS
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA SEGURIDAD
JURÍDICA DE LOS EMPLEADORES**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADO(A)**

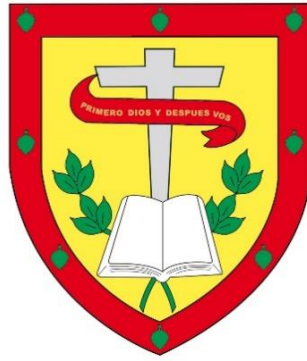
**AUTORES: JANNETH ARACELY BUSTAMANTE BUSTAMANTE
JUAN STEVEN TENEMASA SEGARRA**

DIRECTORA: DRA. LAURA MARIELA ZHININ MÉNDEZ, MGS.

CUENCA – ECUADOR

2022

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

TEMA

**INTERPRETACIONES JUDICIALES DEL ARTÍCULO 169
NUMERAL 6 RELACIONADAS AL “CASO FORTUITO O FUERZA
MAYOR” DEL CÓDIGO DE TRABAJO FRENTE A LOS
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA SEGURIDAD
JURÍDICA DE LOS EMPLEADORES**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADO(A)**

**AUTORA: JANNETH ARACELY BUSTAMANTE BUSTAMANTE
JUAN STEVEN TENEMASA SEGARRA**

DIRECTORA: DRA. LAURA MARIELA ZHININ MÉNDEZ, MGS.

CUENCA – ECUADOR


2022

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO

Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

JUAN STEVEN TENEMASA SEGARRA portadora de la cédula de ciudadanía N.º **0107409179** y **JANNETH ARACELY BUSTAMANTE BUSTAMANTE** con cedula de ciudadanía **1717430548**. Declaramos ser los autores de la obra: “Interpretaciones judiciales del artículo 169 numeral 6 relacionadas al “caso fortuito o fuerza mayor” del código de trabajo frente a los derechos de los trabajadores y la seguridad jurídica de los empleadores”, sobre la cual nos hacemos responsables sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Cuenca, **30 de septiembre de 2022**

F: 
.....

JUAN STEVEN TENEMASA SEGARRA

C.I. **0107409179**

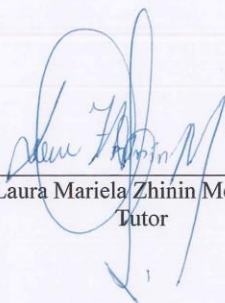
F: 
.....

JANNETH ARACELY BUSTAMANTE BUSTAMANTE

C.I. **1717430548**

CERTIFICO

Certifico que el presente Trabajo de Investigación fue desarrollado por JUAN STEVEN TENEMASA SEGARRA, JANNETH ARACELY BUSTAMANTE BUSTAMANTE con el Tema interpretaciones judiciales del artículo 169 numeral 6 relacionadas al “caso fortuito o fuerza mayor” del código de trabajo frente a los derechos de los trabajadores y la seguridad jurídica de los empleadores, bajo mi supervisión.



Dra. Laura Mariela Zhiñin Méndez, Mgs.
Tutor

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de titulación a mis papás Pablo y Clara que siempre serán mi motor de arranque y mi fortaleza para poder cumplir cada una de las metas que me proponga, así mismo a mi abuelita Clara por el apoyo y amor que me brinda en cada momento de mi vida y ha sabido ser mi fortaleza en tiempos difíciles. A mi hermano Kevin, como su hermano mayor, espero que los logros que he conseguido les sirva de ejemplo para no ser como yo, sino, mejor, aprovecha el apoyo de nuestros padres y lucha, estudia mucho que el camino no es fácil pero la recompensa es grande.

Juan

El presente trabajo está dedicado en lo principal al ser que me trajo al mundo, y me ha acompañado siempre, Ena Bustamante, madre mía este trabajo es suyo también porque su apoyo y amor ha sido incondicional durante todas las adversidades que se me han presentado y que gracias a su compañía las he sabido sobrellevar.

Janneth

AGRADECIMIENTO

Primero agradezco a mis Padres Pablo y Clara que son mi motor y mi fuerza para poder salir adelante y cumplir cada una de mis metas personales y profesionales por todo el apoyo brindado, de la misma manera a mi abuela Clara que siempre está conmigo y es mi bastón en los momentos difíciles, a mi hermano por cada enseñanza que aprendemos mutuamente, y a mi mejor amigo Jefferson Villagómez por ser un excelente apoyo para sobrellevar la carrea y darme fuerza cuando quería rendirme, como final agradezco a mi tutora de tesis la doctora Laura Zhinin que fue nuestra guía para poder realizar de mejor manera el trabajo de titulación, así mismo a los profesores que nos vinieron guiando desde el comienzo de nuestra carrera con la finalidad de crear excelentes profesionales.

Juan

Agradezco a Dios, por brindarme salud vida, y la fuerza para seguir adelante durante los momentos difíciles que trae consigo la vida.

También agradezco profundamente y con todo el amor del mundo a mis padres: Ena y Mesías Bustamante, quienes han sido el apoyo incondicional durante toda esta larga travesía de carrera universitaria un gracias infinito por siempre estar conmigo.

Finalmente agradezco a quienes han compartido conmigo el tiempo de estudios y se han vuelto grandes amigos, Juan Tenemasa y Karen Bonilla con quienes mutuamente nos hemos apoyado en este camino, de la misma manera a mis maestros, de manera muy especial a la Dra. Laura Zhinin quien ha sido nuestra guía en este trabajo.

Janneth

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo analizar las diferentes sentencias que han sido dictadas por los diferentes jueces de las Unidades Judiciales del trabajo y de la Sala especializada en lo Laboral como consecuencia de la aplicación del Artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, Fuerza Mayor o Caso Fortuito, por el impacto de la Covid-19 frente a los derechos de los trabajadores y a la seguridad jurídica de los empleadores. De tal manera que se ha considerado realizar un acercamiento al derecho comparado para tener en consideración la manera que la norma en análisis ha sido aplicada por los juzgadores, debido a la emergencia sanitaria a nivel mundial y por la que en el Ecuador entró en vigencia la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis derivada de la Covid-19 acompañada a su vez de la disposición interpretativa, que tiene como finalidad establecer como parámetro único del artículo en mención el cese definitivo o la imposibilidad absoluta de la actividad de una empresa es así que se ha podido concluir que al ser una pandemia que golpeo al mundo entero, muchas empresas y compañías a nivel nacional e internacional se vieron obligadas a terminar la relación laboral con sus trabajadores, y por lo que más de una vez se ha acudido a los juzgados de primer nivel quienes elevaron en consulta la norma a la Corte Constitucional misma que consideró que se han vulnerado derechos como la seguridad jurídica y la tutela judicial efectiva.

PALABRAS CLAVE: Disposición Interpretativa, Fuerza Mayor, Caso Fortuito, Seguridad Jurídica

ABSTRACT

This research aims to analyze the different sentences issued by the various judges of the Labor Judicial Units and the Specialized Labor Court as a consequence of the application of Article 169, numeral 6 of the Labor Code, Force Majeure or Fortuitous Event, due to the impact of Covid-19 on the rights of workers and the legal security of employers. Therefore, an approach to comparative law has been considered to contemplate how the judges have applied the norm under analysis. This is due to the global health emergency and the fact that in Ecuador the Organic Law of Humanitarian Support came into force to combat the crisis derived from Covid-19, accompanied in turn by the interpretive provision, which aims to establish the definitive cessation or absolute impossibility of the activity of a company as the only parameter of the article in question. Thus, it has been possible to conclude that as a pandemic hit the whole world, many companies and enterprises at the national and international levels were forced to terminate the labor relationship with their workers. Therefore, more than once, they have gone to the first-level courts, referring the regulation to the Constitutional Court, which considered that rights such as legal certainty and adequate judicial protection had been violated.

KEYWORDS: Interpretive Provision, Force Majeure, Fortuitous Event, Legal Certainty

ÍNDICE

DECLARATORIA DE AUTORÍA Y RESPONSABILIDAD.....	I
CERTIFICADO DEL TUTOR	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
RESUMEN.....	V
PALABRAS CLAVE	V
ABSTRACT.....	VI
KEYWORDS	VI
ÍNDICE	VII
INTRODUCCION	1
CAPITULO I.....	3
EL COVID-19 Y SUS EFECTOS	3
1.1. Efectos del COVID 19 en el área Empresarial.....	3
1.1.1. Imprevisibilidad	4
1.1.2. Irresistibilidad	4
1.1.3. Exterioridad.....	5
1.2. ¿Cómo afecto el COVID-19 a las empresas, compañías o negocios?.....	5
1.3. Derechos de los trabajadores frente al Covid-19.....	12
1.4. Impacto del Covid-19 en el mercado laboral ecuatoriano.....	16
CAPITULO II	21
LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR EN EL DERECHO COMPARADO	21
2.1. Causal de fuerza mayor y caso fortuito en Chile.....	21
2.2. Antes y después del COVID 19 en España y ¿por qué no se considera la fuerza mayor?	23
2.3. Requisitos para la fuerza mayor o caso fortuito en México	26
2.4. Temporalidad de la causal en el derecho salvadoreño	28
2.5. Voluntad del empleador en el régimen brasileño (valoración del impacto) 30	
2.6. Colombia y la Aplicación del Caso Fortuito o Fuerza Mayor	31
2.7. Argentina y la configuración de la fuerza mayor en el área laboral.....	32
2.7.1. Discusión existente sobre las empresas y los trabajadores	35

2.7.2. Resultados del impacto del COVID 19.....	37
CAPITULO III.....	41
3.1. Análisis de los casos elevados a consulta.....	41
3.1.1. Seguridad Jurídica.....	42
3.1.2. Principio de legalidad.....	44
3.2. Sentencia 23-20/CN y Acumulados	45
3.3. Apreciaciones sobre la constitucionalidad de la Disposición Interpretativa.....	51
3.3. Aplicación del 169 numeral 6 del código de trabajo en el año 2016 comparación con la aparición del COVID-19	57
CONCLUSIONES	62
BIBLIOGRAFIA	64
ANEXOS	67

INTRODUCCION

El Código de Trabajo en Ecuador en el Artículo 169 en el numeral 6 establece que una de las causas de terminación de contrato de trabajo ya sea por acontecimientos tales como incendios, terremotos, guerras o cualquier otro tipo de eventos en los cuales los empleadores no pudieron prever y en el caso de que fuese previsto no pudieron evitarlo. Así también el Código civil ecuatoriano, señala a la fuerza mayor y al caso fortuito como aquellos eventos imprevistos que son imposibles de resistir, así como lo son los terremotos, naufragios, e incluso se habla acerca de actos de autoridad llevados a cabo por funcionarios públicos, entre otros.

Es así que tanto como la jurisprudencia como los doctrinarios han determinado ciertos elementos que conforman al caso fortuito y también a la fuerza mayor. Como primer elemento tenemos la imprevisibilidad y por otro lado la irresistibilidad elementos que dependen de las personas e incluso en muchas ocasiones de su oficio o profesión ya que lo que podría ser imprevisible para unos para otros no podría serlo ya que tienen mayores conocimientos sobre algunos aspectos, esto sucede también con la irresistibilidad ya que se hablaría de un daño que pudo ser previstos quizás a través de medidas oportunas que estuvieron al alcance de personas especializadas.

En el Ecuador se promulgó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis derivada de la Covid-19 y con respecto a la causal en estudio estableció que si el empleador se amparaba en esta causal constituiría un despido intempestivo y como tal debería indemnizar al trabajador, a esto también la Asamblea Nacional incorporó la interpretación obligatoria para que esta causal pueda ser aplicada.

Es claro entonces que el problema que se presenta está relacionado directamente con la aplicación y la manera en la que esta causal, objeto de estudio, procede y es interpretada. Por consiguiente, la presente investigación tiene como objetivo principal, el análisis de las sentencias dictadas por los Jueces de las Unidades Judiciales del Trabajo y los Jueces de la Sala especializada de lo Laboral, como consecuencia de la aplicación del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo FUERZA MAYOR Y CASO FORTUITO por el impacto de la COVID-19 frente a los derechos de los trabajadores y a la seguridad jurídica de los empleadores.

Todo esto teniendo en consideración las normas ecuatorianas y lo que señala el Derecho comparado con respecto a la normativa en análisis, permitiendo así que el lector se familiarice con la norma y pueda comprender las decisiones de los juzgadores, determinando si se cumplió o no con los requisitos para que la causal de caso fortuito y fuerza mayor se configuren con los elementos que la jurisprudencia y doctrina han señalado.

CAPITULO I

EL COVID-19 Y SUS EFECTOS

1.1. Efectos del COVID 19 en el área Empresarial

La pandemia de Covid-19 ha afectado a nivel mundial a diferentes áreas, por ejemplo en el sector educativo, las instituciones educativas tuvieron que adoptar una modalidad desconocida para impartir sus clases, en el área de salud los médicos tuvieron la necesidad de prepararse de manera inesperada para atender cifras exorbitantes de pacientes con síntomas desconocidos y/o diversos, el sector económico no fue la excepción, las situaciones sanitarias obligaron a todo estado a tomar la medida de confinamiento, lo cual desencadenó varios cambios en la situación laboral, sobre todo de los trabajadores del sector privado y las microempresas. Tal como lo indica Vasconcelos (2020) en su artículo relacionado con la economía y el coronavirus “La interrupción de las actividades económicas dejará consecuencias (...) Los más frágiles desaparecerán” (p.136) y esto es la realidad de muchas empresas y negocios en nuestro país.

El área empresarial también se vio afectada debido a la pandemia, la situación laboral de muchos ciudadanos ecuatorianos varió; algunos se vieron afectados por la disminución de la jornada laboral, otros por ajustes salariales y una cantidad considerable por recorte de personal. Es por ello que consideramos necesario abordar la temática sobre la terminación del contrato laboral y nos centraremos específicamente en el caso fortuito o fuerza mayor.

El caso fortuito, según el Código de Trabajo (2005) es la situación ajena a la voluntad de las partes para culminar la relación laboral, lo cual impide que se desarrolle de manera normal las labores acordadas dentro de un contrato de trabajo, siendo ejemplos el naufragio y el terremoto. Para que el caso fortuito se configure

deberá cumplir con los requisitos que establece la doctrina, Fernando y Velasco (2020) hacen alusión a los siguientes: imprevisibilidad, irresistibilidad y exterioridad, las cuales se describen a continuación:

1.1.1. Imprevisibilidad

Un hecho imprevisible se lo puede configurar como aquel que no se puede prever, pero se puede llegar a una ligera conclusión de que un hecho puede ser previsible o también imaginable, ahora resulta un poco interesante el análisis de la imprevisibilidad del COVID-19, se puede decir que en muchos ámbitos se discutió de la peligrosidad que conlleva el consumo de animales exóticos, lo que podría conllevar a traer enfermedades grave, y con altos índices de moralidad los efectos eran claros y considerando que la última vez que el planeta experimento enfermedades como estas fue en el año 1918 con la gripe española, pues a raíz de esto podemos concluir que el virus Covid-19 y todos los actos y consecuencias fueron IMPREVISIBLES por lo que es un hechos de manera excepcional, que se da de manera poco frecuente y poco probable, por lo que fue imprevisto para las autoridades y que ninguno de los ecuatorianos y los ciudadanos del mundo pudo evitarlo (Fernando y Velasco, 2020).

1.1.2. Irresistibilidad

Podemos señalar que la irresistibilidad, surge cuando se da un hecho y no se ha podido realizar ninguna actividad o acción para poder evitar que sucediera, para verlo desde un punto más práctico podríamos realizarnos las siguientes preguntas: ¿el hecho se pudo resistir? y en el caso de que la respuesta fuera positiva ¿se pudo controlar los efectos producidos por él? en este caso al hablar del Covid-19 podemos llegar a la conclusión que aquel hecho fue irresistible, pues es uno de los virus más mortales del mundo y no afectó a uno o dos países sino por el contrario, afectó a nivel mundial, a pesar de las medidas adoptadas por los

gobiernos. Este virus surgió y se propagó rápidamente, por lo cual no pudo ser controlado; es importante recalcar que nuestro país a pesar de tomar rápidamente la medida de confinamiento y declarar estado excepción para evitar la transmisión del virus, no pudo controlarlo y sufrió graves consecuencias a nivel país. (Fernando y Velasco, 2020)

1.1.3. Exterioridad

En nuestro país las autoridades y jueces no abordan el tema de la exterioridad en los casos procesales que realizan por terminación de contrato; la exterioridad califica al hecho o situación como consecuencia de un factor externo o ajeno (Brantt, 2009) uno de los términos principales que gira en torno al caso fortuito y la fuerza mayor radica en qué lo produjo. La jurisprudencia, así como la doctrina señala a la pandemia como una situación binaria, por un lado, hablamos de un hecho causado por el hombre, al que lo podemos denominar como fuerza mayor y por otro es un fenómeno provocado por la naturaleza, lo que se constituiría como un caso fortuito. Por ello sería un error señalar la exterioridad como uno de los requisitos indispensable que establezca el ordenamiento jurídico, pues debería ser mayormente analizado antes de constituirse como un elemento indispensable en estos procesos legales.

1.2. ¿Cómo afectó el COVID-19 a las empresas, compañías o negocios?

La pandemia de Covid-19 afectó gravemente a todos los sectores económicos del país, causando crisis financiera desde un nivel familiar hasta empresarial, para lo cual se necesitó de estrategias políticas, planes de emergencia y contingencia para tratar de disminuir los rezagos de esta crisis. El Ecuador, como la mayoría de países, no se encontraba preparado para afrontar esta situación, a pesar de que el gobierno de turno decretó varias medidas para mejorar o equilibrar la

condición del país, varias de ellas afectaron la economía de los ciudadanos debido a las consecuencias del sector empresarial y laboral.

La Pandemia generada por el COVID-19, no solo que generó una crisis sanitaria, sino también una económica manifestada por el aumento del desempleo, reducción de salarios, disminución de ingresos en las familias ecuatorianas con menor poder de adquisición, lo que ha ocasionado, que muchas empresas presenten disminución de sus niveles de producción (Cueva y Erazo, 2021, p.98)

Desde años atrás nuestro país presentaba un déficit fiscal y debido a la llegada del Covid-19, los problemas económicos aumentaron, afectando a todos los sectores del país. Empresas y negocios sufrieron cambios drásticos, sin distinción de tamaño, años de servicio o prestación que oferte, los despidos o terminaciones de contratos fueron uno de los mayores protagonistas en la pandemia.

Dentro del primer período del año 2020 se disolvieron alrededor de 118 empresas y se llegaron a cancelar en total 558 trámites de formación y legalización. Según la Superintendencia de Compañías en el primer trimestre del año 2020 se llegaron a constituir alrededor de 2991 nuevas compañías dentro de todo el país, de las cuales un 26% eran del sector comercial, un 13% pertenecían a la construcción e inmobiliaria, el 12% se dedica a actividades profesionales, un 8% corresponde a servicios administrativos, un 7% es para recursos naturales, otro 7% pertenece al área de transporte, el 6% a industrias de manufactura y un 3% concierne a actividades financieras (Úrsula et al., 2020).

A pesar de las cifras negativas en relación al empleo, también existieron datos positivos en algunos sectores, en los cuales se presentaron proyecciones positivas con ganancias, este fue el caso de los supermercados, la zona agrícola, agropecuaria y ganadera, donde obtuvieron utilidades debido a la demanda de sus productos, al ser insumos de primera necesidad.

Aunque algunas de las empresas mantengan ganancias y liquidez dentro de Ecuador, la mayoría de sus empresas están dentro de la categoría MIPYMES, término utilizado para denominar a las micro, pequeñas y medianas empresas, la cual es la que mantienen mayor influencia en la economía del país. Estos negocios se vieron afectados por la emergencia sanitaria, sobre todo las de nivel micro, y es por ello que el gobierno concedió la ampliación del plazo para el pago del impuesto a la renta y el pago del impuesto al valor agregado del año 2019 y 2020, mediante el decreto ejecutivo No. 1021 oficializado en marzo de 2020.

Cada país optó por diferentes medidas para poder ayudar a su progreso económico es por esta razón que podían prorrogar el pago de los impuestos de las empresas, adicionalmente a estos cambios se les obligó a las microempresas a declarar solo el 2% de sus ingresos (Vera-Ruiz et al., 2021). Estas acciones consideradas por el estado buscaron apoyar a la economía del país y sobre todo al desarrollo o surgimiento de los negocios y empresas. Las empresas son aquellos entes que ayudan a la producción y el consumo de nuestro país, laboran diariamente para desarrollar sus productos y distribuirlos a sus consumidores, esta actividad se paralizó por orden nacional el 16 de marzo mediante decreto presidencial 1017-2020, en el cual cerca de un 70% de todas las actividades económicas se detuvieron; dentro de las áreas más afectadas tenemos al empresario con pérdidas que pudieron llegar a superar los 7 millones. lo cual afecta considerablemente a la calidad de vida no solo de los propietarios o dueños de negocios sino a todos los que viven en el país.

Cuando hablamos de las microempresas podemos hacer referencia aquellas que realizan una producción de menor escala, en cuanto a características podemos decir que son personales o también familiares, las cuales se encuentran dentro del área de prestación de servicios, producción o comercio, generalmente se encuentran organizadas a nivel de familia o lideradas por un miembro de ella, el cual cumple el rol de persona natural y líder del negocio. Debido a que son fuente de ingresos, estas empresas son de gran importancia para nuestro país, pues se convierte en una estrategia de desarrollo y de remiendo para las regiones al generar empleo y fluidez económica.

La emergencia sanitaria produjo innumerables proyecciones negativas de los negocios y desempleos para los trabajadores, la situación se tornó difícil debido a las circunstancias por la falta de producción y desarrollo de las empresas. En el año 2019 existían alrededor de 9,988 empresas y dentro del año 2020 se cancelaron 432 y aproximadamente 1283 se encuentran en proceso de liquidación, según datos presentados por el SRI (Servicio de Rentas Internas). Además, los servicios domésticos decayeron un 72%, los hoteles un 46% y las exportaciones un 32%; este aumento de desempleos trajo consigo inestabilidad económica que inclusive genero incremento de precios en ciertos productos (Vélez et al., 2020).

Debido a la situación en la que se encontraba nuestro país, este recibió un préstamo de 260 millones de dólares los cuales fueron aprobados por el Banco Mundial, (*Diario La Prensa Riobamba*, 2020 n.d.) este fondo constituiría un gran apoyo para la reactivación y recuperación económica. El ex presidente Lenin Moreno, en el año 2020, crea el plan reactiva Ecuador, el cual se trata de la entrega de un crédito que se lo realizaba por medio del Banco del Pacífico para que con ello puedan cubrir costos del capital del trabajo, deudas que se encuentren vencidas y demás obligaciones hasta el 31 de diciembre del mismo año, las empresas que

podían acceder son aquellas que cuenten con la categoría MIPYMES, desde 500\$ hasta 500.000\$ en ventas anuales, su tasa de interés fue del 5% hasta un total de 36 meses plazo. Este plan tuvo como finalidad aliviar las consecuencias causadas por la pandemia, lo cual permitió a los ciudadanos generar emprendimientos para solventar los gastos de la vida diaria, incluyendo a las tecnologías como principal recurso debido al confinamiento y las nuevas modalidades laborales, como el teletrabajo.

El gobierno ecuatoriano brindó ayuda a las empresas y negocios para reactivar su situación, sin embargo, para algunas instituciones esto no fue suficiente, debido a sus situaciones pendientes por lo que muchas de estas se vieron obligados a liquidarse anticipadamente sus negocios e incluso algunas de ellas las declararon en quiebra, y es por ello que procederemos al análisis y definición de estos términos para poder analizar las actuaciones de los empleadores con sus trabajadores.

Una disolución puede ser considerada como aquella en donde una sociedad suspende todo su desarrollo de las actividades que realizaba para un proceso de terminación y así pueda llegar a la liquidación, dentro de esta podemos encontrar varias causales por las que una sociedad pueda llegar a entrar en una disolución, entre ellas: de acuerdo previo a los estatutos sociales, declarados por los socios o por una autoridad competente.

Dentro de nuestra legislación, en la Ley de Compañías del Ecuador (2017) encontramos el artículo 361 que hace referencia a las causas de la disolución de una compañía, entre los más relevantes tenemos el numeral 3 que indica sobre la quiebra de una compañía y el numeral 6 que hace alusión a la pérdida de más del 50% del capital. Según el diccionario jurídico elemental de Guillermo Cabanellas (1993) el término quiebra hace referencia a la figura de pérdida o ruina, y de esta surge varias

concepciones jurídicas como la insolvencia y la conocida bancarrota, en donde se puede determinar que el patrimonio pasivo supera al activo; en derecho mercantil estamos hablando que la quiebra surge cuando el deudor no puede cubrir con sus obligaciones, teniendo como consecuencia la quiebra fortuita, la cual surge cuando al titular tiene varios imprevistos y por los cuales no puede cubrir en parte o la totalidad sus deudas. Entonces la quiebra dentro de una empresa se entiende como la incapacidad para cancelar sus deudas con los recursos que posee, lo cual genera un cese de las actividades a la que se dedica la institución de manera permanente. (*Quiebra - Qué Es, Definición y Concepto | 2021 | Economipedia, n.d.*)

En nuestra legislación no se encuentra una definición del término quiebra, sin embargo, el artículo 414 del Código Orgánico General de procesos (2015) hace referencia al concurso de acreedores, por lo que se puede tomar como referencia la definición del Dr. Zavala (1992), el cual declara a la quiebra como “la declaración que la da un juez de lo civil en el que se fundamentara la insolvencia de una entidad comercial”. (p. 23). Por otro lado, el tratadista Francisco Gómez (2020) manifiesta que la quiebra de una empresa es la situación dada u adoptada, cuando el proceso de una liquidación no muestra resultados necesarios o se encuentran los egresos por encima de las cifras de los ingresos, lo cual es determinado por una autoridad judicial o juez.

El proceso para que se pueda declarar a una empresa en quiebra puede comenzar con una ejecución colectiva ya sea por uno de los acreedores, varios de ellos o el deudor; consideremos que la quiebra tiene un solo principio básico, que, es la igualdad entre los acreedores, lo que hace que cualquier ventaja de manera injusta desaparezca, es decir los productos de remate a prorrata, a excepción de los créditos calificados como privilegiados.

Como venimos analizando, el impacto de las empresas ante e el Covid-19 se ha presentado mediante cifras negativas en su economía y como consecuencia ante ello ha surgido los procesos de quiebra. Dentro de nuestra legislación no existe una ley de quiebras, pero podemos tomar como referencia a en la Ley de Concurso Preventivo, la cual se encuentra dentro del Registro Oficial No. 422 del 21 de diciembre el 2006. Consideremos como concurso preventivo aquella celebración de acuerdos entre empresas deudoras y los acreedores, con la única finalidad de facilitar cualquier tipo de extinción de las obligaciones para así continuar con la compañía.

El concurso preventivo debe tramitarse ante la Superintendencia de Compañías, esto para las empresas o negocios que se encuentren en cesación de pagos, con el objetivo de celebrar un acuerdo entre los acreedores, pero si la compañía no tramita el concurso preventivo y se ve dentro de una de las causas de disolución, se procederá conforme a derecho. Para que se pueda presentar la solicitud debe estar en cesación total de los pagos, es decir, que ya se encuentren establecidos en mora para que puedan cumplir con las obligaciones. Lo consiguiente a la admisión de la solicitud y sus respectivos requisitos se los puede encontrar en el artículo 5 de la Ley de Concurso Preventivo.

Luego de que se disuelve la compañía se procede a la liquidación, lo cual implica la división de todas las operaciones y recursos correspondientes a cada uno de los interesados, tanto en activos como en pasivos. En el diccionario jurídico de Cabanellas (1979) podemos encontrar que la definición de liquidación hace referencia al termino o culminación de algo, el desistimiento o abandono de una empresa ola cesación dentro del comercio, lo referente a este proceso podemos encontrarlo tipificado dentro del artículo 377 de la Ley de Compañías. (H et al., 2016)

Podemos entender como el proceso de liquidación dentro de una empresa o sociedad como aquella terminación de todas las actividades mercantiles o la venta de todos sus activos, para de esta manera poder cancelar la totalidad de sus pasivos y poder realizar la respetiva distribución entre los socios, accionistas y los empleados que se encuentren dentro de la empresa (*Delgado, sf.*)

La ley de compañías dentro de su reforma presentada en el año 2013 y posterior a ella, en el año 2019, específicamente en el artículo número 392 establece el procedimiento que se debe seguir para poder liquidar las compañías dentro de nuestro país, con sus respectivos trámites y requisitos. El procedimiento para que pueda liquidar o disolver una empresa en el Ecuador, según la normativa antes mencionada indica que puede darse por cuatro causales:

- a) De pleno derecho
- b) Por decisiones de manera voluntarias de los accionistas o de los socios de manera expresa dentro de una junta general
- c) Por decisión de la superintendencia de compañías
- d) Sentencia

1.3. Derechos de los trabajadores frente al Covid-19

Con la disolución de las compañías, la relación laboral entre empleador y trabajador también se vio afectada, la crisis económica del país y la región dejaron cifras negativas en la economía, obligando a cortar estas relaciones, por lo cual los trabajadores se vieron afectados quedándose sin su empleo y sin ingresos económicos.

Muchas personas trabajadoras han visto alterados sus derechos (...) La falta de un trabajo o la reducción de las horas laborables, con la consecuente privación o reducción de los ingresos, respectivamente, repercute a su vez en otros derechos fundamentales como la alimentación, la vestimenta, la educación, la salud, el ocio (Monesterolo, 2020, p.82).

Los índices de pobreza han incrementado, el cual ha superado el 18%, a continuación, se puede observar una tabla donde se evidencia el nivel de pobreza por provincia antes de la pandemia (ver tabla 2)

Tabla 2. Pobreza en las nueve provincias antes de la pandemia de Covid-19

País	Pobreza			
	Pobreza por ingresos		Pobreza extrema por ingresos	
	No pobre	Pobre	No	Si
País	81%	18,3%	94,2%	5,8%
Guayaquil	87,0%	13,0%	97,1%	2,9%
Pichincha	90,1%	9,9%	97,2%	2,8%
Azuay	88,2%	11,8%	97,1%	2,9%
Manabí	77,8%	22,2 %	93,9%	6,1%
Los Ríos	76,8%	23,2%	93,7%	6,3%
El Oro	87,1%	12,9%	96,7%	3,3%
Santa Elena	78,7%	21,3%	94,9%	5,1%
Esmeraldas	65,2%	34,8%	88,9%	11,1%
Santo Domingo de los Tsáchilas	85,2%	85,2%	85,2%	85,2%

Fuente: Observatorio Social del Ecuatoriano 2019.

Elaboración: autores

En la tabla 2 pudimos observar los índices de pobreza antes de la pandemia, y a continuación se presentan los porcentajes de pobreza posterior a la pandemia Covid-19 (ver tabla 3), en el cual observamos los cambios sociales que ha generado esta crisis económica por pandemia.

Ahora es necesario también indicar que esta figura, caso fortuito y fuerza mayor, fue utilizada en los tiempos de pandemia para concluir con la relación laboral y a su vez ha trajo inconformidad para la población ya que se podría decir que los empleadores se van tranquilos sin pagar ningún tipo de indemnización a sus trabajadores. Según lo que el Instituto Nacional de Estadística y Censos los trabajadores que gozaban de seguridad social y los demás beneficios de ley era de un 38.5% hasta los últimos meses del 2019. Y para el final de la pandemia se calcula por parte del gobierno que 508.000 personas solicitarían el bono de desempleo que fue creado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (INEC,2010). Incluso varias empresas han reducido al 25% el salario de sus trabajadores ya que a su vez también se han modificado sus horarios de trabajo para no cerrar definitivamente sus lugares de trabajo (Jácome,2020)

Tabla 3. Pobreza en las nueve provincias después de la pandemia de Covid-19

País Provincias	Pobreza por ingresos	Pobreza extrema por ingresos
País	18%	6%
Guayaquil	13%	3%
Pichincha	10%	3%
Azuay	12%	3%
Manabí	21%	6%
Los Ríos	21%	6%
El Oro	23%	3%
Santa Elena	22%	5%
Esmeraldas	35%	11%
Santo Domingo de los Tsáchilas	15%	3%

Fuente: Observatorio Social del Ecuador marzo – junio 2020.

Elaboración: autores

Al hablar de los derechos de los trabajadores debemos empezar por tener claro el concepto de contrato de trabajo y sus causas de terminación. Un contrato es un acuerdo de voluntades en el cual las partes llegan a un convenio sobre sus derechos y obligaciones acerca de una materia, pues así en el contrato de trabajo se fijan las características y condiciones, así como las actividades laborales, el tipo de horario

en el que se va a desarrollar, la remuneración que se va a percibir, entre otros aspectos.

Manuel Alfonso (1959) se manifiesta y define al contrato de trabajo individual como aquella voluntad de las partes o negocio jurídico en donde una de las personas se ofrece a realizar una obra en virtud de que otra se comprometa al pago de una remuneración bajo su dependencia, dentro de nuestra legislación podemos encontrar tipificada la definición en el Código de Trabajo, artículo número 8, el cual describe lo que es el Contrato Individual de Trabajo (H. Congreso Nacional, 2012)

Luego de entender lo que es el contrato de trabajo, podemos profundizar en aspectos como la terminación del mismo, estas pueden ser por causas que devengan de la voluntad de las partes o no. La terminación de los contratos laborales pone fin a las relaciones que existen entre los trabajadores y los empleadores, lo que provoca la extinción de los derechos entre las partes, pero dentro de estas causas, también tenemos las causas justas, es decir, las que se encuentran estipuladas en el artículo 169 del Código del Trabajo.

En tal inciso encontramos nueve causales por las que puede dar por terminado el contrato individual de trabajo, sin embargo, la causal que tiene relación con el tema objeto de estudio, es la que hace referencia al numeral 6, el cual es por caso fortuito o fuerza mayor. En el Código de Trabajo ecuatoriano, no se encuentra tipificado lo que es la quiebra fortuita, ni se indica como una de las causales para la terminación del contrato de trabajo, es por esta razón que luego de la declaración de emergencia sanitaria, se puede ver a la quiebra como una causal para poner fin a los contratos laborales, la cual también la conoce como “despido intempestivo”.

Como ya se mencionó con anterioridad el juez es quien debe declarar la insolvencia del deudor, en este caso el empleador, que luego de quebrar por caso fortuito o fuerza mayor deberá de manera obligada demostrar los hechos por los cuales fue irremediable la situación y ajeno a su voluntad, (Villalta et al., 2020) La compañía deudora puede presentar lo siguiente:

- Un incumplimiento por más de 70 días en cuanto a las obligaciones y al menos un 30% en total de una deuda global con los acreedores.
- Tener una sentencia o resolución administrativa en donde sea declarado el pago de las obligaciones, la cuantía debe representar al menos el 30% de la deuda con los acreedores.
- Contar con el endeudamiento, por las obligaciones de un plazo de 2 años que exceda un 80% de activos en donde demuestre la falta de pago
- Pérdida del 50% del capital social y de las reservas

1.4. Impacto del Covid-19 en el mercado laboral ecuatoriano

Como se ha nombrado anteriormente el Covid-19 ha repercutido notablemente en el mercado laboral a nivel mundial y nacional, en nuestro país los trabajadores han sido afectados a gran escala. La encuesta nacional empleo, desempleo y subempleo (ENEMDU) es un instrumento que permite analizar los fenómenos sociodemográficos, la cual es realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), cuyo informe del año 2020 demuestra que el confinamiento estricto que se dio por la emergencia sanitaria y el estado de excepción provocó: restricciones de libertad de tránsito, toques de queda, cierre de fronteras, actividades suspendidas, etc.; lo cual afectó al Producto Interno Bruto (PIB) del Ecuador y singularmente al incremento del desempleo entre junio del año 2019 y junio del 2020, el PIB decayó un 11,1% hasta ubicarse en un 52,8% (Esteves, 2020).

El grupo que más se ha visto afectado por el desempleo son los mayores a 65 años los cuales tuvieron la mayor expulsión del mercado laboral, por cuestiones de salud y un mayor riesgo de muerte. En consecuencia y en términos absolutos podemos decir que entre junio del 2019 y junio del 2020 se subestima una pérdida de 1.270.180 empleos equivalente a un porcentaje de 16,1% entre ellos un 20,9% eran mujeres y un 12,7% varones, los jóvenes entre 15 y 24 años también resultaron bastante perjudicados.

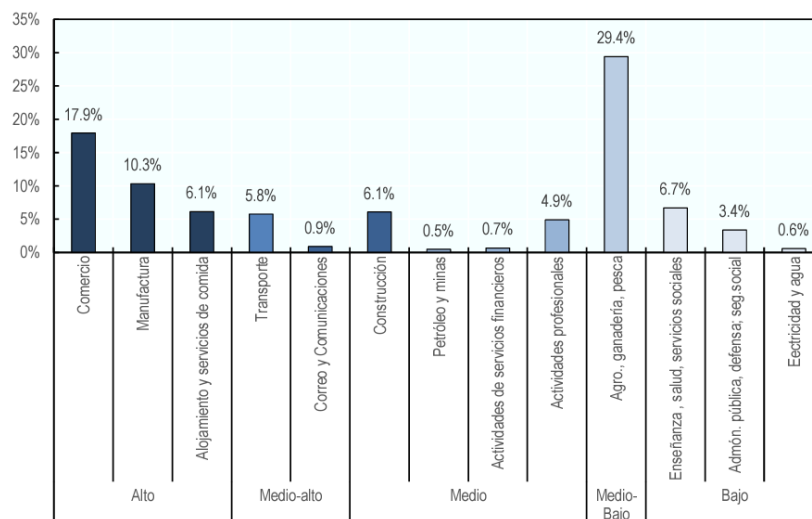
Las pequeñas y medianas empresas en el Ecuador representan el 99% de negocios, las cuales generan 68% del empleo, estas entidades productivas se vieron obligadas a paralizar sus procesos y acciones cotidianos debido a la disminución en su demanda, falta de ingresos, problemas para adquirir insumos, paralización de actividades, etc., provocando la desvinculación de sus trabajadores lo cual afecta directamente a la calidad de vida de aquellas familias El índice de desempleo dentro de nuestro país se ha visto afectado desde muchos años atrás, en especial en los años 2015 y 2020, este último hace referencia a la pandemia de la cual habla esta investigación. los sectores más golpeados por esta pandemia fueron:

- El transporte, con un -21%, debido al confinamiento que mantuvo el país, la circulación vehicular se vio obligada a suspender sus servicios, incluso se procedió a cerrar aeropuertos y el personal fue despedido en un 70%
- Sector turístico, los servicios de comida y alojamiento decayeron un -20,2%, este sector fue uno de los más afectados, las personas que vivían de este negocio quedaron desempleadas y sus negocios cerraron las puertas.

- La construcción y las obras del gobierno fueron suspendidas, estas últimas disminuyeron en un -13,6%, los sectores de asesoría, arquitectura y capacitación del área también se vio afectada.
- El comercio bajo en un -0,9%, sus actividades fueron suspendidas, las ventas disminuyeron, provocando despido de sus trabajadores.
- Las empresas y el sector de manufactura decayeron en un -6,1%, las fábricas tuvieron que cerrar sus puertas y por ende detuvieron la fabricación, incluso empresas con mucha trayectoria llegaron a quebrar y dejaron desempleados a personas con más de 25 años sin ningún tipo de indemnización. (Monesterolo, 2020).

El impacto socio económico que tuvo el Covid-19 sobre los diferentes sectores nombrados anteriormente los podemos observar en el grafico 4, los cuales demuestran la afectación que sufrió nuestro país, permitiéndonos analizar la gravedad de la pandemia y las consecuencias en los trabajadores ecuatorianos.

Gráfico 4. Distribución del empleo según sectores e impacto de la crisis



Nota: El impacto de la crisis sobre el empleo en diferentes sectores sigue la categorización propuesta por la OIT en este documento: OIT (2020a) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_743154.pdf.
Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la ENEMDU, INEC (2020b).

Las medidas de confinamiento que fueron dadas por el estado de excepción provocaron el cierre de las empresas y la baja del PIB, por ello el gobierno en busca de salvaguardar los empleos promulga la Ley de Apoyo Humanitario, para combatir la crisis sanitaria derivada al Covid-19, mediante la cual, las empresas tuvieron libertad para flexibilizar horarios, reestructurar jornadas y reducir sueldos. El Ministerio de Trabajo en uno de sus informes declara que entre el 1 de marzo y el 21 de junio de 2020 existieron 200,043 terminaciones de la relación laboral.

Según las estadísticas del Banco Central del Ecuador, en el año 2021 se demostraría que las empresas que mostraron una reactivación de su economía con base a Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19, mediante las reformas laborales y los cambios dentro de sus contratos pudieron estabilizar la economía de sus empresas y frenar los despidos ya sea, con acuerdos para preservación de fuentes de trabajo; Contrato especial emergente; y, Reducción emergente de jornada de trabajo (Becerra-Sarmiento et al., 2021)

Según lo que manifiesta la Disposición Interpretativa que la encontramos en la Ley de Apoyo Humanitario para combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 del artículo 169 del Código de Trabajo es que, para que pueda aplicarse la fuerza mayor o caso fortuito debe existir un cese total o definitivo de las actividades de la empresa, así como de la economía, sea de una persona natural o jurídica, lo que se podría deducir que una vez cerrada la empresa por fuerza mayor, esta queda sin la posibilidad de volver a reactivarse cuando la situación del país y de los socios mejore.

Es claro que la pandemia afectó al mundo entero en el área social, educativa y política, pero de manera especial a toda la economía mundial, lo cual desencadenó

en desempleo y pobreza, lo que se ha manifestado en los datos e información de este capítulo. Como consecuencia del Covid-19 varios empleadores tuvieron que cerrar sus empresas, negocios o interrumpir sus actividades económicas de una u otra manera, lo cual afectó significativamente a los trabajadores.

Se ha analizado la terminación del contrato laboral por caso fortuito o fuerza mayor, lo cual es un acontecimiento que no se ha podido resistir y tampoco ha sido previsto; el proceso para ejecutar el cierre de una empresa conlleva el cumplimiento de varias condiciones y requisitos, así como la comprobación del estado actual de la misma.

El gobierno ha realizado varios esfuerzos para brindar apoyo a pequeños, medianos y grandes empresarios, creando varios acuerdos e inclusive leyes para precautelar los derechos de los trabajadores, sin embargo, muchos negocios decidieron suspender sus actividades y liquidarse, ya sea a través de acuerdos o por decisión judicial. Cuando una institución comercial se declara en quiebra debemos considerar que nos encontramos frente de la quiebra fortuita la cual como analizamos significa que se encuentra imposibilitada de cubrir la totalidad de sus gastos o una deuda debido a la aparición de hechos imprevistos, lo cual trae consigo el cese de actividades; luego de declararse en quiebra, la empresa inicia un proceso cuyo objetivo es llegar a un acuerdo entre deudores y acreedores, concurso que se tramita ante la Superintendencia de Compañías. Una vez que la compañía se ve disuelta pasa a liquidarse para ello se debe cumplirlo que establece la Ley de Compañías.

CAPITULO II

LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR EN EL DERECHO COMPARADO

2.1. Causal de fuerza mayor y caso fortuito en Chile

Al igual que en el sistema ecuatoriano, el artículo 45 del Código Civil chileno, son considerados sinónimos el caso fortuito y la fuerza mayor y los caracteriza como aquellos eventos que no son exclusivos, pero si irresistibles e imprevistos; en los cuales, una persona que civilmente que es deudor de una obligación ya no sería responsable de la misma. A raíz del terremoto en Chile en el año 2010, el director de trabajo chileno manifestó que para que se dé fuerza mayor o caso fortuito debe cumplir con los siguientes requisitos: (CODIGO CIVIL, 2009)

- Que los daños provocados sean causados por el hecho.
- Que el empleador que manifieste esta causa no haya contribuido al efecto del hecho.
- Que los hechos sean irresistibles.

Por otra parte, dentro de la jurisprudencia de Chile para que se pueda configurar esta causal deben ocurrir ciertos requisitos para que un empleador pueda dar por terminado la relación laboral por esta causa siendo estos:

- Imprevisibilidad.
- Irresistibilidad.
- Que no haya sido provocado.

Para varios autores la causa de la terminación de la relación laboral se da cuando es un hecho imposible de poder anticipar; por esto, los actos no pueden ser sancionados ya que son causados de manera irresistible; sin embargo, debe haber

una relación entre el hecho y el resultado. Por esta misma razón, la doctrina de Chile la configura como una causal que requiere de análisis profundo por el hecho de que algunos carecen de culpa o de dolo por el empleador imposibilitando así el cumplimiento de las obligaciones; es decir, que la culpa o la negligencia que es causada por parte del empleador en el sistema laboral de Chile no provocará que se configure la causal y es por esta razón que la acción material es más que suficiente por causa del empleador para que demuestre que agotó todos los medios para evitar el hecho.

De este modo, bajo la normativa chilena podemos ver que por acuerdo de las voluntades, se puede llegar a modificar los requisitos para que pueda proceder el caso fortuito, así mismo como los efectos que éste pueda traer; es por esto que se debe considerar a la jurisprudencia con respecto al tema tratado pues, los tribunales al momento de aplicar los requisitos como lo son la irresistibilidad, la imprevisibilidad, deben ser analizados con mucha atención a cada caso en concreto, en cuanto a las circunstancias de las acciones del deudor y con respecto al motivo de la aplicación de la fuerza mayor o el caso fortuito.

La Corte Suprema de Chile resolvió varios casos de fuerza mayor o caso fortuito y en una de las resoluciones manifiesta que se dará un plazo para la terminación de los contratos por parte de los empleadores en virtud de que se debe cumplir con el elemento de imprevisibilidad puesto que al momento de la suscripción del contrato todos los trabajadores conocían de la existencia del hecho y del plazo. Así mismo, en otro de los fallos resolvió que para que constituya la temporalidad de la terminación de la relación de la actividad productiva de los trabajadores y de los empleadores debe tener conocimiento desde que el trabajador ingresó a la actividad. (Almeida, 2021)

2.2. Antes y después del COVID 19 en España y ¿por qué no se considera la fuerza mayor?

Antes de la pandemia del COVID 19 dentro del estatuto de los trabajadores en España en el literal h del artículo 49 ya se establecía un efecto que era extintivo de los contratos de trabajo por causal de fuerza mayor en el caso de que sea imposible de manera definitiva el cumplimiento de la obligación y sea debidamente demostrado de acuerdo al procedimiento que se establece en el mismo cuerpo normativo en su artículo 51 numeral 7.

Artículo 51. Despido colectivo.

7. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado y en sus disposiciones de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento. La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de

Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de este a resarcirse del empresario (“Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajos”).

Existe unas diferencias con el sistema ecuatoriano puesto que en España se prevé un procedimiento para que pueda darse un acuerdo donde interviene el empleador, la autoridad correspondiente laboral y el trabajador o todos los trabajadores que fueren afectados por la causal para que se pueda llegar a un acuerdo. En el caso de que no se llegue al acuerdo, se dará una indemnización con 20 días de salario por cada año de servicio prestado en un lapso máximo de 12 meses. (BOE-A-2015-11430, 2015)

A raíz de la pandemia por COVID 19 mediante el decreto de la ley publicada en fecha 27 de marzo del año 2020, en España se dieron medidas con las cuales en el sistema laboral pudo permitir que previamente se aminoraran los efectos del mismo, pues en este normativo se determinaron varias medidas emergentes como:

- 1) La fuerza mayor y la economía dadas por el COVID 19 no justificarían la extinción del contrato ni del despido.
- 2) La suspensión de los contratos por el COVID 19 suspenderá el cómputo de la duración de los contratos, así como los períodos de suspensión.
- 3) Las solicitudes presentadas por la empresa donde se manifieste que sean falsas que se vea alguna inconsistencia serán sancionados con el fin de solicitar las medidas necesarias para la protección del empleo

Las medidas que fueron tomadas mediante la emergencia, coinciden con nuestra legislación al manifestar que existirán sanciones cuando no sea justificada la causal. Dentro de España se descarta la causal por la situación de la crisis económica al determinar la existencia de un procedimiento ya reglado y contradictorio con las

partes, mientras que dentro de nuestro país solo es necesario el registro de los fundamentos de la causa y así para luego poder notificar a los trabajadores y así dar por terminada la relación laboral; mientras que, los empleadores han visto la innovación de la causal por la pandemia y la crisis económica surgida dentro del país y si dentro de nuestra legislación se aplicara el real decreto, la mayoría de las aplicaciones serían injustificadas produciendo así que debieran ser indemnizadas; entonces, no solo la crisis sanitaria si no los fundamentos que estos ocupen para poder configurar la causal se volverían imposibles al no tener un procedimiento reglado.

En este sentido, para que la acción de fuerza mayor o caso fortuito pueda darse debemos remitirnos a la sentencia dictada en el 11 de julio del año 1990 en el cual se manifiesta que cuando exista acción y omisión de la persona lo cual cause daño que sea de manera directa a la relación. Es por esta razón que no debe interferir ningún tipo de acción negligente por parte de las víctimas, ya que si existe dicha interferencia no procede la causal, caso contrario quedará exonerado de responsabilidad por haber sido un suceso extraordinario a la voluntad de manera inevitable e imprevista SSTS 6-11-2001, 23-12-2002. (*El Caso Fortuito y La Fuerza Mayor — Inese, n.d.*)

Por otra parte, la doctrina ha vuelto a repetir que para que puedan darse la eximición de la responsabilidad con el hecho de la fuerza mayor o el caso fortuito se necesita que se cumpla con los requisitos de irresistibilidad, la imprevisibilidad y como último que sea insuperable; es decir, que se haga de manera imposible el cumplimiento de cualquier tipo de obligación y por otro lado que exista el factor relación es decir, que el evento y su resultado tengan relación y se dé una imposibilidad del cumplimiento de una obligación.

El Tribunal Supremo no ha tenido ningún tipo de pronunciamiento sobre el caso fortuito y la fuerza mayor pero ya han existido dos tipo de posturas referente a ello:

la primera postura menciona que el caso fortuito será de una manera imprevisible y el otro de la fuerza mayor el cual deberá ser inevitable, así como la segunda postura manifiesta que el caso fortuito opera de manera interna mientras que la fuerza mayor opera de manera externa en cuanto a sus obligaciones, así como la sentencia del Tribunal Supremo del 31 de mayo del 2006 se entendió que el caso fortuito es todo evento el cual imposibilite que pueda haberlo previsto y por lo tanto el agente lo realiza sin ningún tipo de culpa y además, existe una relación entre el evento y el daño causado y como punto final el Tribunal Supremo Sala Civil con fecha 21 de marzo del 2013 define lo que es la fuerza mayor indicando que es aquel hecho jurídico que viene de la naturaleza o de una persona la cual impone violencia o uso de fuerza con el único fin de que no se desarrollen los eventos de manera natural.

2.3. Requisitos para la fuerza mayor o caso fortuito en México

Dentro del artículo 34 de la Ley Federal de Trabajo de México manifiesta que la fuerza mayor o el caso fortuito se pueden alegar para la terminación de la relación laboral cuando no sean causados por el empleador de manera física, mental o hasta causarle la muerte; además, que el hecho que se produzca sea directa e inmediatamente de la relación laboral, así como también manifiesta el artículo 25 del mismo cuerpo legal que menciona que para que se pueda dar la terminación de la relación laboral debe existir una evaluación para luego ser aprobada por la junta de conciliación y arbitraje así como las autoridades correspondientes por un procedimiento que se encuentra previamente reglado.

Si dicha causal ha sido justificada se indemnizará con 3 meses de salarios más el valor correspondiente por la antigüedad que corresponde a 12 días de salario por cada año y, si hacemos la comparativa con España podemos decir que la existencia de la indemnización compensa a favor de los trabajadores lo cual resulta un procedimiento reglado. Ahora, si comparamos a España con Ecuador podemos decir que no existen supuestos de procedimiento ya que no se encuentran

estipulados para cumplirse, no sólo únicamente la vía judicial sino además que existe el problema de cumplimiento para garantizar el principio de economía procesal y todas las garantías constitucionales.

Analizando el artículo 97 del mismo cuerpo normativo que habla sobre el proceso que debe servir para invocar la causal que estamos tratando, indica que la fase con la cual debe iniciar el proceso es con la demanda del empleador en la cual se debe invocar la causal, luego se procederá hacer la contestación por parte de los trabajadores que se vean afectados por la terminación de los contratos, pues así todos tendrán derecho a replicar mediante forma escrita y para que proceda tendrá una audiencia oral para el dictamen de la resolución.(Díaz O., 2015)

Con todo lo que hemos podido evidenciar en base a los artículos del código federal de trabajo de México se puede justificar la relevancia que da esta legislación al incorporar un procedimiento el cual tanto el trabajador como el empleador tendrán derecho a replicar el uso de la causal de fuerza mayor y caso fortuito, en donde se puede precisar los derechos de los trabajadores en base a la constitución, muy diferente lo que sucede en Ecuador al faltar normativa y caso omiso a un proceso.

La metodología que ocupó México es interesante para el mundo y para toda la comunidad que se dedica a la ciencia e investigación, por varias razones: la primera de ellas es que México no utilizó el método usado por el 80% de los países el cual fue la ayuda del gobierno hacia los agentes económicos. El apoyo comenzó aproximadamente en el año 2020 esto en base a lo que usaron los países desarrollados en relación a los países latinoamericanos y en segundo lugar el mercado laboral de México es considerado como sobre regulado en donde los patrones deben cumplir con requisitos formales para que puedan despedir o contratar a sus trabajadores.

2.4. Temporalidad de la causal en el derecho salvadoreño

En cuanto a este país, lo que podemos invocar es el artículo 48 del Código de Trabajo Salvadoreño pues en su numeral 6 habla sobre la fuerza mayor y el caso fortuito la cual indica que son una causa de la terminación de la relación laboral la cual no acarrea responsabilidades por alguna de las partes pero que debe cumplir con requisitos como lo son la imputabilidad por parte del empleador y que debe darse el cese total de la empresa pero, se debe considerar que para que se pueda configurar dicha causal se debe tomar en cuenta los artículos 33, 34 y el artículo 36 del Código de Trabajo Salvadoreño, los cuales establece dos situaciones en las cuales se puede invocar la causal por el tiempo y las consecuencias que esta produzca.(Villasmil et al., 2010)

- 1) La primera situación tiene que ver con las consecuencias que este produzca por efecto suspensivo y este periodo no exceda de los 3 días.
- 2) La segunda tiene que ver cuando la causal que se encuentra en estudio crea consecuencias en la modalidad de cómo se estaba desarrollando el contrato pues así se encuentra generando emergencia y reducción de la jornada.

Dentro de ambas situaciones se puede evidenciar la imputabilidad por parte del empleador lo cual se puede verificar por las consecuencias ocasionadas. Por otra parte, si las consecuencias del caso fortuito no son imputables al empleador, éste debe cancelar a los trabajadores el 50% de indemnización del salario por su tiempo laborado. En tal caso, podemos decir que es de suma importancia que para poder alegar caso fortuito o fuerza mayor éste debe ser evaluado de manera correcta por los órganos judiciales y los órganos administrativos, mientras que en Ecuador se optó por el régimen general, en donde se lo deja como mayor arbitro al empleador para terminación de la relación laboral.

En la etapa inicial de la pandemia por el COVID-19 el país en mención (El Salvador) ha aplicado dos tipos de medidas, la primera es en relación al contagio del virus y la segunda con el fin de proteger y frenar los efectos en contra de la economía y el mercado laboral, con respecto al segundo grupo de medidas que es lo que nos interesa para el estudio, se ha tomado en consideración 3 pilares fundamentales el primero es la protección que se les brindará a los trabajadores dentro de su lugar de trabajo, el segundo es la iniciativa para la reactivación de la economía y el último es sobre el apoyo para el mantenimiento de su economía y el apoyo a las personas para el empleo.(OIT, 2020)

- 1) El primer punto trata sobre la protección a los trabajadores en el cual se aprobó la Ley de Teletrabajo el cual busca que las personas sigan generando empleos de manera modernizada y con medidas de seguridad y de salud; y es ahí donde se aprueba el decreto de la protección de la salud en donde se resguardará la seguridad e integridad de los mismos, así como la economía de las empresas y los salarios de los empleados.
- 2) El siguiente es el apoyo a los ingresos y al empleo en donde se llegó a determinar que ninguno de los trabajadores deberá ser despedidos mientras se encuentren en cuarentena obligatoria declarada por la autoridad competente; es por esto que no podrán ser despedidos ni mucho menos que exista reducción salarial. Por otro lado, a las empresas se les brindó créditos para que se puedan reestructurar y así mismo que puedan refinanciar deudas, además, se les otorgó un bono de una cantidad de trescientos dólares para aquellas personas que no cuenten con un empleo o ningún tipo de ingresos.
- 3) En cuanto al apoyo a la economía y a la demanda laboral, estas se han visto de dos maneras tanto fiscal como monetaria, y es por esto que se aprobó la suspensión de la Ley de Responsabilidad Fiscal que ayudó para que se dé la exoneración del pago de la tasa de contribución para el turismo y como la

modificación de los aranceles de las importaciones de productos de primera necesidad como limpieza y de higiene.

2.5. Voluntad del empleador en el régimen brasileño (valoración del impacto)

Las leyes que rigen el área laboral establecen dentro de su artículo número 501 que la fuerza mayor se podrá entender como todo acontecimiento la cual es inevitable por lo que se requiere que el empleador no haya actuado ni de manera directa ni indirecta, pues manifiesta el artículo 1 que en el caso de que exista algún tipo de negligencia por parte del empleador se anula la causal de fuerza mayor o caso fortuito y a raíz de eso pasará a un despido intempestivo; así también remitiéndonos al numeral 2 manifiesta que en el caso de que el hecho no provoque ninguna suspensión de la jornada laboral, suspensión de las actividades o la producción tampoco tendrá cabida para la causa mencionada. Como ya hemos venido viendo con los demás países como México, El Salvador y España, el sistema de Brasil también tiene contemplado un sistema de indemnización cuando se dé la terminación del contrato de trabajo invocando estos causales pues, así en su artículo 502 manifiesta que en el caso que se alegue fuerza mayor o caso fortuito y se dé la extinción de la empresa se les dará el pago de valores las cuales corresponderán a la mitad del valor que será indemnizado. (“Código Del Trabajo y Sus Reformas,” 1959)

Como pudimos observar, el Código Brasileño indica que la situación en la que se presenta la extinción de la empresa no puede ser la misma que el cese de toda actividad productiva como lo trata en nuestra legislación, el código de Brasil se refiere al tamaño económico pues se considera pequeñas, medianas y grandes empresas para que la situación sea más coherente para las pruebas y los hechos. El artículo 503 del código brasileño habla acerca de la alternativa cuando existan otras opciones que no sean la extinción de las empresas, además se puede dar reducción de salarios de conformidad al código y este no debe ser mayor al 25% luego de que

se solucione el hecho se deberá restaurar al estado anterior. Finalmente, si nos remitimos al artículo 504 cuando la invocación del artículo de fuerza mayor y caso fortuito sea aplicada, se debe dar reintegración a los trabajadores será de manera inmediata con su debida remuneración y el pago de deudas atrasadas o la mora causada por el empleador.

Debemos resaltar con mucha importancia que el código laboral de Brasil en igualdad con el código español prevé el efecto extintivo de la relación laboral cuando se manifiesta la causal en estudio sea verificada y probada de manera eficaz, así mismo tienen similitudes con el código del salvador y de México referente al tiempo en el que sucedieron los hechos y por otro lado como nuestra legislación prevé la sanción cuando se presente forma fraudulenta cuando sea aplicable dicha causal.

2.6. Colombia y la Aplicación del Caso Fortuito o Fuerza Mayor

En Colombia el caso fortuito o fuerza mayor no se consideran una terminación de la relación laboral sino por el contrario, es una causal para la suspensión de esta relación según lo que se encuentra especificado en el Artículo 51 numeral 1 del Código Sustantivo de Trabajo; es decir, que una vez que los requisitos de visibilidad, irresistibilidad, inimputabilidad e imposibilidad absoluta de cumplir con las obligaciones dentro del contrato de trabajo y estos sean verificados traerán consigo que el empleador puede tomar la decisión de suspender o no el contrato de trabajo y a su vez no se va a ver en la obligación de cancelar las remuneraciones y el trabajador no tendrá que realizar las actividades para las que ha sido contratado. En el caso que el empleador, alegando la existencia de un caso fortuito o fuerza mayor, termine la relación laboral se considerara que es sin justa causa y por ende deberán cancelar todas aquellas remuneraciones correspondientes al trabajador.

2.7. Argentina y la configuración de la fuerza mayor en el área laboral.

El sistema laboral contemplado dentro de Argentina califica dos momentos: el primero analiza antes del efecto suspensivo y luego la consecuencia la extinción del contrato. Para el análisis del primer caso, consideraremos el artículo 221 de la Ley de Contrato de Trabajo, cuerpo normativo que regula las relaciones laborales en Argentina, el cual manifiesta que la fuerza mayor debe ser comprobada en el lapso de 75 días en un lapso contado desde que se suspende por primera vez. En si podemos comparar a éste con el artículo 247 de la misma norma el cual manifiesta un diferente tipo de dualidad en el cual se identifica el caso del despido por la causal de fuerza mayor y también la disminución de trabajo.

Podemos decir que en ambos casos, el trabajador tiene derecho de la indemnización que corresponderá a un despido intempestivo y para poder complementar estos dos artículos manifestamos lo que indica el artículo 231 de la Ley de Contrato de Trabajo Argentina el cual prevé que el empleador de preaviso de manera obligatoria que se va a dar la culminación de la relación laboral en un término de 15 días cuando dicho trabajador se encuentre en período de prueba; mientras que, aquellos trabajadores que no excedan de 5 años de antigüedad tendrán que ser notificados dentro de un mes, y los trabajadores que sobrepasen de los 5 años de antigüedad tendrán que ser notificados en término de dos meses de anticipación.(Infolegal, 2011)

Podemos ver que existe una pequeña similitud con el derecho laboral de nuestro país en cuanto a los registros de los requisitos de la causal de fuerza mayor y caso fortuito para que pueda cumplir con los parámetros establecidos y puedan dar paso por parte del empleador y para luego de ello notificar al trabajador; pero, Ecuador no ha contemplado en su ordenamiento el tiempo para que el trabajador que se vea afectado pueda encontrar su defensa del procedimiento lo que se puede ver como la falta de procedimiento en nuestro ordenamiento.

Argentina dentro de su jurisprudencia, ve la imputabilidad por parte del empleador que aplique la causal que se encuentra en estudio ya que pueden darse varias situaciones entre ellas las siguientes: la primera es que no exista material para poder alegar la imputabilidad, que el empleador lo haya llevado a la configuración del hecho para que así pueda continuar con la relación laboral o también que haya puesto a la empresa en la situación que haya causado una imposibilidad de continuar con las actividades de manera normal.

Dentro de Argentina, además, se han analizado fallos los cuales verifican las actividades del empleador las cuales conducen a una situación en la que la fuerza mayor o caso fortuito no son imputables o que den origen a dichos problemas, por lo que se ve una negligencia o una imprudencia.

Para Argentina el caso fortuito o fuerza mayor no existen cuando cualquiera de ellos se configure por parte de una empresa la cual experimenta pérdidas, pero; a pesar de ello, continúa laborando y produciendo, o de igual manera cuando aquella empresa cierra sus puertas, pero las actividades de producción se encuentran activas, y mucho menos cuando las empresas han omitido las precauciones para poder evitar la disminución del capital.

En coincidencia con Ecuador y demás legislaciones que hemos analizado en este trabajo de investigación, primero se ve la imposibilidad o que se dé un cese total de la empresa, el segundo es un aumento de indemnización por invocación que se dé de una manera injustificada y por último la acción judicial, pero, dentro de nuestra legislación, no se ha visto un procedimiento establecido para que pueda reglar la causal que encontramos en estudio.

Una vez realizado el análisis de la fuerza mayor y el caso fortuito dentro de los diferentes países ya antes mencionados procederemos a realizar un corto análisis dentro de Ecuador ha sido un poco escaso antes de la pandemia del COVID 19, es por esta razón que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19 no se ha visto como una solución para poder verse de una manera efectiva dicha causal, se ha observado que se omite una serie de parámetros para que pueda ser procedente a un análisis concreto de los casos en particular, caso contrario que sucede en los países que han sido analizados, la aplicación de la causal de caso fortuito sigue siendo insuficiente dentro de su procedencia y de su aplicación.

Es por eso podemos decir que el sistema de nuestro país necesita que se incorpore un procedimiento para la causal mencionada aunque sea de manera administrativa, y que dicho procedimiento tenga igualdad de condiciones y no sea contrario a los demás ordenamientos; por otro lado, también se necesita que se incorpore la determinación de la temporalidad, como producto de la causal en estudio, por lo que es ineficaz para nuestro país el aplicar esta causal de manera general por lo que se deberían analizar otros mecanismos que cumplan de manera efectiva la idea sobre que existe detrás de la Ley Orgánica de apoyo humanitario.

También se debería considerar el análisis de la imputabilidad dentro del marco del empleador, pues existe la negligencia o también llamada culpa en cuanto a las conductas de los empleadores y los análisis generales de la aplicación de la causal de fuerza mayor o caso fortuito; por lo que se ve necesario un análisis de la imposibilidad total de las compañías o el cese definitivo los cuales están establecidos en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada por COVID-19.

En las legislaciones vecinas, el caso fortuito o fuerza mayor son causales para la suspensión laboral, más no es una causal para la terminación de un contrato

laboral. Así mismo, existen otros países en los que, sí se considera una causal para dar por terminada la relación laboral, en esos casos, las autoridades laborales han desarrollado ciertos parámetros específicos para que sea aplicable dicha causal cuando surgen eventos que afectan a la mayoría de la población, lo que permite que los miembros de la relación laboral tengan mayor facilidad al entender la manera en que se puede aplicar la misma

Se debería considerar que, en Ecuador, dada la gran cantidad de empleadores que están utilizando esta causal frente a la crisis económica y sanitaria por la cual atravesó el mundo entero, se le atribuyó al Ministerio de Trabajo pronunciarse emitiendo los lineamientos base y específicos para que esta causal opere en este caso en concreto, que a su vez estamos hablando de una crisis sanitaria que no posee precedente alguno mundialmente. Al poseer estos lineamientos los empleadores tendrían mayor certeza en cuanto a la aplicación de esta causal en las relaciones laborales, con lo que se permitiría frenar procesos legales y judiciales en un futuro.

2.7.1. Discusión existente sobre las empresas y los trabajadores

Como bien sabemos Ecuador es considerado como uno de los países más pequeños de América; es por esta razón, que el producto es de muy bajo valor en consideración con los demás países vecinos, incluso podemos decir que el 90% de las exportaciones son de la venta del petróleo crudo de los mariscos del banano y del cacao pues ha tenido un porcentaje no tan significativo en los últimos años.

La producción que han hecho las personas, las empresas y por supuesto el gobierno de nuestro país se ha visto preocupados por el descenso que ocurrió por la pandemia por lo cual la producción se puede medir a través del PIB (Producto Interno Bruto) pues este ha tenido un gran retroceso económico y que además se ha

visto afectado de manera violenta y que ha traído consigo grandes problemas los cuales han acarreado mucha pobreza y desempleo.

Como consecuencia de aquel freno de la producción toda aquella inversión y el gasto público como las exportaciones y también las importaciones disminuyeron a gran escala, en otras palabras, toda aquella renta Nacional del Ecuador se encontraba en una fase de recesión por lo que cada capital correspondiente a cada ciudadano es negativo y por ende es evidente que económicamente nuestro país no puede estar estable y en comparación con otros países estamos en un decrecimiento de -7,4%.

Consideremos que si un país produce a mayor escala sus ventas serán igual y aumentará el capital y los ingresos, es decir que cuando exista mayores ingresos dentro de nuestro país los ciudadanos podrán tener una mejor calidad de vida pero actualmente no se puede apreciar eso por el estado de excepción decretado por el Gobierno Nacional lo cual, paralizó un 70% de toda la producción y por ello se dio un decaimiento económico de las empresas y las pequeñas empresas por ello, este decaimiento afectó a los empleos y a la sociedad en general, por pérdidas de empleo y por mayores índices de pobreza.

Las microempresas han podido llegar a ser la base de la economía de nuestro país, pero tienen muy bajos niveles de supervivencia y de sostenibilidad y a pesar de que tenían un buen lugar dentro del Producto Interno Bruto, las microempresas ocupan el lugar del sector comercial de la construcción la gastronomía, mecánicas entre otros y la crisis sanitaria causada por la pandemia hizo que muchas de estas decaigan económicamente limitando sus recursos y obligando a cerrar sus puertas.

En las últimas décadas todas las microempresas se han convertido en un gran medio de desarrollo socioeconómico por lo que el estado ecuatoriano tenga la

reactivación necesaria para la economía y poder incrementar todo su desarrollo, para poder volver a obtener empleos siendo esto la forma en la que un individuo pueda obtener sus ingresos a cambio de una prestación de servicios, es por esto que se aprueba la Ley De Apoyo Humanitario sirvió de apoyo para cumplir con las perspectivas que estima el gobierno con la aplicación para la reactivación de la economía y dentro de ella se encuentra el derecho de los empleadores y el mercado laboral para velar por la tutela también de trabajadores llegando a un acuerdo mutuo

2.7.2. Resultados del impacto del COVID 19

En lo que se refiere a los despidos durante la emergencia sanitaria, el ministro de Trabajo de Ecuador de ese entonces, Luis Arturo Poveda, aseguró en fecha 31 de marzo del 2020 que "la Cartera está tomando nota a diario de las denuncias que se reciben a través del Sistema Único de Trabajo. Nuestro cuerpo de inspectores en las 24 provincias está activado diariamente para verificar las denuncias en el lugar de trabajo y elevar los informes correspondientes" (Negocios, 2020). Además, acotó que el Sistema Único de Trabajo ha registrado, desde que se decretó la emergencia sanitaria hasta este martes 31 de marzo, 458 denuncias de despidos intempestivos "y se han realizado 97 inspecciones focalizadas" (Negocios, 2020)

Para los primeros días de abril ya se registraban por lo menos 500 denuncias por despidos intempestivos durante la emergencia sanitaria, según reportes del Ministerio de Trabajo. (Torres, 2020) Para fines de marzo, 6.027 empresas en el territorio ecuatoriano ya se habían acogido a las modalidades de restricción, reducción o modificación emergente de la jornada laboral. De estas empresas y en base al análisis de sus necesidades; 684 optaron por la reducción de la jornada de alrededor de 26 mil colaboradores, 488 empresas registraron modificación emergente de la jornada para más de ocho mil trabajadores, 4.855 empresas siendo

la mayoría del total, acogieron la suspensión de la jornada con una suma de más de 89 mil trabajadores. Cabe destacar que la suspensión de la jornada laboral no implica directamente una finalización de la relación laboral, pues las horas suspendidas serán recuperadas a posteriori. (Ministerio del Trabajo, 2020)

La mayor parte de las desvinculaciones, 38.333 casos, son por mutuo acuerdo; 5883 por terminación de contrato; 3987 por despido intempestivo; por causas legalmente previstas en el contrato, 3277; por muerte del trabajador 101. Además, por muerte o incapacidad del empleador hay 63 actas de finiquito; por voluntad del empleador antes del visto bueno, 44 casos; por terminación del contrato antes del periodo convenido, 20; y, por voluntad del trabajador, 8 casos. (Política, 2020)

Para mediados del mes de junio el ministro del Trabajo compareció en la Comisión de los Derechos de los Trabajadores y Seguridad Social de la Asamblea Nacional. “Necesitamos mecanismos que permitan llegar a acuerdos entre trabajadores y empleadores para preservar las fuentes de empleo y la sostenibilidad de las empresas” Al momento existen 425.424 trabajadores en la modalidad de teletrabajo, de los cuales 286.401 pertenecen al sector público y 139.023 al sector privado. Asimismo, indicó que en el Sistema Único de Trabajo-SUT se han registrado 180.852 terminaciones de contratos

- I. Las cifras que pudimos observar de la economía son negativas sigue existiendo un decrecimiento de un porcentaje 2,4% con referencia al año 2019 según los datos publicados por la BCE, expertos manifiestan que la recesión de la economía que se ve envuelto en el país con la crisis social y financiera de hace 20 años atrás se refleja un panorama muy negativo tanto para la economía pública y privada.

- II. La caída de las ventas y del desempleo se los observo de una manera drástica una disminución de la demanda por los meses de confinamiento y la falta de recursos en relación con los trabajadores, y es por esto que se vio menos ingresos en el país, menos recaudación de impuestos, recaudaciones tributarias por lo que se vio una pérdida de más de 6 millones de dólares.
- III. Investigaciones realizadas por COBA (control de bebidas alcohólicas) respondieron una gran pregunta, ¿Cuál fue el problema de las microempresas para entrar en problemas de liquidación?, a lo que dieron la respuesta de que son negocios en los cuales ingresa cantidades mínimas de dinero quedando expuestas a mayor riesgo de iliquidez, se estima que estas empresas podrán sobrevivir unos 17 días sin poder recibir algún tipo de efectivo, dentro del transcurso de 6 meses nuestro estado se encontró en confinamiento se vio altos índices de desempleos y disoluciones de las empresas.

Nuestro país es uno de los más pequeños por lo que su capacidad de ahorro es igual o de alguna manera se vería afectado en base a su estabilidad económica, empresarial y también social, y que a su vez no están fortalecidas es por esto que se convierte en un país de alto riesgo, por todas las deudas externas, las mediades que se han venido tomando generan protestas en todo el país debilitando así más aun su economía y, según nuestro Ministro de Finanzas, el programa ya mencionado “anteriormente” para la reactivación de la economía, se otorgaron recursos para las medianas, pequeñas y microempresas de cada provincia lo siguiente:

- Pichincha, Quito un 36%
- Guayas, Guayaquil un 26%
- Santo Domingo un 65%
- Tungurahua, Ambato un 5%
- Azuay, Cuenca un 4%
- Resto del país un 23%

Según Beltrán (2020) la Covid-19 o coronavirus ha afectado de una manera drástica todo el mercado laboral por lo que el número de desempleos es abundante, algo sumado un total de 36.000 personas que se encuentran sin ocupación laboral, alrededor de 1.8 millones de ecuatorianos entre junio del año 2020 a nivel nacional y un porcentaje de 1,6 millones de trabajadores no recibieron ingresos, las tasas de desempleo a nivel nacional alcanzó un 13,3% en los meses de junio y mayo del año 2020 segundas cifras manifestadas por el INEC (instituto Nacional de Estadísticas y Censos).

CAPITULO III

3.1. Análisis de los casos elevados a consulta

En el presente capítulo se realizará el análisis de la sentencia 23-20-CN y acumulados 21 sobre la disposición interpretativa del artículo 169 numeral 6 del Código de trabajo, en la que se pretende demostrar la vulneración a la Seguridad Jurídica y a los derechos laborales que se han visto afectados a raíz de la pandemia, en donde se dejará sin efecto la Disposición Interpretativa que se encuentra dentro de la Ley de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19, en la que se manifiesta que para alegar la causal de Fuerza Mayor o Caso Fortuito estipulada en el Artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, se debe dar un cese definitivo y total de las actividades de una empresa, pues esta se ha visto como inconstitucional al ser contraria a la Seguridad Jurídica y se necesita que cada caso sea analizado de manera individual y no de manera general como se ha venido haciendo.

Los casos que fueron presentados luego de la Disposición Interpretativa, fueron aplicados conforme al artículo 169 numeral 6 en donde el juzgador realizó un análisis previo de las circunstancias en la que fue afectado por la pandemia del COVID-19; sin embargo, no afectará a decisiones que ya fueron tomadas en base a la Disposición Interpretativa de la Ley de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19 considerando que ésta ya es presentada como cosa juzgada.

Para comenzar se presentará un análisis de los casos que fueron elevados a consulta a la Corte Constitucional por los jueces de las Salas Especializadas de los Laboral de cada ciudad en donde se pudo evidenciar la vulneración a derechos Constitucionales como los de la seguridad jurídica y el principio de legalidad por la aplicación de la disposición interpretativa.

3.1.1. Seguridad Jurídica

El artículo 82 de la Constitución establece que “El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes” (Constitución de la República del Ecuador 2008). Al respecto, la Corte Constitucional ha sostenido que este derecho implica que el individuo debe contar con un ordenamiento jurídico previsible, claro, determinado, estable y coherente que le permita tener una noción razonable de las reglas del juego que le serán aplicadas.

Partiremos del punto de que la Seguridad Jurídica es un derecho que se encuentra debidamente establecido en la Constitución en su artículo número 82, misma que debe ser aplicada por la autoridad competente. La exigencia que comprende la Seguridad Jurídica percibe que las leyes vienen a regular cualquier asunto que se llegará a presentar y a su vez a determinar las consecuencias que puedan ocurrir de ello, por lo que resulta importante el resaltar que en la Disposición Interpretativa donde se manifestaba que para alegar Fuerza Mayor o Caso Fortuito debía haber una imposibilidad total de seguir con las actividades laborales tanto físicas como virtuales así mismo como el cese total y definitivo de todas las actividades de una empresa; el problema no se origina en que el juzgador trate de indicar si corresponde o no un caso fortuito o fuerza mayor si no que con la Disposición debe limitarse solo a determinar si existe el cese definitivo o no de las actividades empresariales.

Es por esto que debemos entender que la Constitución protege a los empleadores y trabajadores de un hecho como el caso fortuito que pueda ocurrir varias circunstancias y por lo tanto debe ser analizado de una manera individual a cada caso en concreto y por esta razón es importante hacer menciona lo que establece la Corte Europea al respecto manifestando que la norma para ser útil debe cumplir con los siguientes requisitos.

- 1) Debe de ser adecuada y accesible.
- 2) Debe ser suficiente y precisa. Finalmente,

3) debe ser previsible

Acerca del último punto de que sea previsible, debe tener algunos requisitos como son:

- 1) Que la norma debe ser analizada acerca de su contexto.
- 2) Que debe determinarse el ámbito para el cual fue creada la norma.
- 3) El estatus de las personas para la cual fue creada la norma.

Así mismo, se debe señalar que la seguridad jurídica comprende un ámbito de previsibilidad y de certidumbre. El primero se refiere a la protección de las legítimas expectativas respecto de cómo el derecho deberá ser aplicado e interpretado en el futuro; el segundo implica brindar certeza al individuo de que su situación jurídica no será modificada más que por procedimientos regulares establecidos previamente y por autoridad competente.

Siguiendo con el análisis respecto al tema de estudio, es necesario verificar si con la normativa, dentro del ámbito laboral a consecuencia de la pandemia se vulneró el derecho a la Seguridad Jurídica, para lo cual se debe verificar ya la existencia de una norma previa que es la que se encontraba en el Código de Trabajo y la de la Disposición Interpretativa, demostrando así que además de que la existencia de la norma, la de la Ley de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19 es inservible por lo que no permite a la autoridad competente desarrollarse en cuanto a su análisis considerando que no todos los casos son iguales y que deberían ser vistos de manera individual.

Acerca del Artículo 169 numeral 6 que habla sobre el Caso Fortuito y la Fuerza Mayor como una forma de dar por terminado la relación laboral que está ligada al cese total y definitivo de toda actividad económica y productiva de la empresa y menciona que la Disposición Interpretativa está en contra de la Seguridad Jurídica por tres razones específicas:

- 1.- Porque ya existe una norma previa referente a la Fuerza Mayor y Caso Fortuito
- 2.- Que puedan ser previstas por parte de la Autoridad Competente.

3.- Que deba existir una confianza dentro del sistema jurídico.

3.1.2. Principio de legalidad

El diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2021) define a la legalidad como aquello que se encuentra representado por un sistema de leyes, una definición importante dentro de este tema es la siguiente: “el fundamento jurídico-político en virtud del cual los ciudadanos, así como todos los poderes públicos están sometidos al ordenamiento jurídico estatal” (Arroyo , et al., 2018, p. 470), en lo que respecta al Ecuador, el principio de legalidad se encuentra establecido en el artículo 76 numeral 3 de la Constitución de la República (2008) en donde se manifiesta que nadie puede ser juzgado ni tampoco sancionado sin que exista una norma previa el momento de que se ha cometido la acción, siguiendo esa lógica dentro del contexto planteado previamente, se puede deducir que la tipicidad es la protección de cada uno de los derechos individuales con los que cuenta la ciudadanía en general , lo que no se encuentre tipificado no será sancionado.

Siguiendo con el análisis del tema central de la presente investigación, producto de la pandemia se dieron los despidos, mismos que sucedieron previo a la vigencia de la Ley de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada de COVID-19, en este punto, es claro que existieron reclamos de todos los perjudicados directos producto de la cual existen el material jurisprudencial motivo del presente análisis, el punto fundamental en este tema específico es que los operadores de justicia no sabían si aplicar lo establecido en el Código de Trabajo o la Disposición interpretativa, considerando que dicha disposición entro en vigencia como emergencia por la pandemia. Esto se debe a que la Disposición Interpretativa dejaba una sola puerta abierta prescribiendo que: “se podrá aplicar la fuerza mayor o caso fortuito cuando se dé un cese total y definitivo de las actividades comerciales y económicas de la empresa” (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19, 2020, p. 8) se está obviando el hecho de que no todos los casos son iguales si no que debe haber un análisis de cada caso de manera individual, estando en contra de lo que manifiesta el Código Laboral y dejando en indefensión a las personas.

3.2. Sentencia 23-20/CN y Acumulados

La presente sentencia fue emitida con fecha 01 de diciembre del 2021 por la Corte Constitucional ecuatoriana, quien ejerce control de constitucionalidad con respecto a la Disposición Interpretativa de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la Crisis derivada del Covid-19, que se encuentra publicada en el Suplemento del Registro Oficial No.229 de junio de 2020.

La referida Disposición Interpretativa Única señala:

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 para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19, 2020, p. 1)

A partir de la promulgación de dicho instrumento, varios de los jueces de primer nivel al resolver estas causas con respecto a la incorrecta aplicación de la causal número 6 caso fortuito o fuerza mayor y al no encontrarse conformes con la Interpretación obligatoria, presentándose así varias consultas de Constitucionalidad de la Norma todo esto amparados en el artículo 428 de la Constitución de la República. Es necesario hacer mención por ejemplo que la jueza de la causa 21-20 CN en su petición de consulta de constitucionalidad sostuvo que:

La sentencia motivo de análisis nace debido a que la señora Diana Guajala planteó una demanda laboral en contra del señor Manuel Carrillo solicitando indemnización por despido intempestivo, esto sucede el 28 de julio del año 2020, posteriormente en el mes de septiembre el juez suspende la causa debido a dudas respecto al proceso y eleva la consulta a la Corte Constitucional al respecto, circunstancias similares ocurren con los casos 20-20/CN, 21-20, 5-21, 6-21, 8-21,

9-2, 10-21, 11-21, 14-21, 19-21, 20-21; la Corte decide pronunciarse sobre todos estos en un solo acto y es sobre este análisis que nos enfocamos el desarrollo del presente trabajo, destacando lo más importante del razonamiento de la Corte y sobre todo el aporte que puede dar a este análisis investigativo.

Un punto fundamental para comprender las razones del cese del trabajador no debe derivarse del cese total y definitivo si no a la liquidez que debe tener la empresa, el despido que se da en todos los casos en análisis hace alusión al contenido que existe dentro del Acta de finiquito pues alegaron que no procedía despido intempestivo porque, si bien es cierto, el motivo de la pandemia del covid-19 cumple con los requisitos del Artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo en cuanto al caso fortuito o fuerza mayor, es decir: inimputable, irresistible e imprevisible dando así la razón que la aplicación de dicho artículo es el correcto; sin embargo la Disposición Interpretativa va en contra de ella porque no existió el cese total y definitivo de la empresa.

Es de sencillo entendimiento que varios de los casos expuestos ante el juzgador sean parte del caso fortuito por la falta económica para mantener el contrato laboral sin que exista un cese definitivo y total, teniendo en consideración que el empleador puede mantener económicamente a un número menor de trabajadores con el que está acostumbrado a trabajar, por eso podemos separar a la norma en dos tipos:

- 1) El primero es en el que se produce un cese definitivo y total de las actividades laborales y económicas de una empresa.
- 2) El segundo caso se da cuando por medios físicos no se pueda trabajar, pero si por medios telemáticos o en su defecto que se pueda mantener la actividad física si así lo amerita, pero con menos trabajadores de los que tenía la capacidad económica pre COVID-19.

Ambos están ligados a la fuerza mayor y el caso fortuito, porque se limitan a continuar sus actividades laborales, ya que el COVID-19 no se pudo prever y en caso ser previsto no se pudo hacer nada para evitar daños, y así existió una vulneración al derecho a la Seguridad Jurídica ya que va en contra de la

Constitución al existir una norma previa y dejar sin análisis al juzgador del caso en concreto.

En la misma línea se debería hacer mención a lo que señala el juzgador de las causas 19-21-CN y 3-20-CN (Caso número 23-20 y acumulados/21, 2021) el cual señaló que: “la norma desconoce la posibilidad del juzgador de verificar cómo en cada caso impactó el contexto sanitario y cuáles fueron las consecuencias en la economía de cada persona” (p. 8).; opinión que de hecho se comparte debido a que como primer punto la labor principal de un juzgador es interpretar la norma en cada caso en concreto, y teniendo en cuenta que las causas que fueron presentadas se originaron por la pandemia de la Covid-19 tienen ciertos aspectos en común, pero deben ser analizadas por separado, es decir específicamente. Por ejemplo, al momento en el cual el legislador señala que se debe estar ligado al cierre total, limita la posibilidad que el juzgador analice la particularidad de cada caso porque en ese aspecto, no todas las empresas cerraron de manera definitiva, pero se vieron obligados a hacer un recorte personal para poder mantenerse y que no cese definitivamente la actividad comercial.

Incluso la promulgación de esta Interpretación Única modifica lo que el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo contiene ya que se incluye un nuevo requisito siendo este “el cierre total y definitivo”. Para esto el juez del caso número 5-21-CN manifestó:

La norma consultada excede la facultad interpretativa de la Asamblea Nacional (art. 120 numeral 6 CRE) y contraviene el derecho a la seguridad jurídica, en las facetas de existencia de norma jurídica previa y previsibilidad de las decisiones por parte de las autoridades públicas (...) al contrario de interpretar, modifica el contenido completo del artículo. (Caso número 23-20 y acumulados/21, 2021, p. 4)

Con la emisión de la Sentencia 23-20-CN y ACUMULADOS/ 21 que tiene como ponente a la Jueza Constitucional Carmen Corral Ponce, resolvió las consultas de constitucionalidad que fueron elevadas por los jueces de primer nivel con respecto a la constitucionalidad de la Disposición Interpretativa Única y su

vulneración al derecho a la seguridad jurídica derecho que se encuentra establecido en el artículo 82 de la Constitución de la Republica. En esta sentencia la Corte Constitucional afirma que la Disposición Interpretativa incluye dos elementos nuevos al artículo 169 numeral 6, siendo estos cese total y definitivo, y a su vez estos condicionan que se configure el caso fortuito o la fuerza mayor para la clausura de una actividad comercial, además que el cierre es por un tiempo indefinido o permanente.

Del mismo modo, se aclara que al seguir la regla general que cuando se emite una nueva ley esta tiene vigencia para el futuro, pero por excepción las leyes que tienen el carácter de interpretativas poseen un efecto retroactivo. Esto con el fundamento en que las leyes con carácter interpretativo deben estar limitada a declarar el sentido que tiene la norma que ha sido interpretada más no a modificarla.

68. (...) para estos casos cuyo despido ocurrió antes de la vigencia de la norma cuestionada, el juzgador debía verificar cuatro elementos para concluir si efectivamente se configuró un caso fortuito o fuerza mayor: i. Imprevisibilidad ii. Irresistibilidad; iii. Cese total y iv. Cese definitivo. Esta introducción de elementos sin duda modificó el contenido material de la norma interpretada, afectando la noción razonable de las reglas de juego que serían aplicadas y que no estuvieron vigentes el momento que acontecieron los hechos. (Caso número 23-20 y acumulados/21, 2021)

Con base a todo esto la Corte Constitucional ha concluido que la Disposición Interpretativa Única vulnera el derecho a la seguridad jurídica, que es básicamente que las personas cuenten con la certeza y la certidumbre en cuanto a las disposiciones normativas por lo que decidió:

1. 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. (Caso número 23-20 y acumulados/21, 2021, p. 3)

Es decir, la Disposición Interpretativa Única de la Ley de Apoyo Humanitario para combatir la crisis derivada de la Covid-19 no tiene validez ni aplicabilidad para los casos que originaron las consultas de la norma y tampoco para:

- 1) Los casos que se encuentren pendientes de resolver y que fueron presentados antes de la vigencia de la norma y
- 2) Los casos que se presenten cuando la terminación laboral de haya terminado antes de que la ley entrara en vigencia.

Contrario a esto la Disposición Interpretativa sigue vigente y su aplicación es correcta y válida para los casos a partir del 22 de junio de 2020 hasta que esta norma sea declarada como inconstitucional dentro de la Acción Pública de Inconstitucionalidad en contra de la mencionada ley y sea presentada ante la Corte Constitucional. Por lo tanto, se puede decir que los jueces consultantes alegan que la Disposición Interpretativa es contraria a la tutela judicial efectiva puesto que se ven imposibilitados de pronunciarse sobre el fondo de la controversia. Sin embargo, no se evidencia un argumento claro y completo sobre cómo la norma interpretativa limitaría las facultades de los juzgadores para pronunciarse en las causas sometidas a su conocimiento, por tanto, la Corte no encuentra razones para cuestionar la

presunción de constitucionalidad de la norma en relación a la tutela judicial efectiva.

Por otro lado, sostienen que la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19, es incompatible con el derecho a la seguridad jurídica previsto en el artículo 82 de la Constitución, en el componente de previsibilidad de las normas, puesto que, a su criterio, la norma consultada no interpreta, sino que reforma e incorpora nuevos elementos al numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo. El artículo 82 de la Constitución establece que “El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes” (Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial No. 449, 2008, p. 25). Al respecto, la Corte Constitucional ha sostenido que este derecho implica que el individuo debe contar con un ordenamiento jurídico previsible, claro, determinado, estable y coherente que le permita tener una noción razonable de las reglas del juego que le serán aplicadas.

Así mismo, ha señalado que la seguridad jurídica comprende un ámbito de previsibilidad y de certidumbre. El primero se refiere a la protección de las legítimas expectativas respecto de cómo el derecho deberá ser aplicado e interpretado en el futuro; el segundo implica brindar certeza al individuo de que su situación jurídica no será modificada más que por procedimientos regulares establecidos previamente y por autoridad competente. Ahora, para determinar si esta norma vulnera el derecho a la Seguridad Jurídica es necesario realizar una comparación entre el Contenido del Artículo 169 numeral 6 en el cual se señala las causas de terminación del contrato de trabajo y entre estos están el caso fortuito y fuerza mayor y la Disposición Interpretativa de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19 de comparación con relación al artículo antes mencionado en el cual se señala la imposibilidad de realizar un trabajo ya sea por fuerza mayor o por caso fortuito lo que conlleve a que el trabajo no se pueda realizar de manera habitual ni por medios telemáticos.

3.3 Apreciaciones sobre la constitucionalidad de la Disposición Interpretativa

En cuanto a la constitucionalidad de la Disposición Interpretativa, Freddy Carrión ex defensor público en conjunto con otros funcionarios de la defensoría del pueblo, presentaron en julio de 2020 una Acción Pública de Inconstitucionalidad en contra de los artículos 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 y en contra de las disposiciones reformativas primera, segunda y en este caso interpretativa de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis derivada de la Covid-19, demanda de inconstitucionalidad que fue señalada con el número de proceso 49-20-IN (2022). Si bien es cierto en esta demanda se hace conocer que la Disposición Interpretativa podría ser inconstitucional, pero, en la misma no se encuentran argumentos que respalden el porqué es inconstitucional, tampoco se establece de forma clara la identificación de la norma que está siendo contraria a la Constitución de la República. Sin embargo, en la demanda signada con el número de proceso 46-20-IN en donde se puede verificar los mencionados argumentos.

Dentro de esta causa que es presentada por el señor Gonzalo Esteban Alvares Naranjo, quien ejerce la representación legal de Omega C.A. y es quien demanda la inconstitucionalidad de la disposición interpretativa, en virtud que esta contraviene el derecho a la seguridad jurídica con respecto al componente de la previsibilidad de las normas jurídicas que conforman el ordenamiento jurídico. La retroactividad de la Ley interpretativa se justifica por el hecho de que la Ley interpretativa no debe cambiar una normativo debe limitarse al darle un sentido a una norma que se encuentra vigente y por ende la esta disposición vulnera el derecho a la seguridad jurídica contraviniendo al componente de este derecho que es la previsibilidad. (Álvarez, 2020. p.6).

Por lo que al no ajustarse a los parámetros de una norma con carácter interpretativo y al contrario modificar una norma que se encuentra en vigencia y al no cumplir con el requisito de previsibilidad que exige el derecho a la seguridad jurídica estamos hablando de una norma inconstitucional. Algo parecido a los argumentos presentados en las consultas de la norma que fue analizada con anterioridad. Este proceso junto con otros fue acumulados a la causa principal 49-20-IN y ACUMULADOS y es por eso que, al resolver este proceso, también se

resolverá sobre la propuesta de inconstitucionalidad tanto por la forma y el fondo de la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis derivada de la Covid-19.

En este punto, cabe preguntarse ¿Es necesario que la fuerza mayor y el caso fortuito estén regulados en la normativa ecuatoriana?, para responder esta interrogante, es de vital importancia en este punto realizar un análisis comparativo con varios países ya que para algunos estados el Caso Fortuito y la Fuerza mayor originados por la Covid-19 no constituyen una causa de terminación de la relación laboral tal es el caso de España, ya que en este caso se suspende la relación laboral, y a diferencia del sistema ecuatoriano el sistema español posee un procedimiento en el que participan los empleadores una autoridad laboral y los trabajadores que han sido afectados por esta causa para que se llegue a un acuerdo y en el caso de no hacerlo se concederá el derecho a los trabajadores a ser indemnizados. (Perez, García, & García, 2021)

También algo relevante en que en el sistema español esta causal no tiene validez en situaciones económicas, por otro lado, en México al igual que en España al invocar la Fuerza mayor o el caso fortuito como causas de terminación de contrato esto estará acompañado a una indemnización por parte de los empleadores. Si se habla del El Salvador este estado posee un procedimiento especial que se encuentra reglado cuentan con una autoridad que es competente y al invocar esta causal deben ser indemnizados dependiendo del caso ya sea que con la causal se produjo un efecto suspensivo o si la causal que se está estudiando trae consecuencias en la modalidad de trabajo y consigo una reducción emergente de la jornada habitual de trabajo.

Al igual que como se ha venido señalando en los sistemas español, mexicano y salvadoreño en Brasil también se cuenta con un sistema o protocolo para indemnizar a los trabajadores cuando la terminación del contrato de trabajo se da por la causal de fuerza mayor, por otro lado en la norma legal brasileña se establece que en caso de que la fuerza mayor produzca la extinción de la empresa o sus establecimientos, los trabajadores serán indemnizados con los valores

proporcionalmente devengados y de igual forma por el valor del despido intempestivo.

En Argentina al igual que en España y México, este procedimiento se encuentra a cargo de una autoridad pública siendo este el Ministerio de Trabajo de la nación y en este aspecto tenemos una similitud con el Ministerio de Trabajo del Ecuador y esto con respecto al registro de los fundamentos de la causal que estamos analizando para que se dé por terminado el contrato de trabajo y se realice una notificación al trabajador, sin embargo en el Ecuador no se ha especificado un tiempo en el cual se deba notificar al trabajador dejándolo afectado para no poder ejercer una defensa ante la causal que ha sido señalada. (CEPAL, 2021)

Durante este trabajo de investigación se ha venido estudiando la causal de la Fuerza Mayor y el caso fortuito, como se puede observar en nuestro ordenamiento jurídico se hace mención a la configuración de la causal sin embargo nuestra normativa en si carece de una regulación como tal no hay un cuerpo normativo que permita establecer con claridad cuando se configura la causal y cuál es su procedencia al configurarse e incluso podríamos hablar de que puede existir responsabilidad civil en la configuración de esta. Como se ha analizado con anterioridad y en comparación con otras legislaciones la causal que se ha venido estudiando debe producir una situación externa que sea imprevisible o que si fue prevista sea imposible de evitar, así como lo es la imposibilidad de continuar con la relación laboral o que se continúe con el cumplimiento de obligaciones, sin que medie negligencia por parte del empleador.

Es evidente entonces, que esta unión conceptual resultará esencial para la determinación de la fuerza mayor o el caso fortuito, pues una efectiva demostración de la configuración de esta causal llevará a la autoridad competente al convencimiento de todos los esfuerzos utilizados por el empleador para evitar las consecuencias de un hecho que se aduce imprevisible; de otra forma, este elemento no estará completo ni logrará dicho objetivo. Es decir, en la esfera jurídica laboral, las diversas legislaciones analizadas coinciden en que el caso fortuito o fuerza mayor no deben haber tenido origen en la conducta del empleador.

En otras palabras, no puede éste, mediante sus actos, poner a su empresa en una posición tal que impida continuar la relación laboral, para luego oponer ese impedimento a los reclamos del trabajador. Por lo tanto, es necesario que el sistema ecuatoriano incorpore a su ordenamiento un procedimiento especial y reglado para la substanciación y resolución, al menos en sede administrativa, de la causal en estudio. Dicho procedimiento debe garantizar la igualdad de condiciones, el respeto al debido proceso y ser esencialmente contradictorio, tal como se ha visto en las legislaciones analizadas, y no solamente cumplir con dejar a salvo las acciones judiciales que tuvieran lugar.

Así mismo, es necesario que se incorpore la especificidad en la determinación de la temporalidad, producto del impacto de la causal en estudio. Es ineficaz para el Ecuador prever una aplicabilidad generalizada, y se debería optar por mecanismos tendientes a una procedencia excepcional que cumpla efectivamente el ideal detrás de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis derivada de la Covid-19. Es igualmente imprescindible la integración del análisis de la imputabilidad del empleador, así como de las teorías de responsabilidad civil subjetiva y objetiva. Tanto el reproche a la negligencia o culpa en la conducta del empleador, como el análisis de la exterioridad del hecho dentro de la causalidad circunstancial de la ecuación determinativa de dicha causal, permitirá que la imposibilidad absoluta y el cese definitivo establecida en la LOAH tenga una evaluación circunstancial y relativa a cada situación.

Cuando se da la terminación del contrato de trabajo, en su mayoría, invocaron la causal ya analizada, es decir, se han atribuido a situaciones de crisis económica. De conformidad con las legislaciones analizadas, y, dado que tal situación no debería tener la calidad de ser fortuita o de fuerza mayor, dichas terminaciones contractuales serán automáticamente intempestivas y por lo mismo, indemnizadas como la Ley establece. Será deber de las autoridades judiciales, considerar todos estos elementos, a fin de que sea la jurisprudencia la cual materialice el desarrollo jurídico de dicha causal en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

Cabe recalcar en este punto de todos los procesos que fueron elevados a consulta a la Corte, en un 90% sus decisiones eran similares por no decir iguales, dejando varias interrogantes, tales como si el análisis de los procesos se está haciendo de manera correcta y efectiva, algo que es importante tener en cuenta es lo que menciona la corte respecto a que al momento de aplicación la Disposición Interpretativa se está obviando un análisis particular de cada caso en concreto y de cómo la pandemia por COVID-19 impactó a cada empresa o a cada persona, lo que deja con una gran pregunta en general: ¿Qué pasa si el cese no es total sino momentáneo y no definitivo?, tomando en cuenta que esto es un hecho incierto, no se puede decidir o prever por suposiciones, no se puede saber si existe un cese definitivo o un cese momentáneo, y por esta razón es que se debe hacer un análisis particular de cada caso y no general.

En palabras sencillas y ejemplificando un poco el tema, si una empresa cualquiera, por motivo de la pandemia reduce sus ingresos, razón por la cual no se puede cubrir con el salario del 80% de los trabajadores, y tampoco se necesita la misma cantidad de trabajadores tomando en cuenta que la producción y las ventas se han reducido, ¿cabe la posibilidad de que para el despido de estos trabajadores se pueda aplicar el caso fortuito? Por lo expuesto es necesario que se individualice cada caso puntualmente y sobre esto se pueda decidir recordando que dentro del marco del derecho, ningún caso es igual a otro.

A lo largo de este capítulo se ha venido observando cómo han llegado ante las Unidades Judiciales de primera instancia varios casos quizás un similares y que en resumen la aplicación de la norma que los jueces han realizado para lo que aquí hay que determinar y en lo que se hace hincapié en todo el capítulo es que los servidores de justicia no han podido individualizar los casos que se les presenta ya que se han visto en la obligación de aplicar la norma en base a la pregunta: ¿Hubo o no un cese definitivo de las actividades a las que se dedicaba el empleador? A lo que al responder esta pregunta se lo hace de una manera generalizada y violenta así el derecho a la tutela judicial efectiva lo cual a través de un análisis que la Corte Constitucional lo determino así.

Por otro lado, se encuentra el derecho a la seguridad jurídica que también los jueces de primer nivel han señalado que ha sido violentado debido a que ya había una norma previa existente que regulara esta situación norma que se encuentra en el Artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo, se señala también que la norma que debería aplicarse es una norma que no se encontraba vigente al momento en el que sucedieron los hechos, en base a lo que señala nuestra Constitución y nuestra Ley Orgánica de Garantías Constitucionales y Control Constitucional, los jueces de oficio o a petición de parte pueden elevar la norma a Consulta, esto cuando consideren que la norma que se va aplicar es contraria a la Constitución e incluso contraria a los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos, razón por la cual se suspende la tramitación de la causa y se remite los procesos a la Corte Constitucional.

Una vez que la norma a consultar llega a la Corte Constitucional esta es sometida a un examen de admisibilidad el cual se hace en base a lo que se encuentra establecido en el artículo 428 de la Constitución de la Republica y en el Artículo 142 de la Ley Orgánica de Garantías Constitucionales y Control constitucional, y señala que la consulta de constitucionalidad procede cuando un juez, de oficio o a petición de parte, tenga una duda razonable sobre la aplicación de una norma legal a un caso concreto por considerarla contraria a la propia Constitución y a los instrumentos internacionales que establezcan derechos más favorables.

Adicionalmente, según lo dispuesto por la Corte Constitucional mediante la sentencia N°. 001-13-SCN-CC (2013) acerca de la consulta de constitucionalidad, las consultas de constitucionalidad de norma elevadas por los jueces deberán contener:

- I) Identificación del enunciado normativo pertinente cuya constitucionalidad se consulta;
- II) Identificación de los principios o reglas constitucionales que se presumen infringidos, y las circunstancias, motivos y razones por las cuales dichos principios resultarían infringidos; y,

- III) Explicación y fundamentación clara y precisa de la relevancia de la disposición normativa cuya constitucionalidad se consulta, respecto de la decisión definitiva de un caso concreto, o la imposibilidad de continuar con el procedimiento de aplicar dicho enunciado (p. 9)

Luego de esto lo que corresponde es la decisión acerca de la admisibilidad de la consulta para lo cual lo que se resuelve es: Admitir a trámite la consulta de norma efectuada dentro del control concreto de, sin que esto implique un pronunciamiento sobre el fondo de la pretensión (Control concreto de constitucionalidad de la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19, 2021). Considerando que el Tribunal de Sala de Admisión, admitió a trámite las causas, en las cuales se consultó la disposición interpretativa del numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, en virtud del artículo 13 de la Codificación del Reglamento de Sustanciación de Procesos de Competencias de la Corte Constitucional, este Tribunal dispone ACUMULAR las causas, al caso No. 23-20-CN.

Es decir, se hace una misma aplicación de la norma y de la Consulta hasta que llegamos a la Sentencia No. 23-20-CN y ACUMULADOS/21 en la cual la Corte finalmente determina que en efecto existió una vulneración a los derechos como de la tutela judicial efectiva como el derecho a la seguridad jurídica.

3.3 Aplicación del 169 numeral 6 del código de trabajo en el año 2016 comparación con la aparición del COVID-19

En el año 2016 un terremoto sacudió al Ecuador, principalmente en las provincias de Manabí Esmeraldas, evento que causo un antes y un después en el área laboral con cifras alarmantes de despidos intempestivos, siendo que el terremoto destruyó muchas edificaciones, con el siniestro se derrumbaron lugares de trabajo, empresas completas, hoteles, restaurantes, etc., razón por la que en su mayoría se dio la aplicación del artículo 169 numeral 6 del Código de trabajo, claro

está que así como sucede en muchas ocasiones, pudo haber sucedido un abuso de dicha causal, siendo la ocasión perfecta para desvincular laboralmente a empleados que talvez llevaban mucho tiempo en la empresa y que en otras circunstancias hubiera sido costoso cubrir la indemnización por despido intempestivo.

En vista de lo mencionado previamente, se promulga el Acuerdo ministerial MDT-2016-0121 (2016) y también La ley Orgánica de Solidaridad y Corresponsabilidad Ciudadana (2016) para la Reconstrucción y Reactivación de zonas que fueron afectadas por el terremoto dentro del numeral 15 establece que cuando exista la imposibilidad de continuar laborando sus empresas podrán cerrar hasta el momento que se encuentren en condiciones de poder reintegrarse a sus actividades pudiendo ser de forma progresiva para su recuperación, tendrá que llamar a sus extrabajadores con los que termino la relación laboral por el daño causado del desastre natural, el llamado a los extrabajadores se efectúo en el plazo de 30 días a partir de que la empresa reactive sus actividades económicas y comerciales con la finalidad de la reintegración a sus puestos de trabajos originales.

En el año 2016 se realizó un análisis bastante oportuno, en el cual se revisaron requisitos que podían configurar el caso fortuito, siendo que de esta manera se pueda controlar los efectos que la aplicación de su causal podía provocar y puedan valorar los sujetos laborales, para así ver la liquidez correcta de un trabajador y la terminación de su relación laboral.

El proceso 13354-2018-00031 (2019) presentado en la sala de lo laboral de Manabí por una impugnación de finiquito demuestra que el análisis presentado por el juzgador es bastante amplio pues se analizó las causas y las circunstancias por lo que la empresa decide finiquitar a los empleadores, la errónea interpretación del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo hace que los jueces de apelación de la razón a la empresa al no poder reactivar su economía y dar un cese definitivo caso contrario pasa con la sentencia 13354-2018-00032, en la que si se da la razón al trabajador pues la empresa cerró sus puertas y luego de que mejoro las reabrió pero no llamo a su personal nuevamente por lo que los jueces procedieron a dar la razón al trabajador.

El análisis realizado durante el terremoto es concreto, la figura de caso fortuito fue analizado de una manera en donde le daba dos opciones a las empresas o cierra completamente o la reactiva y contrata de nuevo a sus trabajadores, todo lo contrario pasa con la disposición interpretativa de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19, aquí a las empresas se les da una sola opción que es el cierre total y definitivo dejando así a los jueces sin opción de análisis por cada caso.

La disposición interpretativa fue declarada como inconstitucional mientras que La ley Orgánica de Solidaridad y Corresponsabilidad Ciudadana para la Reconstrucción y Reactivación de zonas que fueron afectadas por el terremoto tuvo un gran impacto y una gran ayuda social para la toma de decisiones de los jueces a la aplicación de la causal de fuerza mayor o caso fortuito dejando así una brecha y falta de un control para tener un procedimiento correcto dentro de nuestra legislación de cómo se debe llevar a cabo el proceso para considerar un caso de fuerza mayor o caso fortuito.

Desde finales de 2019 hasta la actualidad, el estallido de la pandemia de COVID-19 a nivel mundial ha provocado una crisis no solo en el sector salud, sino también a nivel económico y social. Una de las áreas donde las consecuencias de la crisis han sido más pronunciadas es en el sector de la fuerza laboral, donde varias empresas se han visto en la necesidad urgente de despidos y cierres de negocios. Sin embargo, también existen patrones que se aprovechan de esta situación para dar por terminada la relación laboral de los trabajadores sin reconocer los beneficios e indemnizaciones a que tienen derecho durante la jornada laboral, invocando deliberadamente las causales señaladas en el artículo 169 N° 6. El Código del Trabajo ecuatoriano, es decir, si el trabajo no puede realizarse por caso fortuito o fuerza mayor.

El Ecuador se encontraba recuperándose de una crisis consecuencia de un terremoto devastador, llegando a una relativa normalidad hasta el 17 de marzo de 2020, cuando el Presidente de la República, decreta estado de excepción para debido a la emergencia sanitaria que empezaba, a partir de ese momento se

limitaron muchos derechos constitucionales, desde la libre circulación y asociación, trayendo consigo consecuencias tales como la suspensión de las jornadas laborales a nivel nacional, salvo las actividades relacionadas con la provisión de alimentos, medicamentos, cadena de suministro, servicios de comunicación, etc. En principio, estas medidas se mantendrán hasta el 24 de marzo de 2020, pero se actualizarán periódicamente hasta que Ecuador alcance su mayor período de confinamiento registrado, según lo decidido por el Comité de Acción de Emergencia.

En términos generales, dentro del marco del derecho laboral, para que un evento sea calificado como caso fortuito o fuerza mayor, este debe reunir ciertos requisitos esenciales como son: imprevisibilidad, irresistibilidad, inimputabilidad, o la imposibilidad del cumplimiento de las obligaciones contractuales por parte del empleador, situación que dentro del periodo posterior al terremoto de 2016, los empleadores se encargaban de probar esta situación en el caso de querer terminar la relación laboral bajo esta causal; si se quiere aplicar esta causal a consecuencia de la pandemia, cabe la necesidad de que se cumpla con ciertos aspectos puntuales, como son que las resoluciones emitidas por las autoridades gubernamentales por emergencia sanitaria no hayan sido posibles de prever para los empleadores, además que el impacto de las resoluciones antes mencionadas sea irresistible para los empleadores, es decir, que no existen otro tipo de alternativas o formas de mantener a los trabajadores en sus respectivos puestos de trabajo, incluyendo la modificación de ciertas condiciones de la relación laboral; que el impacto de la decisión de las autoridades no puedan atribuirse al empleador ni al trabajador; y que finalmente sea absolutamente imposible continuar el empleo de los empleados en una situación en la que la operación de la empresa está completamente paralizada, no solo porque disminuyen los ingresos de los empleadores.

Lo dicho previamente se debe a una diferencia puntual entre el terremoto, que causa daño físico, tangible (la caída de un edificio, los daños a las maquinarias, etc.); mientras que en la pandemia el daño no se puede evidenciar como físico, sino más bien circunstancial, lo que finalmente puede ocasionar pérdidas, disminución en ventas, baja en la producción, etc.; por tal razón en el terremoto, la forma de demostrar el caso fortuito o la fuerza mayor es mucho más sencilla, únicamente

basta con demostrar este daño en la infraestructura que perjudica finalmente a la producción y por tanto al empleador, a diferencia de la pandemia, donde solo se podría demostrar que el empleador ha sido afectado con el volumen de ventas o producción; por lo que se necesitan requisitos específicos en este caso, mismos que ya se han analizado en todo el desarrollo del presente trabajo.

CONCLUSIONES

- La pandemia causada por el COVID-19 afecto al mundo y a las distintas áreas como al educativa, la política, la social, etc., así como a su economía lo cual hizo que se dé una gran ola de desempleo, incremento los índices de pobreza los cuales fueron demostrados con tablas estadísticas presentados en el primer capítulo de la presente tesis, el desempleo fue causado por el decrecimiento de la economía obligando a las pequeñas, medianas y algunas grandes empresas a cerrar sus puertas e interrumpir sus actividades, el análisis de las causas de la terminación del contrato laboral enfocado en el numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo sobre “caso fortuito” definido como un hecho causado por la naturaleza que no pudo ser previsto y de serlo no fue posible evitarlo, es por esta razón que las empresas debían cumplir con requisitos para poder dar por terminado la relación laboral. El apoyo brindado por el gobierno en la promulgación de leyes, promulgación de acuerdos entre trabajadores y empleadores precautelo sus derechos, sin embargo, las empresas tomaron decisión de suspender sus actividades comerciales y liquidar a los trabajadores por lo que su economía se encontraba inestable y no podía seguir manteniendo su actividad comercial.
- La promulgación de la Ley de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada por COVID-19, frente a las leyes de los países vecinos se ve escasa, el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo no trae consigo un procedimiento para que pueda ser aplicado de manera adecuada y correcta la vulneración de derechos de si es o no aplicable por el COVID-19 se encontraba en discusión y existieron negligencia y vulneración de derechos, en los ordenamientos de países vecinos encontramos que la “fuerza mayor y el caso fortuito” es una causal de suspensión de sus actividades mas no una forma de dar por terminada la

relación laboral y para que pueda ser alegada debía cumplir con requisitos previamente ya planteados en el ordenamiento por lo que su aplicación es ágil y segura. Como se pudo evidenciar cada ordenamiento jurídico de los distintos países aplicaban y precautelaban los derechos de manera diferente pero siempre se enfocaban en la protección de los derechos, aunque a nuestro ordenamiento aun le falte una mayor seguridad en cuanto a la aplicación de la causal de fuerza mayor y caso fortuito.

- Finalmente se realizó el análisis de la sentencia dictada por la corte constitucional 20-21-CN y acumulados 21 donde se pudo observar los casos que fueron presentados en las diferentes Unidades Judiciales en el que se determinó que no se han podido realizar análisis individualizados si no generales, en base a la disposición interpretativa dentro de la Ley de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19, manifestando que para alegar fuerza mayor o caso Fortuito debía existir un cese total y definitivo de cualquier actividad económica del empleador y de la empresa, dejando algunas dudas respecto al sinnúmero que pueden presentarse al respecto, por lo que se puede concluir que es menester el estudio individual de cada caso para poder llegar a una decisión eficiente, eficaz y justa.

BIBLIOGRAFIA

- Almeida, G. (2021). ¿Es insuficiente la disposición interpretativa del caso fortuito o fuerza mayor como causal de terminación del contrato de trabajo en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario? Un análisis desde el Derecho comparado con ocasión del Covid-19. *USFQ Law Review*, 8(1), 01–25. <https://doi.org/10.18272/ulr.v8i1.2024>
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2021). Código Orgánico Integral Penal. *Registro Oficial - Órgano Del Gobierno Del Ecuador*, 144. <https://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/document.pdf>
- Becerra-Sarmiento, M., Valencia-González, E., & Revelo-Oña, R. (2021). Análisis del desempleo durante la pandemia COVID-19 y el impacto en diferentes sectores económicos del Ecuador. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(3), 442–451. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.3.454>
- BOE-A-2015-11430. (2015). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boe*, 1–87. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- Codificación, C. N. C. de L. y. (2005). Código Civil del Ecuador. *Congreso Nacional, Comisión de Legislación y Codificación*, 0110, 430. <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec055es.pdf>
- CODIGO CIVIL. (2009). Código civil. *Familia Normas Legales*, 2000, 489.
- Código del Trabajo y sus Reformas. (1959). *La Gaceta*, 16, 1–271. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/29076/64849/S59HND01.htm#t5>
- COGEP. (2021). Código Orgánico General de Procesos. *República Del Ecuador. Código Orgánico General de Procesos*, 1–129. www.lexis.com.ec
- Díaz O., G. (2015). Ley Federal Del Trabajo. *Diario Oficial de La Federación*, 69–72.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf

Esteves, A. (2020). El impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo de Ecuador. *Mundos Plurales - Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública*, 7(2), 35–41. <https://doi.org/10.17141/mundosplurales.2.2020.4875>

Fernando, L., & Velasco, O. (2020). *Fortuitous events and force majeure in times of pandemic*. 195–205.

H. Congreso Nacional. (2012). Código del Trabajo. *Boletín de La Oficina General Del Trabajo*, 138, 1–159. <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-Tabajo-PDF.pdf>

H, Canonici, J., Diccionario, C. D., Espa, E., Latino, L., Locuci, L., Naciones, M., Organizaci, U., Unidas, N., Acad, P. P., & Espa, L. (2016). *Diccionario juridico elemental*. 2, 1–340.

Infolegal. (2011). *Ley N° 20.744 "Regimen de contrato de trabajo "*.

La economía ecuatoriana decreció 12,4% en el segundo trimestre de 2020. (n.d.). Retrieved November 30, 2021, from <https://www.bce.fin.ec/index.php/boletines-de-prensa-archivo/item/1383-la-economia-ecuatoriana-decrecio-12-4-en-el-segundo-trimestre-de-2020>

Liquidación de Compañías - SMS Auditores del Ecuador. (n.d.). Retrieved November 7, 2021, from <https://smsecuador.ec/liquidacion-de-companias/>

Qué es el coronavirus y su origen - Bupa Ecuador. (n.d.). Retrieved November 24, 2021, from <https://www.bupalud.com.ec/salud/coronavirus>

Quiebra - Qué es, definición y concepto | 2021 | Economipedia. (n.d.). Retrieved November 7, 2021, from <https://economipedia.com/definiciones/quiebra.html>


Úrsula, N., Masacón, H., Tatiana, K., Terranova, T., Lorena, W., & Ulloa, O. (2020). Impacto del COVID-19 en la planeación estratégica de las pymes ecuatorianas. *RECIMUNDO*, 4(3), 76–85. [https://doi.org/10.26820/RECIMUNDO/4.\(3\).JULIO.2020.76-85](https://doi.org/10.26820/RECIMUNDO/4.(3).JULIO.2020.76-85)

- Velez, L., Fuentes, M., Morieira, M., & Lucio, L. (2020). UNESUM-Ciencias: Revista Científica Multidisciplinaria ISSN 2602-8166. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 4(3), 93–98.
- Vera-Ruiz, D. O., Tumbaco-Chilan, R. Y., & Concha-Ramirez, J. A. (2021). *El impacto económico causado por el covid-19 en las empresas ecuatorianas del sector comercial The economic impact caused by covid-19 in Ecuadorian companies in the commercial sector O impacto econômico causado por covid-19 em empresas equatorianas do set.* 6(4), 941–955. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i4.2619>
- Villalta, G., Elena, V., Alvear, S., & David, C. (2020). *TEMA : los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador TUTOR :*
- Villasmil, H., Giovanni, P., Mejía, R., & Reynaud, A. C. (2010). *Código de Trabajo de la República de El Salvador.*

ANEXOS

JUAN STEVEN TENEMASA SEGARRA portadora de la cédula de ciudadanía 0107409179 y **JANNETH ARACELY BUSTAMANTE BUSTAMANTE** con cedula de ciudadanía 1717430548. En calidad de autores y titulares de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación “Interpretaciones judiciales del artículo 169 numeral 6 relacionadas al “caso fortuito o fuerza mayor” del código de trabajo frente a los derechos de los trabajadores y la seguridad jurídica de los empleadores”, de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizo además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

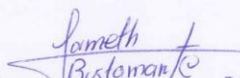
Cuenca, 30 de septiembre del 2022



F:

JUAN STEVEN TENEMASA SEGARRA

C.I. 0107409179



F:

JANNETH ARACELY BUSTAMANTE BUSTAMANTE

C.I. 1717430548